

302909
14
203

UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA UNAM



LA POSIBLE SINDICALIZACION DE 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 :

Yolanda de Paz Zúñiga

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1993



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.

INTRODUCCION

El presente trabajo que presente, es un pequeño estudio sobre la situación jurídica de los trabajadores de confianza en el derecho mexicano.

Ya que, por la falta de protección jurídica del trabajador de confianza se presenta un problema grave, al no contar con una representación que cuide los intereses de los trabajadores no sindicalizados, que propugne por sus intereses, que haga valer sus derechos y mejorar sus prestaciones.

Por ello se hace indispensable delinear soluciones, mediante la fijación de un ordenamiento jurídico, que evite las arbitrariedades y atropellos que sufre este trabajador por parte del patrón.

Razón por la cual, ante la inquietud de tratar de mejorar la condición laboral de trabajador no sindicalizado y en especial del trabajador de confianza. Se hacen unas propuestas, que como tales están sujetas a una mejor interpretación, análisis y sobre todo a la crítica que pueda darle una solución a este problema en estudio.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA POSIBLE SINDICACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

I.-

LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

- 1.1. Definición del derecho del trabajo.
- 1.2. Concepto de trabajo.
- 1.3. La relación de trabajo.
- 1.4. Sujetos de relación laboral.
 - 1.4.1. Patrón.
 - 1.4.2. Trabajador.
- 1.5. Clases de trabajadores
 - 1.5.1. Trabajadores de planta o base.
 - 1.5.2. Trabajadores transitorios o eventuales.
 - 1.5.3. Trabajadores de confianza.

II.-

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO.

- 2.1. Constitución de 1917.
- 2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 2.4. Ley Federal del Trabajo de 1980.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

III.--

EL SINDICALISMO

- 3.1. Antecedentes históricos del sindicato.
 - 3.1.1. Inglaterra.
 - 3.1.2. Francia.
 - 3.1.3. Italia.
 - 3.1.4. Estados Unidos.
 - 3.1.5. México.
- 3.2. Naturaleza y fines del sindicato.
- 3.3. Concepto y clasificación del sindicato.
- 3.4. Requisitos para formar un sindicato.
- 3.5. Distinción entre coalición y sindicato.

IV.--

EL DERECHO A LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA.

- 4.1. Concepto sobre trabajador de confianza e empleado de confianza.
- 4.2. Características del trabajador de confianza.
- 4.3. Funciones del trabajador de confianza.
- 4.4. Los derechos del trabajador de confianza con sujeción a la Ley Federal del Trabajo.

V.--

- Conclusiones.
- Bibliografía.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C A P I T U L O I

LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

1.1. DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO

El fenómeno del trabajo tiene fuerte trascendencia social y es importante que su regulación sea justa, pues de la armonía laboral se deriva el equilibrio social.

Esta característica del Derecho del Trabajo es su marcado carácter imperativo, por el predominio de reglas obligatorias para las partes. Esta disciplina no es un derecho potestativo que actúa en defecto de que se manifieste la voluntad de las partes, sino que es un derecho que normalmente limita la voluntad de las partes. Las partes deben cumplir las normas establecidas. Por tanto se dice, que es un derecho obligatorio y mínimo.

El Derecho del Trabajo, es también, un derecho especialmente dinámico - que se realiza día a día. Es un derecho en permanente evolución, como a la comunidad a la que se dirige.

Su finalidad la justicia, se perfila gradualmente y depende del entorno económico social de la comunidad.

Un desarrollo en los órdenes económico, cultural, etc., exige normalmente una revisión de algunas instituciones del derecho del trabajo.

Debe destacarse igualmente el aspecto social del Derecho del Trabajo.

Es un derecho social, por ordenar las relaciones de los hombres como se-

res sociales y, también, en cuanto a la comunidad a la que reglamenta participa en esta reglamentación y cada vez con más incidencia.

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara el derecho del trabajo.

Para De la Cueva "el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como, una categoría de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana". (1)

Para Trueta Urbina define al derecho del trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana". (2)

Alfredo Sánchez Alvarado dice que "derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual-colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todos aquel que preste su servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponde para que pueda alcanzar su destino". (3)

(1) CUEVA, Mario De la. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Edición 10a. País México. Año 1969. Pág 263.

(2) TRUETA Urbina, Alberto

(3) SANCHEZ Alvarado, Alfredo-Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1978. pág 215.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Héster de Buen dice que "derecho del trabajo es el conjunto de normas regulativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (4)

Rafael de Pina Vara dice "derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de justicia social según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado". (5)

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, en el citado artículo de la Carta Magna se menciona: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá—

-
- (4) BUEN Lesane, Héster. Derecho del Trabajo Tercer tomo. Editorial Porrúa Edición 10a País México. Pág. 131.
- (5) PINA VARA, Rafael De. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. Edición 13a País México. Pág. 220.

expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, TODO CONTRATO DE TRABAJO.

De donde se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo.

1.2. CONCEPTO DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo constituye un conjunto de normas orientadas a la ordenación de las relaciones que se derivan del trabajo.

Por ello, es preciso delimitar el alcance del término trabajo a los efectos que más adelante se irán analizando.

Dentro del término global trabajo del hombre se comprende tanto el trabajo manual como el intelectual, es decir, comprende el efectuado a través de un predominio del esfuerzo físico y al ejecutado con base fundamental en la inteligencia. Los límites del trabajo manual e intelectual son imprecisos. Te de trabajo manual exige cierto grado de participación de inteligencia e igualmente, todo trabajo intelectual en algún sentido requiere una aportación de esfuerzo físico. Es mejor por ello, referirse a trabajos con predominio de esfuerzo físico y trabajos ejecutados con base fundamental en la inteligencia

El hombre puede orientar su actividad, e su trabajo manual e intelectual bien para obtener bienes para su subsistencia e bien como vía de esparcimiento u ocio.

En cualquiera de ambas cases realiza una actividad, si bien la finalidad

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

perseguir es distinta para cada uno, adquirir medios para sus necesidades - en una de ellas y atender al recreo e esparcimiento en el otro.

En la medida que el hombre imprima a su actividad una finalidad de obtención de bienes pedamos referirnos a trabajo productivo. Es, pues, el fin que el hombre imprima a su trabajo lo que determina que éste sea o no productivo.

Esta determinación marca la diferencia específica de trabajo productivo-respecto de otro tipo de trabajo.

Por, lo tanto, trabajo productivo aquel que mediante su realización está facilitando unos medios de subsistencia. Esta faceta de la actividad humana, es la que interesa al Derecho del Trabajo y constituye la base.

Mediante el trabajo productivo, el hombre obtiene unos bienes o frutos.

Estos bienes o frutos pueden pasar directamente al ejecutante como consecuencia natural del esfuerzo o actividad desplegada o, por el contrario, los bienes o frutos pasan a otra persona distinta del ejecutante. Pasarán los frutos directamente al ejecutante si el trabajo realizado es por cuenta propia y en cambio, si el trabajo prestado es por cuenta ajena, los frutos pasarán a persona distinta del ejecutante de los que han desarrollado la actividad.

En consecuencia, el trabajo productivo puede realizarse por cuenta propia o por cuenta ajena.

Ahora bien el Derecho del Trabajo le interesa el trabajo productivo por cuenta ajena, ya que la realidad social en la que se desenvuelve es aquella - donde los frutos pertenecen a persona distinta del ejecutante.

En esta atribución de los frutos a persona ajena al ejecutante que con

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tituye el trabajo per cuenta ajena, cabe también dos variantes según sea -
voluntario e no el acte per el que esta persona ejecutante del trabajo -
traslada a otre los frutos de su trabajo.

Esta atribución de los frutos de la faena a tercera persona puede ser -
ajena a la voluntad del ejecutante, esto es, puede tratarse de una actividad
ferzosa. Como, ejemplo de esta labor tenemos en el régimen de esclavitud, -
servicio militar, prisión, etc. En todas estas tareas, los resultados se -
trasladan a otra persona en virtud de causas distintas a la voluntad del -
hombre trabajador.

La otra posibilidad es cuando la atribución de los frutos a tercera -
persona se efectúa por un acto dependiente de la voluntad del trabajador.

Esta posición es la del trabajo libre y es la que estudia el Derecho -
del Trabajo.

Puede indicarse que el concepto de trabajo para los efectos de la pre-
sente investigación, es el trabajo humano, manual o intelectual, libre, pres-
tado por cuenta ajena que tiene per finalidad obtener bienes.

En torno a la denominación del origen del término "trabajo" las opinio-
nes se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del la-
tín "traba", "trabis", que significa traba, ya que el trabajo se traduce en
una traba para los individuos, porque siempre lleva implícite el despliegue
de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego "thli-
be", que denota gritar, exprimir e afligir.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra - "laborare" o "labrare" del verbo latino "laborare" que quiere decir labrar, - relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa el trabajo - como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

En efecto y concordantemente con lo arriba anotado, todo trabajo deman da un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satis factores.

Por su parte el legislador mexicano incluye en la actual Ley Federal - del Trabajo, artículo 8º, segundo párrafo, una definición de trabajo "... se- entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, indepen- dientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u - oficio".

1.3. LA RELACION DE TRABAJO

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, así lo - establece el artículo 20 de la Ley, "se entiende por relación de trabajo, - cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo per- sonal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Una de esas formas, la más común, es el contrato.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; - esto quiere decir, que puede existir la relación de trabajo sin que exista - previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario.

Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

e tácite. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse éste se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Marie de la Cueva no elimina, como frecuentemente se dice, la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea la voluntad, así se expresa "el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos." (6)

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decora. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido e por lo menos de modo simultáneo.

Para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe de ser el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un contrato colectivo.

(6) CUEVA, Marie De la. Ob. cit. 1969 pág. 80

de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrón, los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes a la negociación aún en contra de la voluntad del patrón; éstos están facultados en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrón ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso.

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. Así, por ejemplo, el contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la Legislación establece como debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho; esto es, que el trabajador presta un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

Y con respecto al trabajo en actividades ilícitas, el artículo cuarto (ahora quinto de la Constitución) dispone que "ninguna persona podrá imponerse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos". El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda ac-

tividad contraria a las leyes e a las buenas costumbres.

1.4. SUJETOS DE RELACION LABORAL

En todos los campos del conocimiento humano están presentes ciertas - instituciones que son esenciales en cada una de las disciplinas.

El derecho como ciencia, no podría permanecer ajeno a ciertos términos - fundamentales; la norma, el derecho en sí mismo y sus caracteres, los hechos y actos jurídicos, las fuentes, la interpretación y ámbitos de validez, etc., todos comunes a las distintas ramas jurídicas.

En los siguientes puntos abordaremos el estudio de los elementos funda- mentales del derecho del trabajo; aquellas figuras jurídicas objeto de estu- dio y regulación de nuestra doctrina.

1.4.1 CONCEPTO DE PATRON

Al hacer referencia, en el sentido de tomarle como sujeto de una rela- ción laboral, se le está conceptuando, encuadrado en un punto de vista jurídi- co. Sin embargo en esta materia existen tantas ingerencias económicas, políti- cas y sociales y hasta religiosas, que el problema de la denominación es meti- vo de polémica. Sin embargo, lo que interesa de este concepto es su doble con- dición de acreedor y deudor en la relación laboral.

Como nos señala el Dr. Néstor de Buen Lezama al decirnos; la amplísima - gama de nombres utilizados para identificar al acreedor de trabajo, exige - una toma de partido que nos permite ser un poco más rigurosos con la termino- logía.

A este propósito Ramírez Ordoña menciona los nombres de empleador, "re-

cientemente en la doctrina sudamericana y en el mundo internacional de la Organización Internacional del Trabajo; patrón, principal, dador del trabajo, dador de empleo, empresario y locatario. (7)

También se ha considerado que la expresión de patrón, implica una ideología clasista y paternal, de un eminente sentido peyorativo; sin embargo, como también señala en su libro "Derecho del Trabajo" de Buen explica: "en México por ejemplo, fue tema de discusión dentro de la Confederación Patronal de la República Mexicana al mantener ese nombre que fue conservado por razones de costumbre y, además, por respeto al término más en uso en la Ley". (8)

Este concepto aparece en el artículo 4º, de la Legislación Laboral de 1931 que decía: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley de 1970 trata este concepto en el artículo 10 expresando: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", agregando un párrafo que dispone "Si el trabajador conforma a la práctica o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel le será también de éstos".

La Ley acepta como patrón a una persona física o moral que puede ser una sociedad o asociación civil o mercantil, lo que resulta normal a diferencia del trabajador que necesariamente debe ser una persona física.

(7) BUEN Lesane, Néstor De. Ob. cit. Tomo 1, pág 450

(8) Ídem pág 450

Es per tante, la conjunción de elementos personales y fines patrimoniales que conferman el concepto de patrón.

En forma semejante la doctrina extranjera, hace algunas aportaciones importantes para concretar este concepto. De las definiciones más completas tenemos las siguientes:

Juan De Pozzo señala: "El empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución". (9)

Por su parte Manuel Alonso García expresa: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación". (10)

Para Cabanellas: "Patrón es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial". (11)

El Dr. Buen hace suya la definición de Juan D. Pozzo con la única observación de que el término dependencia resulta falso, por lo que prefiere eliminarlo. En esa virtud proponemos la siguiente definición: "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución". (12)

(9) BUEN, Néstor De. Ob. cit. Teme I, pág. 452.

(10) Idem. pág. 452.

(11) Idem. pág. 452.

(12) Ob. cit. pág. 453.

Per nuestra parte pedemes concluir diciendo que el concepto de patrón -
contenide en el articulo 10, emite mencionar el elemento "subordinación" y la
obligación de otorgar una contraprestación por el trabajo e servicio al traba-
jador, es decir, se abstiene de señalar la obligación de pagar un salario.

Desde el punto de vista personal, el concepto de patrón: es toda persona
física e moral que utiliza los servicios de una persona física, obligandose a
otorgar un salario por el trabajo e servicio al trabajador.

1.4.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El diccionario señala el concepto de trabajador como: Acción de trabajar
trabajo intelectual, trabajo manual, obra hecha e por hacer; repartir el tra-
bajo entre los obreros (Sinon, faena, labor, negocio, obra, tarea). Ocupación
retribución, vivir de su trabajo (Sinon, v. misión y ocupación). Uno de los -
factores de la producción, fenómeno que se produce en una substancia que cam-
bia de constitución: el trabajo, fermentación, un trabajo sobre el pauperismo
FIS, producto de la intensidad de una fuerza, del camino recorrido por su pun-
to de aplicación PL, penas, miserias, pasar muchos trabajos en esta vida
(Sinon, v. dificultad). Trabajos forzados e forzoses, pena a que se somete a
los presidiarios, accidente de trabajo, accidente ocurrido durante las horas
de labor e durante el trayecto desde el domicilio al lugar del trabajo y seña-
la también. Trabajador, RA, ADJ, que trabaja mucho: un hombre muy trabajador.
M y F, obrero, operario (Sinon. asalariado, bracero, jornalero, proletariado".
(13)

(13) GARCIA, Pelayo y Oros Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Editorial
Larousse. México 1972 pág. 1912 y 1013.

Estos términos son muy amplios, por lo que es necesario desentrañar -
cual es el trabajo que interesa a la legislación laboral y a que trabajado--
res se aplica.

Para saber cuando se tiene el carácter de trabajador, el maestro de la-
Cueva señala dos criterios: "Uno que hace referencia a la idea de clase -
social y según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por la perte-
nencia a la clase trabajadora;

El segundo "que atiende a la prestación de un servicio personal en vir-
tud de una relación jurídica de trabajo". (14)

Posteriormente aclara que el concepto de clase social trabajadora es --
de naturaleza político-económica y no jurídica por lo que no es apte para -
aplicar la categoría jurídica de trabajador, tampoco es necesario para la -
existencia de una relación de trabajo colocar a la persona dentro de una -
clase social determinada.

Lo anterior significa que no se es trabajador por sí mismo, sino en la
medida, que se participe como sujeto de una relación de trabajo o bien de -
un contrato de trabajo. Por la relación de trabajo se entiende, conforme al
artículo 20 de la ley de la materia, cualquiera que sea el acto que le dé -
origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, media-
te el pago de un salario; y, por contrato individual de trabajo, cualquiera-
que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se -
obliga prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago -

(14) CUEVA, María De la. Ob. cit. Tomo I pág. 417

de un salario.

De tal forma que la relación de trabajo es el género y el contrato individual de trabajo es la especie, su diferencia radica en que la relación de trabajo se perfecciona hasta el momento en que comienza a prestarse los servicios y el contrato de trabajo no sólo lo basta el acuerdo de voluntades, para traer consigo el nacimiento de derechos y obligaciones para las partes.

La legislación laboral se ha preocupado por definir este concepto, el artículo 3º, de la Ley de 1931 puntualiza: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Este precepto no determina si la persona debía ser física, o si también una persona moral podía serlo. Dividía los servicios del trabajador en material e intelectual, en forma por demás indebida, pues es de considerar, que todo trabajo supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo, en razón de que el hombre tanto tiene músculos, como también tiene un cerebro que rige a éstos. Exigía además, este dispositivo, que la prestación de servicios se efectuará en virtud de un contrato de trabajo, consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella época.

Para la Ley vigente, es suficiente el hecho de la prestación de trabajo para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral, pues el artículo 8º, indica: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Esta definición es más clara y precisa, cierra la posibilidad, discutida en doctrinas, de que las personas físicas e morales pueden ser consideradas, como trabajadores, deficiencia resultante de la Ley de 1931.

El trabajador como sujeto de trabajo sólo puede ser una persona física: hombre e mujer, pues la ley equipara ambos sexos, en igual nivel de derechos y obligaciones, salvo las medidas de protección para el trabajo de las mujeres.

En cuanto a la condición de que el trabajo debe ser prestado en forma "personal", considere que esta es la condición esencial de la relación de trabajo, significa, que el trabajador debe de prestar el servicio e los servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que eventualmente se haga auxiliar por otros trabajadores.

Respecto al término con que se califica al trabajo personal subordinado, no debe entenderse por éste, el carácter conceptual que nos proporciona el diccionario en su término "subordinar del latín, sub., y ordinare ordenar en: sujetar a personas o cosas a la dependencia de otras. Clasificar algunas cosas inferiores en orden respecto de otras". (15)

Sino, en el sentido que le hace el maestro De la Cueva, "El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus de hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo en la que el hombre actúa li-

(15) JACKSON W.M. Diccionario Léxico Hispano, Tomo II. Editorial W.M. Jackson Editores México. 1979, pág 775.

brenante haciendo uso de los conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables.

Y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa".

Precisamente porque es el trabajo en que se actúa libremente, la responsabilidad recae en el que lo ejecuta, en el trabajo subordinado si no, se actúa conforme a las normas, la responsabilidad del trabajo recaerá sobre el patrón. Por tanto, el trabajador se debe sujetar a las instrucciones del patrón, para efectuar sus labores en forma efectiva de tal forma que esta situación se traduce en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, con sus respectivas limitaciones, que son: referirse a la facultad de mando, al trabajo estipulado y el deber de ser ejercido durante la jornada de trabajo.

El tratadista Eugenio Guerrero en su obra Manual del Derecho del Trabajo, a esta característica le denomina subordinación jurídica, considera que es la más importante para determinar la diferencia entre el contrato individual del trabajo con los contratos mercantiles y civiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otros y consiste juntamente la citada subordinación, dirección e dependencia.

Incluso en la práctica se considera que existe un contrato de trabajo cuando el patrón tiene el derecho de obligar al trabajador que ejecute ciertos labores según los términos en que haya sido contratado, por la otra parte el trabajador está obligado legalmente, a obedecer las órdenes de su jefe, en caso de negativa, podría ocasionar la rescisión de su contrato de trabajo, se

gún le establece la Ley.

Como atinadamente señala el jurista Ferras y López "la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber.

En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración". (16)

En conclusión, considere acertada la definición contenida en el artículo 8º de la Ley del Trabajo vigente que señala: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo, personal subordinado". Se concretiza que el trabajador tiene que ser una persona física y que la prestación del trabajo será personal y subordinada en el sentido expuesto con anterioridad.

En cuanto al trabajo, será aquel que sea desempeñado por persona física, que en forma personal y subordinada a cambio de un salario, es decir, por un trabajador, en el sentido expuesto por el artículo 8º, el cual en su segundo párrafo previene "para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio". Entonces el trabajo podrá ser desempeñado ya por un obrero, un técnico, o un profesional dependiendo de la materia del trabajo y todas estas actividades estarán protegidas por el estatuto laboral.

(16) FORNIA y López, Armande. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México, 1979. pág 61 y 62.

Incluso el artículo 3°, de la propia Ley consagra lo siguiente: "el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien le presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de bienestar para el trabajador y su familia".

1.5. CLASES DE TRABAJADORES

Es necesario hacer esta clasificación para determinar donde desarrollan su campo de acción los trabajadores de confianza.

En relación a la naturaleza de su actividad los trabajadores pueden ser clasificados según Jackson W.M. como: técnicos, administradores y de producción y así se manifiesta:

"Técnicos: El que posee conocimientos especiales de una ciencia o arte".
(17) Es decir, que realizan funciones concernientes a determinados conocimientos y tienen una mayor responsabilidad, ya que su actividad suele ofrecer carácter directivo y especializado.

"Administración: Perteneciente o relativo a la administración". (18) Su labor se determina de acuerdo a la actividad del establecimiento para el desarrollo de su producción en la esfera preparatoria o la posterior a ésta.

Los trabajadores afectos a la producción, definidos ésta como acción "pro

(17) JACKSON W.M. Ob, cit. pág 1330

(18) Ibidem pág 39.

ducir, cosa producida, suma de la producción del suelo o de la industria". - (19), son los trabajadores que en forma directa actúan en la actividad peculiar del establecimiento.

En estas tres actividades desarrollan su actividad los trabajadores de confianza.

1.5.1 TRABAJADORES DE PLANTA O BASE

Los artículos 26, fracción III y 28 de la Ley de 1931 se ocuparon de los trabajos accidentales o temporales, que no excedieran de sesenta días, para los que no se requerían forma escrita. Se trataba de los trabajos eventuales, una excepción más al trabajo de tiempo indeterminado. Frente a ellos estaba el trabajo de planta. La práctica aportó otro tipo de actividades llamadas trabajos de temporada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dió sus conceptos de planta y eventual (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36. 1a. 3 de septiembre de 1936).

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es, lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales.

(19) Ibídem. pág. 1163

constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos.

Sigue la tesis del Máximo Tribunal de la Nación "...la doctrina precise los conceptos: a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, a aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podría alcanzarse los fines de la negociación

b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir, que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte".

Por lo anterior, podemos decir, que aunque la ley laboral no contemple una definición de trabajador de base, pero sí habla de la duración de las relaciones de trabajo, de donde se desprende la existencia de distintos tipos de trabajadores, que marca la legislación laboral en su Título Segundo, Capítulo II de duración de las relaciones de trabajo y así lo prevé el artículo que a continuación se transcribe:

"Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Pedemos concluir que un trabajador de planta no es aquel que diariamente realiza un trabajo en la empresa o establecimiento, ya que el trabajo puede ser realizado una o dos veces por semana, de los que se desprende que la esencia es indispensable y permanente para la empresa. Por lo tanto, trabajador de planta "es aquel que realiza un trabajo o actividad en la empresa o establecimiento, cuya materia de trabajo sea permanente o indispensable".

1.5.2. TRABAJADORES TRANSITORIOS O EVENTUALES.

El trabajador eventual, es el que no reúne las características del trabajador de planta, es decir, de tiempo indeterminado; es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales por ejemplo, el trabajo de un mecánico especializado que ocupa la empresa para resolver un problema determinado y una vez que se cumple ese objetivo determinado, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez. Los llamados trabajos eventuales pasaron a la Ley como relaciones laborales de tiempo y obra determinada". (20).

De la misma forma la Ley no da un concepto de trabajador eventual, pero su existencia deriva del artículo 35 de la legislación laboral, en el que nos habla de trabajo para obra o tiempo determinado, y que por su importancia se transcribe.

"Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

(20) GAVALOS, Morales, José. Derecho del Trabajo 1. Editorial Porrúa. S.A. - México 1979.pág. 120 y 121.

Además la Ley marca dos requisitos para que el trabajo al efectuarse - pueda tener el carácter de eventual y estos los marca el artículo 36 y 37 de la multicitada ley, y a continuación se transcribe.

"Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente - estipularse cuando le exija su naturaleza".

"Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente - estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando le exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- III. En los demás casos previstos por la Ley".

Asimismo la Ley del Trabajo en el campo de los trabajadores eventuales - presentó una variación muy interesante, primeramente porque desapareció la - distinción entre contratos escritos y contratos verbales; en segundo lugar, - que las condiciones deben estipularse por escrito es válida para todos los - trabajadores y en tercer lugar se estableció que los trabajadores eventuales - pasan a formar parte de la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo - u obra determinada, y como resultado de esto sólo. Pedrán ser considerados - trabajadores eventuales cuando así le exija la naturaleza de la obra del - trabajo, y por lo tanto, deberá establecerse la causa de la eventualidad - dentro del escrito de las condiciones de trabajo.

Para concluir y tomando como base lo citado anteriormente, podemos pun- - tualizar que como trabajador eventual debe entenderse: "Aquel trabajador que

presta servicios a una empresa por tiempo determinado en actividades ocasionales.

1.5.3 TRABAJADOR DE CONFIANZA

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Posteriormente, en el capítulo cuarto, se procederá a describir cada una de las funciones de confianza.

C A P I T U L O II

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO

2.1. CONSTITUCION DE 1917

Trateremos de iniciar este tema iniciándose en el estudio de nuestra Constitución Política de 1917 en su artículo 123 que a la letra empieza diciendo: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo..."

Precepto que no deja lugar a dudas de que los trabajadores de confianza también son regulados por el artículo 123 y así las garantías laborales tales como: jornada ordinaria de trabajo, descanso semanal, vacaciones, pago de horas extras, derechos de escalafón, derecho de asociación profesional, de seguridad social, etc., contenidas en el mismo, no son privativas de un sólo grupo de trabajadores, también incluye a los de confianza, puesto que también son trabajadores y como a tales debe protegerse y tratarse.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Al analizar la regulación de los trabajadores de confianza en la legislación de 1931, vamos a remitirnos a dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia;

La primera de fecha 1° de marzo de 1938, que dice:

El concepto de empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el Proyecto sobre la jornada de trabajo presentado a la confederación de la Organización Internacional del Trabajo que se celebre en la Ciudad de Washington,

en el año de 1919; fue adoptado más tarde por la Legislación Belga y pase posteriormente a nuestro Derecho en los artículos 4, 48, 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

En el Proyecto presentado en la Confederación de Washington, se decía que la jornada de ocho horas no serían aplicables a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o de administración; pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes;

Se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo además, que el término empleado de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación de cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que habría que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándoles indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, fuese es concluir que que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos.

Es posible, entonces, señalar genéricamente para todas las empresas - el nombre y el número de puestos de confianza.

Serán las circunstancias y las necesidades de cada unidad económica, el artículo 16 de la legislación laboral, que para los efectos de la norma de - trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción y distribu - ción de bienes e servicios; las que establezcan tales limitaciones, de donde resulta que hasta hoy, la reglamentación respectiva ha correspondido a los - contratos colectivos de trabajo y a las resoluciones dictadas por las Juntas - de Conciliación y Arbitraje. Pero el Derecho Mexicano del Trabajo no se limita a las circunstancias de que el puesto de confianza no se ha determinado - simplemente en forma nominal, porque se depende de la voluntad de las partici - pantes la concretación de este concepto. Tal presunción para dilucidar que un - puesto es de confianza, pero siempre subsistirá el trabajador dentro del dere - cho probatorio, acreditar la naturaleza de sus funciones con el resultado - que corresponda a la actividad que efectivamente ha desempeñado.

La Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria del 3 de mayo de 1944, ex - puso;

"No basta que un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan ex - cluidos de los beneficios que en el mismo se consignan, porque éstos sean de - confianza, sino que es indispensable que la función que desempeñe en los pue - tos de que se trata, sea substancialmente de confianza, pues de lo contrario, la estipulación respectiva sería contraria al artículo 4º de la Ley Federal - del Trabajo. Ahora bien al interpretar la segunda parte de la disposición le - gal aludida, este Alto Tribunal ha establecido que los empleados de confianza

sen aquellos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y - que en cierta medida, substituyen al patrone en algunas funciones propias de - éste".

Después de éste breve análisis a las dos anteriores ejecutivas vamos a tratar de examinar el artículo de la Ley en cuestión, referente a los trabajadores de confianza.

El primer artículo que hace mención a ellos es el 4º que dice:

"se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obli- gan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, ge- rentes, administradores, capitanos de barco, y en general las personas que en nombre de este ejerzan funciones de dirección e administración".

Este precepto dice claramente que los directores, gerentes, representa- a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores, lo que indica - que también son trabajadores en relación con la empresa a quien sirven, siem- pre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque de lo contrario, es- clare que si serían patrones, así es que, no obstante que el gerente, adminis- trador, etc., tenga la representación de la empresa no son otras que las de - un trabajador con su patrone.

El artículo 4º que también habla de los trabajadores de confianza dice:

"Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las per- sonas que trabajan en las empresas, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas- que desempeñen puestos de dirección y de inspección, así como a los empleados

de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

Si bien es cierto que la excepción contenida en esta disposición, por su carácter permisivo, sólo es aplicable, cuando de manera expresa se establezca en el Contrato Colectivo, de la misma disposición a las que debe atenderse para su aplicación.

Cree que debemos interpretar este artículo en el sentido de que se cede de la facultad de exceptuar al empleado de confianza de las disposiciones del Contrato Colectivo, cuando sea para establecer a su favor mejores condiciones y nunca, tal exclusión signifique la renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores y que se encuentren en las leyes dictadas para su protección y auxilio.

Esta interpretación nos atrevemos a darla basándonos en la prohibición que establece el artículo 43 de la misma Ley que dice "...el contrato colectivo, no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la misma empresa..."

Por lo menos deducimos que cuando haciendo uso de la facultad concedida por el artículo 48, se excluye al trabajador de confianza del régimen del contrato colectivo para sujetarlo a uno individual, se está celebrando el contrato de un trabajador, y, por lo tanto, no podrá serlo en condiciones menos favorables para éste, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la empresa, por lo que teniendo vigencia al contrato colectivo viene a ser la pauta o el mínimo a partir del cual no podrán establecerse las estipulaciones en favor del trabajador de confianza.

El artículo 15 de la Ley, por su parte nos señala que: "en ningún caso - serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezca a los trabajado - res".

Además nuestra Constitución señala expresamente en la fracción XXVII del artículo 123 que: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratados, aunque se expresen en el contrato: h) Todas las demás estipulaciones que expresen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Esta disposición constitucional bien podría ser aplicada al caso en que - el empleado de confianza, considerado trabajador renunciará expresa y tácita - mente, a que en su contrato individual de trabajo no se estipularán las condi - ciones pactadas en el contrato colectivo que de alguna forma le beneficiará.

Otro artículo que menciona a los trabajadores en cuestión es el 126 - fracción X que establece:

"El contrato de trabajadores terminará: ... X. por perder la confianza - del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización - e vigilancia; más si había sido proveído de un puesto de escalafón, en las - empresas en que éste existe, volverá a él salvo que haya motivo justificado - para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un - puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo".

De lo que inferimos que el contrato de trabajo de los trabajadores de - confianza puede terminar por la pérdida de la misma del patrón, elemento - subjetivo.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia ha sustentado la tesis siguiente.

"...y tratándose de empleado de confianza la fracción X del artículo 126 autoriza la terminación del contrato, por la pérdida de esa confianza; y si bien es verdad que ésta última en gran parte, es un elemento subjetivo, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esa causa de separación del empleo, no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales del derecho, principalmente a los sustentados por el Derecho del Trabajo, en el cual, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas..."

Aparece en Revisión en Materia No. 1100/34/2a. Eco Jun 5; Cía Minera Asaoc, S. A. Sem. Judicial de la Federación. T. XLIV, pág 4417.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

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

"Los artículos 8º y 9º contienen los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza; el primero, es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado. El concepto de trabajador de confianza tiene una gran importancia para la Administración de las Empresas por esta razón y considerando la imprecisión que existe en la Legis-

lación vigente, se analizaron los dos sistemas que han sido propuestos por la Doctrina:

Consiste el primero, en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enumeración que se hiciera, que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a la de los contemplados en el precepto respectivo. En el anteproyecto que se entregue a los trabajadores y a los empresarios se adoptó tentativa esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores, además de reducir las variaciones del respectivo artículo, rechazaban la idea de una fracción final que pudiera aplicarse análogamente. En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que deberían considerarse, así como, también era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría del trabajador de confianza. Ante la divergencia de opiniones de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes:

Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indican sus nombres, lo que quiere decir que están protegidos por la Legislación del Trabajo con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza: son aquellos cuya actividad se relaciona de manera directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses

con la vida misma de sus fines y con su Dirección, Administración y Vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas con la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las características: primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones, en segundo lugar, las funciones de confianza son: las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón". (21)

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

En el artículo 9º de la vigente Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice así: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

Pues bien, es precisamente este artículo el que va más allá de lo preceptuado por nuestra máxima ley, pues ésta no se refiere para nada a los trabajadores de confianza, por lo tanto resulta inconstitucional este precepto, ya que una Ley Reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta, ni mucho menos limitar los derechos sustantivos del trabajo consagrados por la

(21) TRUEBA Urbina, Alberto y Trueba Urbina Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Cuarta Edición. México 1970. págs 64 y 565.

Constitución.

Por otro lado nos señala el jurista Cavazos Flores que "Es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, éste cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto". (22) inclusive, en este párrafo señala: "Por ello estimamos que el citado artículo 9º, viene a complicar más la situación y a oscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza". (23)

El primer párrafo, como nos señala es acertado, de conformidad a la ley y a lo contenido en varias jurisprudencias, respecto al segundo párrafo, es de considerar que incluye algunos elementos abstractos que dan lugar a la duda, en lo referente, a las funciones, en cuanto a cuáles serán generales y cuáles no?

Son funciones de carácter general cuando dicha función sea constante, continua, permanente e invariable en el sentido que lo hace el Lic. Miguel Cantón Meller: "Consideramos que suponer solamente puede haber un cargo general en cada actividad dentro de la empresa es un tanto injusto, la verdad es que puede haber un jefe con características de actividad general dentro de cada una de las especialidades de acción; por ejemplo, si hay un jefe de per-

(22) CAVAZOS Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Trillas Edición 21a. 1987. Pág 5.

(23) Idem. Pág. 85

sional en cada uno de los establecimientos de la empresa y en estas condiciones, la noción de generalidad estará circunscrita en el espacio a los establecimientos, es decir, a cada una de ellas.

Ahora bien, pueden existir jefaturas generales, además por el establecimiento, por el trabajo de que se trate, ejemplo, producción, compras, mantenimiento, etc.," (24)

Consideramos que la generalidad consiste en que la actividad debe referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines, además de ser constante, centíndase y permanente, que traiga aparejada la responsabilidad sobre la producción, el orden, la seguridad, si a contrario sensu en su lugar de tener carácter general sin implicar su responsabilidad y es eminentemente transitoria, no debe de considerársele legalmente como trabajador de confianza, si así se hiciera se cometería un grave detrimento a los intereses y derechos del trabajador.

Finalmente, respecto a los trabajos personales del patrón, serán también trabajadores de confianza aquellos que los ejecuten, y serán aquellos que desempeñen los puestos de secretaria o secretaría, el chef y todos los que por razón de su trabajo guardan una relación estrecha con el patrón, ya sea en su empresa, que conocen los secretos de ésta o en su vida privada.

Reglamentan también a los trabajadores de confianza los artículos 182, 183, 184, 185 y 186. La exposición de motivos señala: "El proyecto cambió al-

(24) CANTON Meller, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Editorial Cárdenas Editor. México. Pág 26.

término de "empleados de confianza, que se viene utilizando por el de trabajadores de confianza", a fin de dejar consignado con la mayor precisión que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir, que, salvo las medidas contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario etc.

C A P I T U L O III

EL SINDICALISMO

3.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO

Al finalizar los tiempos modernos y comenzar la época contemporánea, tiene lugar el fenómeno social del sindicalismo, el cual se desarrolla y culmina una nueva manera de producción consistente en el proceso de mecanización de las industrias que se lleva a cabo en Inglaterra, donde los obreros después de fuertes luchas consiguen derogar las últimas disposiciones prohibitivas para la asociación, como fueron las leyes de 1791, en Francia las corporaciones gremiales se atacan y se suprimen en nombre del Derecho del Trabajo por la Ley Chapelier de 14 de junio de 1791; 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 que en la vida del trabajo, se haga más acusada la diferencia de clases.

De ahí que el asalariado pase a ser preponderante en la organización de la economía productora, y el maquinismo acentúe la necesidad, para toda empresa, de un capital previo de primer establecimiento, y con él como consecuencia inevitable la aparición de un capitalismo industrial". (25)

Mientras que el capitalismo, la máquina y los medios de producción representan la forma más moderna, más completa para acrecentar sus ganancias; pa

(25) DEVEALL, Marie. Tratado de Derecho del Trabajo 2a. Edición., Editorial - la Ley. Volumen V, Buenos Aires 1972. pág. 727.

ra el trabajador la unión sindical representa la mejor forma de defender su trabajo y hacer valer sus derechos frente al 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 lidiar sólo contra el patrón.

Es correcto afirmar, como dice el Dr. Marie de la Cueva en su libro. El Nuevo Derecho del Trabajo, que "el nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obras de teorías e filosofías sociopolíticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendro la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inenfermidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo". (26)

En 1821, en Inglaterra se fundó la Unión Nacional de la clase trabajadora.

En 1824, el Parlamento Inglés aprobó el funcionamiento legal de la Trade Unions, cuyo origen se califica 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 Internacional Sindicalista, cuya pretensión consiguió

(26) CUEVA, Marie. De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tome II, 3a Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. pág. 250.

ren en 1864, ya que en Londres se fundó la citada organización.

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

- 1.- Derecho de expresión libre.
- 2.- Derecho de asociación.
- 3.- La seguridad del trabajo (Derecho del Trabajo)
- 4.- La seguridad en el empleo (Estabilidad en el Empleo)
- 5.- La higiene del trabajo (Horario razonable y ambiente salubre)
- 6.- Salario equitativo.
- 7.- Prestaciones sociales (Educación, vivienda y 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 que éstos pusieron en práctica la revolución industrial. Sin embargo, conforme, ésta se fue desarrollando, el obrero individualmente considerado, se convirtió en el grupo de trabajadores más numeroso y más 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, así mismo, 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 sinteti-

z6 de la siguiente manera: "La iniciaci6n llena de peligros, amenazas y zerebras, 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 siglo XIX, y por breve tiempo alcanzaron su culminaci6n en la National Association for protection of labour (Asociaci6n Nacional para la protecci6n del Trabajo) surgida en 1830 - en la Gran Bretaña.

Finalmente despu6s de sus altas y bajas, el sindicalismo acab6 por triunfar en 1866, cuando las m6s importantes asociaciones de trabajadores del mundo se reunieron en Ginebra, Suiza, en 1866, en lo que se llam6 la Segunda Internacional de Trabajadores.

En esa misma reuni6n los trabajadores lograron que los gobiernos de los diversos pa6ses capitalistas reconocieran al m6ximo y m6s efectivo derecho de todo sindicato, el de declararse en huelga, cuando hubiesen sido rechazadas demandas tenidas universalmente por l6gicas y justas".(27)

Con el objeto de integrar la exposici6n del presente trabajo, a continuaci6n se examina el plano hist6rico, en el cual en forma sistem6tica se analizan las etapas por las que atraviesa el movimiento sindical, encentrando 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:

1.- Etapa de prohibici6n.

(27) ARREDONDO Muñez, Lede, Benjamín. Historia Universal Moderna Contemporánea. la Edici6n. Editorial Porrúa. S.A., México 1977. pág. 30

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 descansa por el ordenamiento jurídico, sino que totalmente se encuentra vedado por el derecho, en la época inmediata a las Leyes Chapelier de 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 considerarán delictivas, tal como acontece con la coacción. Sin embargo, se permite la simple coalición profesional, que se forma para la realización de un fin propuesto y desaparece en seguida 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 propia 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 e indirecta protección del sindicato, solamente lo tolera de facto.

Es por ello, que en este margen de tolerancia, se producen los siguientes efectos: El primero de signo positivo, este es, la derogación de cuantas medidas penales rigen hasta entonces; el segundo negativo, consiste en la tolerancia misma subsiguiente a la no consideración como delito del hecho de la asociación profesional, que como tal se considera hasta aquel momento.

III.- ETAPA DE RECONOCIMIENTO JURIDICO DEL SINDICATO: Esta etapa empieza con la autorización formal expresa de las organizaciones profesionales, comprendiendo verdaderamente dos momentos jurídicamente diferenciados por su turno: El primero, en efecto, tiene principio con la autorización expresa y legal de las asociaciones profesionales, a las cuales se les atribuye el régimen de las asociaciones privadas, lo que constituye la figura en el derecho civil, y por consiguiente, su naturaleza corresponde al derecho privado, Con ello, se procura dar firmeza a un control más estricto de las asociaciones que se forman. En el segundo momento, el ordenamiento jurídico observa la incapacidad de un reconocimiento de derecho privado para el sindicato, dada la tendencia que 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 a sus miembros.

IV.- ETAPA DE INSERCIÓN DEL SINDICATO EN EL ESTADO: En esta etapa, al sindicato, propiamente, no se le permite su evolución jurídica, sino que impide en el mismo estado su sistema que más que jurídico, son políticas las relaciones entre ellos, no como una invalidación de la personalidad del primero, y su desaparecimiento por el estado, sino como un ideal de aquél que se encami-

na ha de estar presente en aquellos órganos del estado cuyas disposiciones pueden causar daños materiales a los interesados que protege y representa, o a exigir con derechos una intervención en tareas gubernamentales e legislativas que en realidad llevan consigo consecuencias o efectos para el sindicato en cuestión.

"La afirmación del sindicato como grupo de presión, que alcanza, en determinados sistemas, una fuerza realmente extraordinaria, obliga a fijar los supuestos de una oposición que ambos sujeto-estado y sindicato interesa canalizar. Esta canalización, aun cuando el punto de arranque sea político e meramente sociológico, adquiere valor jurídico y cobra una significación que el derecho ha de ordenar prestandoles forma y contenido. De aquí que la consideremos como una etapa jurídica que no viene a negar lo anterior, toda vez que la base de afirmación es precisamente la personalidad jurídica-política 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". (2°)

Al mismo tiempo que México adopta un carácter industrial, al modernizarse las minas e instalarse líneas de ferrocarril, una porción del artesano y del campesino se traslada hacia la industria y constituyen los primeros núcleos de una clase obrera, la cual se encuentra todavía muy establecida en la tierra y en el pequeño taller individual de las corporaciones gremiales,

(28) ALONSO García, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. 4a. Edición.

Editorial Ariel, S.A., Barcelona, 1973 pág. 186.

tales como el gremio, la cofradía y el Monte Pío, las que en el siglo XVIII se transplantan de España a América. Los que perciben más claramente esta disociación son algunos obreros inmigrados, quienes fundan pequeños centros de estudio. Durante varios años, 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 estos sindicatos tratan de coordinarse a nivel nacional y a darle importancia a los intereses de la sociedad completa.

Luis Chávez Orozco, determina de esta manera los objetivos del movimiento obrero mexicano en su inicio: "La lucha de la pequeña burguesía puesta a la cabeza de las masas proletariadas persiguió dos objetivos: Primero: defenderse a sí mismo; segundo, defender a su aliado, para debilitar el adversario de ambos. El primer objetivo se deseaba lograrlo por la organización mutualista y la cooperativista. El segundo, por el fomento del espíritu de solidaridad, por la reglamentación del trabajo, por la conquista del derecho de huelga y por la amenaza de la revolución". (29)

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

(29) CHAVEZ Orozco, Luis. Prehistoria del Socialismo en México. 1a. Edición.

Editorial Cultura Popular, S.A., México, 1975 pág. 37.

Como consecuencia de que el mutualismo fue absolutamente incapaz hasta - para las propias necesidades mutualistas, puesto que gravitaba sobre los escasos salarios de los obreros, las enfermedades y los riesgos profesionales de los mismos, reemplazado por un nuevo movimiento de organización radical y más representativo de los intereses de clase del trabajador. El cooperativismo, - en el que se constituyó la primera central obrera de la historia sindical en México: El Gran Circulo de Obreros, fundada en 1870. En su programa se precisaron el objetivo de importancia para la clase trabajadora, tales como la enseñanza de los obreros, instalación de talleres en los que se facilitaba trabajo a los artesanos, nombramiento de procuradores generales de obreros, creación de exposiciones industriales de artesanos, fijación y variación de tipos de jornal cuando lo reclamaba las necesidades del obrero.

Del Gran Circulo de Obreros, nació el Gran Circulo Reformista cuyo órgano fue 'El Hijo del Trabajo', el cual en su función de semanario, tuvo a su cargo la defensa de la clase obrera y la difusión de las doctrinas socialistas en México.

Una de las publicaciones que resaltó fue el número ochenta y ocho, en la que se señaló que en ningún tiempo, los males han precedido del pueblo, sino que las calamidades prevenían 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 Circulo no estuvieran conformes con la postura del 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 Lerde de Tejada, favorecida por Dirigentes del Gran Circulo.

Los esfuerzos anteriores, realizados por los miembros de la clase obrera aspiraron a un mejoramiento respecto a sus condiciones precarias de trabajo.

Esta pretensión no se logró debido a la falta de madurez de los líderes obreros y, así mismo, por la política del Gobierno de Porfirio Díaz, el cual originó que el Congreso Permanente de Trabajadores que se había reunido en la Ciudad de México el 17 de abril de 1876, se haya disuelto en 1880, y a partir de esa fecha, el inicio de organización del movimiento obrero, entró en decadencia con la ejecución rigurosa del artículo 925 del Código Penal de 1871, cuyo precepto establecía que era delito la reunión de obreros con el objeto de la petición tanto en el aumento del salario como en mejores condiciones de trabajo.

El artículo citado, establecía que: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, ó una sola de estas dos penas a las que forman un tumulto o motín, e empleen cualquier otro medio de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios e jornales de los operarios, e impedir el libre ejercicio de la industria".(30)

La situación en los años posteriores al estallido de la Revolución Mexicana era tensa, y proliferaban acontecimientos que ya presagiaban un movimiento revolucionario de gran magnitud. En febrero de 1901, en la Ciudad de San Luis Potosí tuvo verificativo un Congreso Liberal, presidido por Camilo Arriaga

(30) LOPEZ Aparicio, Alfonso. El Movimiento Obrero de México. 1a. Edición - Editorial Redas, S.A. México, 1974 pág. 71

ga 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 Ponciano 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.

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

Artículo 28. Declarar nulas las deudas de los jornaleros del campo para con sus acreedores.

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". (31)

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

En la parte de ese programa, titulada "Capital y Trabajo", 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:

(31) CERDA Silva, Roberto. de la. El Movimiento Obrero en México. 1a. Edición Editores Mexicanos Unidos, S.A., 1972. pág. 69.

"Artículo 21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de \$1.00 para aquellas regiones en la 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 patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

Artículo 26. Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de estos exijan que reciba albergue de dichos patrones o propietarios.

Artículo 31. Prohibir a los patrones, bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar multas a los trabajadores e si les hagan descuentos en su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo 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 en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros". (32)

(32) RAMOS Pedrea, Rafael. Revolución Democrática-burguesa, 2a. Edición Editorial. Talleres Gráficos de la Nación. Tome II México 1941. pág. 22.

Aunque en este periodo de la historia en México, el movimiento obrero no consigue el objetivo de tener Derecho para fundar Sindicatos, con objeto de defender sus intereses laborales, lograr una fuerte vitalidad ideológica, pues son frecuentes las polémicas, y la prensa obrera más numerosa que en cualquier momento.

Por otra parte, es evidente que el movimiento obrero sigue en México una vía diferente a la que se presenta en Europa, ya que en ésta los intelectuales, en primer lugar crean una doctrina y posteriormente organizan a los trabajadores según ella.

En cambio en México, el movimiento se organiza por los propios obreros sin tomar en cuenta un programa y doctrina, los derechos vienen integrándose posteriormente a través del ensayo y de la ejecución de los principios de una doctrina determinada.

3.1.1. INGLATERRA

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

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

Los primeros sindicatos existentes son la 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 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 emplees, 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 poder". (33)

Además de la 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; en cambio los segundos, consisten en una categoría de trabajadores dentro de una industria determinada, tales como los funcionarios de oficina de los ferrocarriles ingleses que cuentan con un sindicato especial.

Del Gran Sindicato Nacional Unificado, que se establece en 1834, en el momento que adquiere una gran importancia, origina recelo del cual se deriva el suceso de los Mártires Toldupdle, consistente en intentar que el sindica-

(33) HAROLD LASKI. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad (Samuel Vasconcelos). 3a. Edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1975, pág. 78

lismo se extiende entre los trabajadores agrícolas. Por esta pretensión, por resolución judicial se les condena a abandonar el territorio de la Gran Bretaña.

Es preciso señalar que en 1799, se promulga la Ley que prohíbe la formación de las Organizaciones Sindicales, lo cual perdura hasta 1825, en que al reconsiderar la actitud oficial, se observa que las coaliciones obreras tienen un carácter secreto en su constitución, la que se presenta a un nivel local. "En 1825, se expidió en Inglaterra la llamada Peel 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". (34)

Entre 1825 y 1875, los sindicatos resisten frecuentemente la presión legal. "En 1875, se expide la Ley sobre la 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 sea posible juzgarse dicho acto como criminal, en caso de que se cometa por un individuo.

"Se autoriza la organización de piquetes pacíficos para caso de huelga, los que quedaren 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 obreros no calificados. Desde entonces —

(34) GUERRERO Equerrie, Relaciones Laborales, 1a. Edición, Editorial Porrúa.-
S.A., México, 1971, pág.135.

mienzo del siglo XX hasta que estalló la guerra de 1914, centrándose la lucha por 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 estuvieran protegidos contra procesos criminales, no le estaban contra posibles embargos como resultado de las condenas en materia civil".(35)

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.

3.1.2. 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 principios de la Revolución Francesa, se establece que el Estado-

(35) GUERRERO Buquerio, Relaciones Laborales, 1a, Edición, Editorial Porrúa -

S.A.; México 1971, pag. 136.

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

Con estos principios y en nombre de la libertad 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 las ciencias, prevencan 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 grandes daños a la economía nacional y mundial.

Aunque realizan diversos intentos para eliminar a 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 "Siende la eliminación de toda clase de corporación del mismo estado social e profesión una de las bases de la Constitución, queda prohibido reestablecerlas con cualquier pretexto que sea". (36)

La citada Ley Chapelier, origina que la desaparición de las corporaciones

(36) SALETTE León. Historia de las Corporaciones de Oficios. Editorial Bibliográfica, Argentina, Buenos Aires. 1947. pág. 449

nes se preluenga casi hasta terminar el siglo XIX, en el 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 inferman tres principios fundamentales:

1. Consagrar la libertad de asociación sin permiso previo y sólo mediante el cumplimiento de algunas formalidades.
2. Otorgar a las asociaciones profesionales plena capacidad civil;
3. Sustener el principio de libertad de asociación o sea el reconocimiento de ser voluntarias la pertenencia a alguna asociación profesional". (37)

Después de la tolerancia y del progresivo reconocimiento del derecho - sindical que permite la constitución de los Sindicatos modernos, aparecen las tres grandes centrales obreras actuales, cada una de ellas se compromete con una ideología: La Confederación General del Trabajo (C.G.T), sujeta a los comunistas de la clase 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 - reduce 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.

(37) GUERRERO Equerie, Ob. cit. pág. 105

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

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

3°1.3. ITALIA

Durante el siglo XIX, en este país se presentan fenómenos semejantes a -
los que se manifiestan en los otros países de Europa. Al respecto, se observa
la desaparición de los gremios, tienen una mayor importancia por las razones-
de que éstos obtienen el florecimiento más espectacular y resultan prácticamen-
te, lo 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 Disci-
plina Sindical que establece el reconocimiento legal de una sola asociación -
para cada profesión, bajo control y protección del Estado. Esta asociación re-
presenta a la categoría profesional, la que no precisamente se comprende en -
relación al oficio o profesión, sino diferenciando los patrones de los traba-
jadores 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 así mismo sobre las organizaciones. Por otra parte, en la misma Carta del Trabajo de 1927, se exhibe la ideología fascista.

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

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

"En Italia como en Francia, indica el panorama del sindicalismo mundial, la central católica no exige convicción religiosa alguna en sus miembros, y acepta un socialismo moderado; pero como más del 50% de los sindicatos son

comunistas, las organizaciones no plantean luchas abiertas en que correrían - 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 él suponen que podrá advenir el régimen al que han aspirado desde los impulsos iniciales de Marx. Sin embargo, en los últimos años heces notado cierta discrepancia de criterios cuando han checado las tesis del comunismo ruso, como hecy se práctica, con el extremismo italiano se hace per algunos iluses". (38)

Lo anterior revela que en Italia, resulta imposible lograr la libertad - sindical ya que dentro de la vida de las organizaciones sindicales, no existía la posibilidad de impedir la influencia de doctrinas políticas e religiosas.

3.1.4 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Es indudable que el sindicalismo norteamericano, constituye la idea 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 tesis de conspiración criminal. No obstante que esta disposición es disminuida gracias a una

(38) GUERRERO Enqueris. ob. cit. págs 110 y 111.

determinación de la Corte Suprema de Massachusetts en 1842, la citada resolución tiene una corta duración dado que en 1917, por causa de la rápida expansión industrial, los trabajadores representan un peligro para el Estado. Por, ello una vez que los tribunales tienen conocimiento del creciente desarrollo del sindicalismo, ayudan a los patrones. En esta situación, un patrón que se encuentre ante la amenaza de huelga, concurre a un juzgado y luego de una audiencia sumaria, consigue un mandato de la Corte que le prohíbe al sindicato de 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.

"Este se debe 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 50.2% y los precios de los productos agrícolas a 40.9%. Más tarde la legislación de urgencia buscó la recuperación". (39)

En 1955, bajo la presidencia de George Meany, se funda la poderosa Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organización Industrial (A.F.I.C.I.O.), en cuyo programa se manifiesta la tendencia Sindical Norteamericana,

(39) MAYER, Juan. Trayectoria del Pensamiento Político. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1977. pág. 126.

consistente en el Capitalismo. Los doce puntos que acepta el Comité de Unidad son los siguientes:

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

2. Promover la organización de los afiliados en sindicatos de su propia elección otorgando reconocimiento tanto al sindicalismo artesanal como al sindicalismo artesanal como al sindicato industrial.

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

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

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

6. Proteger y reforzar las instituciones democráticas nacionales.

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

8. Preservar y mantener la integridad de cada sindicato afiliado, a 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 de cada una de las influencias corruptas, y de los esfuerzos subterráneos de las agencias comunistas y de todas las demás que estuvieran en contra de los principios fundamentales

de la democracia.

11. Salvaguardar el carácter democrático del movimiento obrero.

12. Alentar a los trabajadores para registrarse y votar 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". (40)

De la Ley Taft-Hartley, aprobada en el Octagésimo Congreso del Trabajo de Guerra, se introdujeron modificaciones en el sistema, tales como la creación a través del Estado, de un servicio federal independiente de mediación y conciliación, cuya intención residía en su cooperación para la solución de conflictos laborales que amenazaban la suspensión en el intercambio comercial.

También constituye novedad, la participación del Presidente en los casos de emergencia nacionales que se provocaran por conflictos relativos al trabajo. Finalmente, se encontraron como preceptos legales importantes, los concernientes a acciones judiciales contra los sindicatos; restricciones en la ejecución de pases a dirigentes sindicales, boicots y otras combinaciones ilegales por parte de los agrupamientos obreros; disminuciones respecto a contribuciones políticas por parte de los sindicatos y la prohibición del derecho de huelga para los empleados públicos.

De lo anterior, resulta inteligible que el rasgo principal del desarrollo del sindicalismo en los Estados Unidos de Norteamérica, tuvo lugar a una

(40) BUEN FÉSTER. De. Derecho del Trabajo, Tomo 11, 5a. Edición. Editorial - Ferrada. México 1983. págs. 645 y 646.

lucha constante cuyo propósito impidió la desaparición de los Organismos 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; de ahí se desprende, que el movimiento sindical fue absorbente de toda la vida obrera norteamericana, ya que no existió ningún partido político que haya tenido verdadera influencia en el sector sindical.

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

3.1.5. MEXICO

La tendencia del sindicalismo mexicano jurídico, ha sido en favor de las actividades políticas. En relación con el principio del sindicalismo en México, Marie de la Cueva en su libro el Nuevo Derecho del trabajo, afirma: "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 decía:

Queda prohibido a los sindicatos. II.- Mezclarse en su carácter de sindicatos, en asuntos políticos o religiosos y en general en cualquiera otros distintos del objeto de su institución". (41)

En esta ley Veracruzana, se consideró al sindicato como toda agrupación

(41) ib. cit. pág. 325

de trabajadores que realizan la misma profesión o trabajo, o profesiones y trabajos conexos o semejantes, constituidos 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 cancelación del registro a aquel sindicato que hubiera violado la prohibición de intervención en los casos relativos a la organización y al gobierno de los asuntos públicos.

La Ley de Tamaulipas, se inspiró en el Proyecto Portes Gil, en cuyo Artículo 301, se contenía la prohibición señalada en los siguientes términos:

"Queda prohibido a los sindicatos:

1. Mezclarse en asuntos religiosos y políticos, esta prohibición por lo que se refiere a éstos últimos, se entenderá entre tanto las leyes no establezcan la representación funcional o sindical, en cuyo caso el sindicato tendrá las funciones que éstas fijen". (42)

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 al desarrollo del movimiento obrero, a tal grado que resultó útil en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(42) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. Tomo II pág. 326

La Exposición de Motivos de la Ley Veracruzana, en un valioso primer párrafo, precisó las finalidades de la Legislación y debido a su importancia - se transcribe textualmente:

"Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí - que siendo 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 a descubierto de las contingencias políticas; el de ser justas".(43)

De la anterior Exposición de Motivos, es necesario observar la falta - absoluta de lógica y la carencia de Justicia con que ciertos dirigentes sindicales se encuentran procediendo en nuestro país, con lo cual pone 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 cuando los líderes hacen causa común con los patrones y engañan constantemente a sus representados presentándoles, en oculta unión con los patrones, cifras de producción y costos completamente falsos.

Por lo que respecta al factor Injusticia, a parte de que ésta se manifiesta en la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando un grupo de trabajadores ordinarios acusan de inmoralidad a sus líderes, también se pone a - la vista la prohibición que se les hace prevalecer a los trabajadores de confianza consistente en carecer de la facultad para constituir sus propios sin-

(43) Ibidem. pág. 51

dicatos, privándoles en esta medida, de uno de los derechos fundamentales del 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.

Un acontecimiento de suma importancia para el movimiento del proletariado nacional debió a Juan Francisco Moncaleano, es la fundación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1919, cuyo principal objetivo, tiende a rescatar de los dominios de la explotación capitalista a los obreros mexicanos.

Con el propósito de infermar a los trabajadores de las actividades que efectuase esta Institución Obrera, en el mismo día de su establecimiento, en el número ciento cinco de las calles de Matamoras 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 existía una conciencia revolucionaria de clase.

La llegada de los anarquistas españoles citados, es de incalculable importancia para el movimiento obrero 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 efervescencias revolucionarias de uno al otro extremo del territorio nacional". (44)

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 Indalesio Madero, quién realizó el rompimiento de la Casa del Obrero Mundial, porque los líderes obreros pusieron énfasis en la huelga y el sabotaje lo cual era intolerable y peligroso para el débil gobierno maderista.

El conflicto entre el gobierno de Madero y la Casa del Obrero Mundial, se vio suspendido a causa del golpe de Estado del General Victoriano Huerta del cual, la Casa del Obrero Mundial, se manifestó con gran rigor en contra de ese golpe militar, y en los actos conmemorativos del 1º de marzo de 1913, rechazó abiertamente al gobierno de Victoriano Huerta.

A pesar de que el 27 de mayo de 1914, Victoriano Huerta ordenó la clausura de la Casa del Obrero Mundial, por efectos de que ésta 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

(44) SALAZAR, Rosendo y Escobedo José. Las Pugnas de la Oblea. Editorial Avante. México 1932 pág. 41.

el que recibió el auxilio de la Casa del Obrero Mundial mediante la intervención directa de ésta en la lucha política, y asimismo, la Revolución Constitucionalista contó con la inapreciable colaboración del General Francisco Villa y su formidable División del Norte, cuya participación en la lucha referida, sin duda alguna fue decisiva para el triunfo constitucionalista sobre Huerta.

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

Uno de los líderes del Constitucionalismo, fue Alvaró Obregón, quien estableció un convenio con un sector de los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial; ese convenio fue firmado el 17 de febrero 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 los posibles derramamientos de sangre innecesarios, se toma la resolución de ayudar de manera práctica y efectiva...tomando las armas tanto para defender las localidades controladas por los constitucionalistas así como para combatir la reacción". (45)

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

(45) CORDOVA, Arnaldo. Ideología de la Revolución Mexicana. Editorial Era - México 1973 pág. 458.

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 ré men pro-capitalista, ya que los obreros desplegaban una formidable actividad propagandística de sus ideas, por todas partes donde pasaban; de ahí derivó - el embargo del local de la Casa del Obrero Mundial, a la que se le acusó de - haber provocado el desorden y la intranquilidad. De esa manera se propagó la siguiente tesis, sostenida por el General Pablo González: "La idea revolucionaria no está reñida con el orden social. El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de organización y de paz.

La revolución ha combatido la tiranía capitalista, misma a la que pretenden llegar los obreros, especialmente los de la Casa del Obrero Mundial".
(46).

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

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

(46) GUERRERO, Enquerio. Ob. cit. pág. 180

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

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

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

a) La forma actual de la organización social está determinada por la

existencia de dos clases sociales: explotados y explotadores.

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

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

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

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

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

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

En virtud de que sus líderes sindicales enseguida hacen resaltar que realmente la citada confederación de trabajadores no auxilia a la clase trabajadora, sino que se coloca en el plano de un sistema de colaboración entre el trabajo y el capital, los grandes sindicatos nacionales deciden separarse.

De la precitada confederación, lo cual origina que en los años posteriores a 1929, se realicen reuniones y asambleas para formar una nueva central obrera independiente; de esta manera, en 1936, se funda la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la que hasta la fecha sigue siendo la central obrera más importante.

El fundador de la Confederación de Trabajadores de México, Licenciado - Vicente Lombardo Toledano, procura introducir principios marxistas al adoptar el siguiente lema: Una sociedad sin clases, en el que afirma lo siguiente:

"La Confederación de Trabajadores de México, luchará contra la guerra y el imperialismo, por la consecución de reivindicaciones: el pleno derecho de huelga, de asociación sindical y de manifestación pública; por la reducción de trabajo; por la igualdad de derechos a los indígenas; por el derecho de los labriegos para que los patronos los alojen; y la modificación de la legislación agraria, para que los campesinos puedan explotar libremente sus tierras en forma colectiva.

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

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

La huelga general de carácter nacional es obligatoria para todas las organizaciones confederadas cuando así le acuerde el comité ejecutivo nacional en los siguientes casos: cuando aparezcan manifestaciones fascistas, o de otra índole que ponga en peligro la vida de la confederación; cuando se pretenda restringir o abolir los derechos fundamentales de la clase trabajadora; cuando el Estado tolere o fomente organismos cuyos propósitos e tendencias sean contrarias a los derechos de los trabajadores; cuando el Estado pretenda

implantar un régimen de sindicalismo obligatorio o corporativo, e trate de reemplazar a la organización sindical; cuando el Estado tolere o fomente la existencia de cuerpos armados cuyos actos o tendencias en un país contrarrevolucionario, permita por medio de la violencia o violación flagrante de la ley o de los principios democráticos; cuando la clase patronal lleve a cabo un pacto para oponerse a la clase trabajadora, o para pedir la supresión o la restricción de algunos de los derechos o conquistas obtenidas por ella". (47)

En 1947, la Confederación de Trabajadores de México, expulsa de su seno a su líder fundador y transforma su tendencia marxista a través de la preconización de la táctica de lucha consistente en la 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 Confederación de Trabajadores de México 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 en 1966, se funda el Congreso del Trabajo, cuya actividad primordial radica en conocer los problemas y doctrinas de orden general que per-

(47)REYNA, José Luis y Miguel Marcelo. Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México. 1a. Edición, Editorial Cultura Mexicana, S.A. México 1961 - págs. 45 y 46.

judiquen al proletariado mexicano; así como 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 los siguientes: La Confederación de Trabajadores de México (CTM); la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); la Confederación General de Trabajadores (CGT); la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT); la Confederación de Trabajadores al Servicio del Estado; y la Confederación de Trabajadores del Distrito Federal.

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

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

Desde nuestro punto de vista, esta situación típica del sindicalismo mexicano, es una de las cosas reales que impide el funcionamiento y la constitu

ción legal de sindicatos de trabajadores de confianza.

3.2. NATURALEZA Y FINES DEL SINDICATO

Los sindicatos constituyen un hecho social de indudable trascendencia no sólo para los asociados, sino por su proyección de defensa de sus intereses - de la clase trabajadora, y para la sociedad en general.

Efectivamente los sindicatos nacen como una agrupación de individuos en atención a sus intereses laborales, es decir, nacen como un ente social que agrupa a seres sociales.

Los sindicatos obreros tienen su origen en la unión de los trabajadores como necesidad para la defensa de sus intereses. El sentido humano de sociabilidad y su natural limitación individual impulsa al hombre a valerse de agrupaciones superiores, en extensión y atribuciones, para hacer frente al poder del empresario que no tiene limitación alguna por parte del Estado.

El estallido sindical se origina por las leyes represivas de las coaliciones, asociaciones y huelgas, fueron los primeros resultados que dejaron abatidos a los trabajadores, los hombres que no se resignaron a ser máquinas por lo que se propusieron defender su trabajo y su dignidad.

Esto origina que tiempo después las asociaciones de los trabajadores reclamaron el reconocimiento de la categoría de sujeto de derechos; siendo entonces cuando la libertad sindical se elevó a una categoría de existencia y de lucha por la conquista de un vivir mejor y un derecho justo.

La libertad sindical no la crea el Estado como un ente jurídico, sino - que es la sociedad, es el pueblo, la que hace que ésta surja, ya que es un me- dio para defender sus derechos.

La finalidad del sindicato fue en su origen y ha venido siendo en su de- sarrollo hasta la actualidad: el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus intereses de los trabajadores, es algo a lo cual nadie puede oponerse y se en- tiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que - los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, - obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no per- mitirán que los patronos lesionen sus derechos.

3.3 CONCEPTO Y CLASIFICACION DEL SINDICATO.

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 cla- se 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 puede constituir en - forma separada, las personas físicas que ofrecen sus propios esfuerzos manua- les e intelectuales; de un personal subordinado, a otras personas físicas o morales, que hacen uso de tales esfuerzos; y que a cambio de éstos, les pre- porcionan una remuneración.

b) Las organizaciones sindicales de la clase trabajadora tienen finali-

dad 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, tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, como por ejemplo, el de propiedad.

Elle explica porque el sindicato, es un instrumento en la lucha de clases, que se establece para representar y amparar los derechos de los trabajadores e de los patronos.

e) 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 e de patronos de una misma profesión, oficios e especialidades similares e labores, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Esto quiere decir, que los sindicatos reconocidos por el artículo 123 - Constitucional son aquellos que están integrados; bien por trabajadores e - bien por patronos, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patronos, exigencia que en derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal.

Propósito que destruiría si se reconociera la existencia de agrupaciones mixtas; y aún cuando nada impida que tales agrupaciones se constituyan, las mismas no pueden tener el carácter de sindicatos ni serán las organizaciones-

reconocidos por el artículo 123 de la Constitución". (48)

De acuerdo con el artículo 360 de nuestra legislación laboral, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficios o especialidades;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;

III.- Industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma industria;

IV.- Racionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas;

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

3.4. REQUISITOS PARA FORMAR UN SINDICATO

Para formar un sindicato, es necesario cumplir con determinadas requisitos de fondo y de forma

(48) BUENROSTRO Cisneros, Antonio. La Sindicalización en la Nueva Ley Federal Trabajo. Editorial Rodas S.A.. México 1974 págs. 12 y 13

Los primeros se refieren al número de trabajadores y patrones, los que se determinan en el artículo 364 de la vigente Ley Federal del Trabajo. Este precepto se fija en el mínimo de trabajadores que debe existir para integrar un sindicato, corresponde a veinte; los cuales no sólo incluyen a los que en el momento de la constitución del sindicato tengan vigente sus relaciones laborales, sino también a aquellos cuya relación de trabajo se concluye porque el trabajador incurre en algunas de las causas que establece el artículo 47 de la Ley citada, lo que origina la rescisión de su relación de trabajo y también a los que voluntariamente terminan con dichas relaciones, siempre y cuando ambas situaciones se presentan en un espacio de tiempo que se encuentran comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la de su otorgamiento. De ahí se deduce que en el artículo 364 de la legislación laboral, 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 reúnan el número mínimo de trabajadores, que se establece en esta disposición.

En cuanto al número de patrones, en el mismo precepto de la Ley referida se determina que no puede ser inferior a tres.

Respecto a los sindicatos patronales, esta Ley no señala expresamente, la mínima cantidad número que debe existir en el momento en que se tramite el registro a la organización sindical. A este respecto, el hace una interpretación gramatical y directa de la vigente Ley Federal del Trabajo, se deduce que desde la formación del sindicato, debe observarse el carácter del

patrón, hasta que se canosea el registro de dicho sindicato.

Otro requisito de fondo, es el referente al objeto de los sindicatos, el cual se fija, en el artículo 356 de la propia Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De dicho objeto, se advierte que el sindicato, por efecto de la amplitud de la fórmula que esta ley utiliza, frecuentemente, lleve a cabo actividades de índole social, cooperativa e inclusive financiera, en beneficio de sus asociaciones.

Como complemento a los requisitos de fondo, en el artículo 365, de la ley citada, se establecen los formalos. De estos requisitos es importante el concerniente:

Al registro, el cual debe efectuarse ante la respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si el sindicato es de carácter estatal o municipal; y en caso de la organización sindical sea de jurisdicción federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo señalado en este párrafo, exige dicho requisito para que la formación del sindicato se considere legal, y por tanto, pueda ejercer las funciones que la ley le encomienda.

Por ello, la 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 depende la vida jurídica de los organismos referidos.

A la solicitud del registro, debe adjuntarse todos los documentos siguientes; la reproducción autorizable del acta de la asamblea 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 en el que se encuentra la cantidad de trabajadores - que integran dicho organismos, los nombres y los domicilios tanto de éstos - como de los patrones y de las empresas o establecimientos en los que se efectúan las labores normales; además es imprescindible el traslado autorizable - del reglamento que rige el funcionamiento del sindicato (estatutos); y, así mismo, existe la obligación de anexas a la solicitud de registro, la copia - de relación escrita (acta de asamblea), en la que se nombra la Junta de - Gobierno del Sindicato.

Una vez que los sindicatos cumplen con los requisitos de fondo y de forma deben ser inscritos por las autoridades laborales referidas, a fin de que se legalicen su existencia, y sus actuaciones surten efectos ante cualquier - autoridad.

Al respecto hay que señalar que la "Secretaría de Trabajo y Previsión - Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades.

El mismo valor tiene el registro otorgante ante una Junta de Conciliación

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

En y Arbitraje (49)

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

3.5. DISTINCION ENTRE COALICION Y SINDICATO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 354, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución consagra este derecho, que a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales. etc.

Por su parte el artículo 355 de la Ley de la materia, expresa: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La coalición tanto de obreros como de patrones, es el primer acto que se

realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias.

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos.

El sindicato en cambio, es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, según sea local o federal; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores, o de tres patronos por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es titular del derecho de huelga.

C A P I T U L O I V

EL DERECHO A LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

4.2. CONCEPTO SOBRE TRABAJADOR DE CONFIANZA O EMPLEADO DE CONFIANZA.

El concepto que nos presenta el artículo 9° de la vigente Ley Federal del Trabajo, sobre el trabajador de confianza, procede del anteproyecto de la propia Ley Federal del Trabajo, en el cual se expresan las siguientes consideraciones, en relación con el trabajador de confianza.

"La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto (artículo 8°, primer párrafo). En segundo lugar, hizo una enumeración de los puestos de confianza. En tercer término, en el último párrafo del artículo 8°, propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza a las personas que realizarán actividades semejantes a las enunciadas.

Por último, la comisión redactora del anteproyecto, ubicó el problema en otra dimensión; en vez de definir a los empleados de confianza prefirió con toda razón mencionar las funciones de confianza (Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo C.T.M., México, D.F., 1968). (50)

(50) Ob. cit. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Tomo II págs 444 y 445.

Para efecto de que las consideraciones anteriores, suscitan controversia entre la clase patronal y la trabajadora, consistente en la ampliación en cuanto a la enunciación de los efectos de confianza, cuya petición correspondía a la primera clase social citada; y la reducción de dichos puestos, solicitada por la clase trabajadora, quién además pide que se establezca un criterio general, sin utilizar fórmulas extensivas que den pauta a la analogía.

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

Para María de la Cueva "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 el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (51)

Guillermo Cabanellas manifiesta: "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen las delicadas tareas que desempeñan e las tareas que para sus funciones se exige, cuentan con fé y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa". (52)

Por su parte Ramón Roberts Muffin expresa: "Son empleados de confianza -

(51) CUEVA, María, De la. Ob.cit. Tomo 1, pág. 155

(52) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial, Talleres Gráficos Caramand. Tomo 1, Buenos Aires. pag 358.

aquellas personas que desempeñan funciones de administración-planeación y - organización cardinales, y de dirección-ende 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 e establecimiento". (53)

Por último, Alberto Trueta Urbina nos comenta: "En general son trabajado- res de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, - vigilancia y fiscalización con carácter general y no 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 e concreta; en el ta- ller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9° de la Ley a no - ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales e íntimos - del patrón". (54)

4.2. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se - señalan las siguientes bases: "Los trabajadores de confianza son trabajado- res, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por-

(53) MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II 1a. Edición. Editorial Ferrada, S.A., México 1983 pág. 132.

(54) TRUETA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Edite- rial Ferrada, S.A. México 1977. pág° 320.

la legislación laboral, 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 la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón". (55)

De las dos características transcritas, las cuales se reflejan en el artículo 9° de la vigente Ley Federal del Trabajo, es oportuno hacer notar que el carácter general que se señala en relación con las funciones que corresponden ejercer a los trabajadores de confianza, se plantea de un modo ambiguo ya que se considera que sólo son trabajadores de confianza, aquellos que tienen el calificativo de "generales" (director general, inspector general o supervisor general); entendiéndose 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 le asigne a dichos oficios. Al respecto el Doctor Baltazar Cavazos Flores, expone el siguiente caso:

(55) BUEB, Héctor De. Ob. cit. pág. 377.

"Ejemplo: Si nos atenemos a lo expresado por el supuesto párrafo del artículo 9° 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 define 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". (56)

Del criterio anterior, se deduce que el carácter general que revisten las funciones citadas corresponden ejercer a los trabajadores de confianza, implica la responsabilidad sobre la producción de la empresa a la que presten sus servicios estos trabajadores, en cuanto a las finalidades generales de dicha empresa; es decir, que no es imprescindible que el trabajador de confianza tenga el calificativo de "general" para que se le considere 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 esta ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la Ejecutoria de Leaysa y Manuel, quiero decir, cuando

(56) CAVAZOS Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. pág. 96 -
Editorial Trillas. México 1985.

de se trata de funciones que realizan en substitución del patrón". (57)

En relación con los oficios que se refieren a los trabajos personales - del patrón, es oportuno señalar que tales cargas comprenden a las personas - físicas, que en razón de su empleo, están en contacto constante y directo - con el patrón y que por esta situación, tienen conocimiento de los secretos - de la empresa e del establecimiento donde prestan sus servicios. Algunos ejem - ples, son las secretarías particulares de los directivos patronales y aque- - llos que manejan fondos y archivos confidenciales. Respecto a esta clase de - trabajos de Buen afirma: en segundo término y por lo que se refiere al concep - to mismo de trabajo personal dentro de la empresa e establecimiento, nos pare - ce que significa aquellas actividades que el patrón podría realizar personal - mente, pero en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en - otras personas. No cabe duda 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 realice - una secretaria, un jefe e un mensajero. A estos trabajadores que, a mayor - abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye - el carácter de confianza." (58)

Es evidente que tanto en la primera situación que determina el último - párrafo del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en la que se - señalan las funciones que, con carácter general, desempeñan los trabajadores-

(57) CUEVA, Marie De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Teme I Ob.cit pág. 159.

(58) BUEN, Ester De. Ob.cit. Teme II págu. 379 y 380.

de confianza; así como en la segunda posición referente a los trabajos personales del patrón, siempre existe una relación laboral en el momento en que los empleados de confianza realicen sus ocupaciones respectivas, de manera personal y bajo las órdenes, instrucciones y lineamientos que reciben del patrón y por un salario remunerador. Ha aquí una razón justificable para la formación de sindicatos de trabajadores de confianza, quienes requieren de una organización sindical que defienda sus derechos laborales a fin de que éstos no sufran detrimento 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 retribución ante cualquier injusticia que cometa el patrón sobre los intereses concernientes al trabajo de los empleados de confianza.

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

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

4.3. FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

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

a) Dirección: Encomienda a los trabajadores de confianza, la realización eficaz respecto a los fines esenciales de una empresa determinada, tendiente a proteger de daños y preservar de obstáculos, la buena marcha de la empresa respectiva. Algunos ejemplos concretos, son los siguientes: asesores y ayudantes administrativos del Director General y el Superintendente General.

b) Inspección: Tienen carácter técnico, cuyo objeto consiste en comprobar que los trabajos de una empresa, se realicen con sujeción a las prevenciones establecidas que proceden de instrucciones expresadas 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 la 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 cumpli-

miente 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 cualquiera de las funciones analizadas, los trabajadores de confianza realizan funciones que son trascendentales para el éxito de las finalidades básicas de la empresa a la que proporciona su energía de trabajo.

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

1.- Tomar dictados, redactar memorandos, instructivos, oficios y cartas del patrón; tomar recados telefónicos para transmitirlos al patrón; llevar la agenda de actividades sociales del patrón, que realizan las secretarias 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 ciertas empresas, establecimientos e negocio.

De las tres actividades, las cuales se equiparan a los trabajos personales del patrón, el Doctor Héster 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. En este caso, v.gr.: de las secretarias, del conductor del 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".

(59)

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

4.4. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA CON SUJECCION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es innegable, que en la actualidad, la Ley Federal del Trabajo establece algunas limitaciones respecto a los derechos de los trabajadores de confianza.

Un ejemplo concreto, es la incapacidad jurídica para ejercer la acción de reinstalación en el empleo, lo cual determina en el artículo 49, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en vigor. De esta limitación es comprensible que la legislación laboral, siendo la Ley Reglamentaria del artículo 123-

(59) BUEN, Héctor De. Ob. cit. pág. 446.

Constitucional Apartado "A", la que determina algunas distinciones en ciertos derechos sobre los trabajadores de confianza que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no realizan en ningún momento. Así, mientras se insiste en mermar dichos derechos de los trabajadores de confianza, no podrá consumarse el triunfo de la clase trabajadora, ni mucho menos puede hablarse de que la Ley Federal del Trabajo, puede ser un triunfo de la clase social mencionada, mientras se consignen disposiciones que mediaticen y desconozcan a una parte integrante de la clase trabajadora.

En relación con esta situación, el Dr. Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, comenta. "La tendencia del legislador ha sido 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 perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional". (60)

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

(60) BUEN, Néstor De. Ob. cit., Tomo II, pág. 380.

CUADRO COMPARATIVO

Prestaciones laborales; según la - Ley Federal del Trabajo para el - trabajador de Base u Ordinario. - Prestaciones laborales que se extienden e restringen a los trabajadores de Confianza.

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

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

II.- Se les autoriza la celebración de - contratos colectivos de trabajo, por conducto del sindicato - al que se encuentran afiliados, - con objeto de fijar las condiciones de trabajo que rijan en cierta empresa o establecimiento y en caso de que el patrón se rehuse a - firmar el respectivo contrato colectivo de trabajo, los trabajado-

II.- Se les beneficia relativamente - cuando se previene que las condiciones de trabajo que se estipulan en un contrato colectivo de trabajo, se hacen extensivas a los trabajadores de confianza, a menos que exista disposición expresa en contrario, en el - propio contrato colectivo de trabajo. Artículo 124 de la Ley Federal del - Trabajo.

res ordinarios puedan ejercer el -
derecho de huelga.- Artículo 387 de
la Ley Federal del Trabajo.

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

IV.- Se le toma en cuenta su voto -
personal, con objeto de determinar
la mayoría en los recuentos para ca-
ses de huelga, lo cual se establece
en el Artículo 451 Fracción II de -
la Ley Federal del Trabajo.

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

IV.- Se exige su voto individual, ten-
diente a precisar la mayoría de los -
recuentos de los movimientos huelguis-
tas que promuevan los trabajadores de
base y lo cual se establece en el Ar-
tículo 183 de la Ley Federal del Tra-
bajo. A este respecto, es conveniente
señalar que la medida de excluir a --
los trabajadores de confianza de un -
recuento, es anticonstitucional, ya -

V.- Se les concede el derecho de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la determinación de un salario remunerador, en el momento en que estimen que el salario que se les cubre no es remunerador, en relación con los servicios que prestan Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

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

que se afectan sus derechos referentes al salario, si haber sido efides y vencidas en juicio.

V.- El Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, permite la aplicación del Artículo 57 del ordenamiento jurídico citado, en beneficio de los trabajadores de confianza; y el segundo artículo señalado, las facultad para reclamar la revisión de un salario cuando no sea remunerador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho caso.

VI.- Con objeto de garantizar la participación de utilidades a los trabajadores ordinarios, frente a incesantes violaciones de los patronos, se limita a los trabajadores de confianza en el reparte de utilidades. A este respecto es conveniente señalar que se los excluye de la participación de utilidades a los trabajadores de confianza que tienen la designación

ón de "Generales" (Director General, Administrador General y Gerente General). Artículo 127, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

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

VII.- Se les autoriza el nombramiento de sus representantes sindicales ante las autoridades laborales, como por ejemplo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como de jurisdicción local y la Comisión Nacional y las de competencia regional, acerca de los salarios mínimos. Ar

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

Artículo 648 y 677 de la Ley Federal del Trabajo.

VIII.- Se les concede el derecho de prima de antigüedad, que es -- equivalente a diez días de salario por cada año de servicios trabajados, conforme el Artículo 162, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

imposibilidades, jurídicamente, para integrar sus propios sindicatos y -- tener sus respectivas representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, 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 Constitucional Apartado de "A", Fracción XX. Sin embargo, en la práctica, las autoridades laborales niegan este derecho.

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

IX.- El tiempo en el cual el patrón tiene a su disposición al trabajador, para que éste prepreione, mediante su trabajo, un beneficio a la empresa e al establecimiento donde labara, no debe ser superior de los máximos legales que establece el Artículo 64 de la Ley Federal del trabajo. Cuando la jornada de trabajo se exceda de dichos límites los cuales nunca sobrepasan de tres horas diarias ni de tres veces consecutivamente en una semana, las horas extras se satisfacen con un ciento por ciento más el salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, cuya situación se prevé en el precepto 67 del ordenamiento jurídico referido.

X.- Tiene la protección de la seguridad de trabajo (derecho del tra-

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

X.- La relación laboral de estos trabajadores, puede rescindirse por un

baje), ya que su relación de trabajo ne puede rescindirse sin que exista cualquier causal de rescisión, las cuales se establecen en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, es oportuno señalar que la causal de rescisión respectiva, debe demostrarla el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho asunto, pues de lo contrario, el despido se considere injustificado. -Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Además, en caso de que el patrón ne demuestre la causal de rescisión

razonable sobre la pérdida de la confianza, aún cuando ne existan cualesquiera de las causales de rescisión, previstas en el precepto 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La situación que se expone en el párrafo precedente, se determina en el Artículo 155 del ordenamiento jurídico citado. Esa situación, en la realidad, les crea una posición de incondicionalidad extrema hacia el patrón, ya que se ven obligados hasta actuar en perjuicio de sus derechos, con objeto de evitar que se les pierda la confianza.

XI.- Es relativa la estabilidad laboral porque siempre que sea despedido, éste tiene la posibilidad de recibir la indemnización en los términos del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor; toda vez que en el Artículo 49 Fracción III de la propia Ley Federal del Trabajo, el patrón se encuentra obligado de reinstalar al trabajador de confianza, lo cual se

en el juicio respectivo, independientemente de la acción que haya optado ejercitar el trabajador ordinario éste tiene derecho a que el patrón le pague los salarios caídos de los cuales se establece en el segundo párrafo del Artículo 48 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

traduce en dicha instancia, en una sanción de tipo económico para el patrón. Este implica que el patrón está facultado para despedir al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización.

Es oportuno señalar que en la indemnización respectiva, quedan incluidos los salarios vencidos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para conocer y resolver ese despido, haya emitido el laudo correspondiente.

Si bien es cierto que es una garantía para el trabajador recibir la indemnización que menciona el Artículo 50 de dicha Ley, la disposición es violatoria, puesto que atenta flagrantemente contra la estabilidad que se le debe garantizar a todo trabajador dentro de su centro de trabajo; pues la Ley laboral contempla el hecho de que el laudo sea favorable para el trabajador y todavía así le condena a un des

pido, que se pretende justificar con una indemnización, que de ninguna manera va a compensar por considerarse un supuesto necesario para el trabajador y su familia, su persistencia e duración indefinida de las relaciones de trabajo, mientras sea económicamente sostenible; e bien que exista el motivo u objeto contratado y es claro que el trabajador no anda en busca de indemnizaciones.

4.5. POSIBILIDAD DE SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

No obstante de que el artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI, así como el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se requiere, implícitamente, que los trabajadores de confianza tienen derecho a formar sus propios sindicatos, en la práctica, estas disposiciones legales son coartadas por las organizaciones sindicales que se integran únicamente por trabajadores ordinarios.

En relación con la situación anterior, es oportuno señalar que toda disposición sindical, que no admite la incorporación de los trabajadores de confianza en cualquier sindicato que se compone exclusivamente por trabajadores ordinarios, de ninguna manera, implica la prohibición para que los empleados de confianza, se puedan organizar con objeto de fundar sus propias organizaciones sindicales, ya que el campo del derecho de asociación profesional, comprende a la clase trabajadora, en general; puesto que se constituye una garantía social que tiende a equilibrar los factores de la producción, concierne 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 a 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". (61)

(61) BUEN, Néstor De. Ob. cit. Tomo II pág. 692.

Con el propósito de defender el derecho que tienen los trabajadores de confianza para integrar sus propias organizaciones sindicales, es conveniente señalar el siguiente comentario del Doctor 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", (62)

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 e morales que reciben un beneficio a través de las labores que se encomiendan a los trabajadores citados, no se preocupan para que estos trabajadores, vivan heladamente, del producto de su propio empleo, sino por el contrario, se aprovechan de la reglamentación especial que existe en las relaciones laborales de los trabajadores referidos, a fin de restringirles algunos derechos que establece el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en beneficio de la clase trabajadora, en general. A este respecto. El Doctor Trueba Urbina, expone la siguiente cuestión: "En los trabajos especiales se han establecido excepciones en relación con el principio de

(62) TRUEBA Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada y Comentada, 32a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1977 pág. 156.

que a trabajo igual salario igual, tenando en cuenta la categoría, así causas específicas de despido e de rescisión, por la naturaleza especial de dichos trabajos, pero unas y otras centrarían 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 pueden alegarse en contrario ninguno que tienda a desvirtuarlos e nulificarlos, en beneficio del patrón, por supuestas diferenciaciones de categoría e de importancia de los servicios para establecer salarios desiguales en trabajos iguales", (63)

De la consideración anterior, es comprensible que la clase empresarial, que vela por el bienestar de los trabajadores de confianza, aún cuando las funciones de éstos, representan un factor trascendental para la buena marcha de las finalidades esenciales de la empresa donde laboran, lo cual confirma que es justa la integración de los sindicatos de trabajadores de confianza, y asimismo, que las relaciones estrechas que mantienen con el patrón, no significan el menoscabo de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores de base, sino un apoyo fundamental para que la empresa o establecimiento donde prestan sus servicios los trabajadores de confianza, puedan alcanzar la cristalización de sus finalidades respectivas. A este respecto es conveniente señalar que la naturaleza de las funciones y la reglamentación espe-

(63) TRUEBA Urbina, Alberto. Ob. cit., pág 320.

cial que rige las relaciones laborales de los trabajadores de confianza, en ningún caso, pueden privar a estos empleados de la acción legal de integrar sus propios sindicatos, máxime que este derecho que asiste a los trabajadores de confianza, se reconoce, implícitamente, en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI; lo cual implica que una ley ordinaria, medida administrativa e inclusive toda disposición sindical que prive a los trabajadores de confianza de su legítimo derecho a formar sus propias organizaciones sindicales, es completamente injusta, anticonstitucional, el cual se consagra en el Artículo 133 de la Constitución Política Federal de los Estados Unidos Mexicanos y se sintetiza en los siguientes términos: "La Constitución, es la ley Suprema del país. Después le siguen en orden de importancia las leyes federales y los tratados internacionales. En tal virtud, los jueces de cada Estado están obligados a aplicarles aún cuando pugnen con las constituciones e leyes locales". (64)

En síntesis, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 Apartado "A" Fracción XVI, y el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente y categóricamente, otorgan y reconocen, para los trabajadores e empleados de confianza, su derecho de integrar y poner en funcionamiento organizaciones sindicales para su protección y defensa laboral

Por consiguiente, jurídica, moral y socialmente hablando, los trabajadores e empleados de confianza, si tienen pleno derecho a fundar sus propias organizaciones sindicales para la protección de sus intereses laborales.

(64) MORENO Padilla. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -- Comentada 2a. Edición. Editorial Trillas.S.A. México 1983 pág. 128.

CONCLUSIONES

1.- La protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial y asimilado, los primeros intentos de regulación se dirigieron precisamente a la clase obrera y en virtud de su enorme fuerza expansiva, exigió un ordenamiento capaz que velará por los intereses obreros de los trabajadores, de esta manera nació el Derecho del Trabajo.

2.- La relación de trabajo es un elemento fundamental dentro de la materia obrera, ya que exige la existencia de un trabajo personal subordinado, es decir, el pago de un salario a cambio de un servicio.

3.- El concepto de patrón, es indivisible pues ya sea que se trate de un particular o de la administración pública o estado, será siempre quien aproveche las energías materiales e intelectuales de una o más personas físicas hacia una actividad obrera, mediante una retribución o remuneración.

4.- El origen de los trabajadores de confianza está en la revolución industrial, en razón de la nueva organización de la empresa en expansión, situación que origina que el patrón no pueda ya, por sí sólo, administrar, vigilar y organizar su negocio y se ve en la necesidad de allegarse de personas capacitadas y confiables como auxiliares en la organización de su empresa.

5.- El sindicato escuela revolucionaria e instrumento de lucha para la defensa específica de los derechos y demandas de la clase obrera, surge en las fábricas y los grandes talleres, que para su producción industrial, requieren 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.

6.- La Ley Federal del Trabajo no contempla la prohibición de integrar sindicatos de trabajadores de confianza, por lo tanto si tienen derecho estos trabajadores de constituir sus propios sindicatos.

7.- Es justa la existencia legal de los sindicatos de los trabajadores de confianza, porque además de garantizarle sus derechos laborales, la clase patronal se vería obligada a mejorar las prestaciones sociales hacia estos trabajadores.

8.- La industria y el comercio en especial, requieren de trabajadores que administren, fiscalicen e inspeccionen las fuentes laborales y esta necesidad se justifica desde el punto de vista doctrinario en la ley secundaria, pero en nuestro campo del derecho constitucional, pues no ha trascendido a la ley fundamental.

9.- Se requiere que se incluya la categoría de trabajador de confianza, con derechos acordes a su situación de trabajadores, miembros indivisibles de un concepto indivisible de clase social, como único medio de aceptar la consolidación del derecho social.

10.- 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.

11.- 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 prestan sus servicios.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARREDONDO Muñoz, Iede Benjamín. Historia Universal Contemporánea. -
Editorial Porrúa S.A. México 1977.
- 2.- BUEN Lezane, Néster de. Derecho del Trabajo Teme II. Décima Edición -
Editorial Porrúa S.A. México 1985.
- 3.- BUENROSTRO Cisneros, Antonio. La Sindicalización en la Nueva Ley Fede-
ral del Trabajo. Editorial Rodas S.A. México 1974.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Talleres
Gráficos Caramand. Teme I. Buenos Aires 1970.
- 5.- CANTON Mailer, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral. -
Editorial Cárdenas. México 1972.
- 6.- CAVAZOS Flores, Baltazar. 35 Escenarios de Derecho Laboral. Editorial -
Trillas. México 1985.
- 7.- CERDA Silva, Roberto. El Movimiento Obrero en México. Editorial -
Editores Mexicanos Unidos S.A. México 1972.
- 8.- CORDOVA Arnalde, Ideología de la Revolución Mexicana. Editorial Era -
México 1973.
- 9.- CUEVA, Marie de. El Nuevo Derecho del Trabajo Teme I. Décima Edición -
Editorial Porrúa. México 1969.

- 10.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tame II. Editorial Ferrda S.A. México 1984.
- 11.- CHAVEZ Crezce, Luis. Prehistoria del Sindicalismo en México. Editorial Cultura Popular . México 1975.
- 12.- DAVALOS Merales, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Ferrda S.A. - México 1979.
- 13.- DEVEALLI, Marie. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda Edición - Editorial la Ley. Volumen V. Buenos Aires 1972.
- 14.- GARCIA, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición - Editorial la Ley. Barcelona 1973.
- 15.- GARCIA Pelayo y Gress, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Editorial Larousse. México 1972.
- 16.- GUERRERO, Enqueris. Relaciones Laborales. Editorial Ferrda S.A. - México 1971.
- 17.- HAROLD, Leski. Los Sindicatos de la Nueva Sociedad. Tercera Edición. Editorial Fondo de Cultura Eoanémica. México 1975.
- 18.- LOPEZ, Aparicio Alfonso. El Movimiento Obrero en México. Editorial Redas S.A. México 1974.
- 19.- MAYER, Juan Trayectoria del Pensamiento Político. Editorial Fondo de Cultura Eoanémica México 1977.

- 20.- MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II. Editorial Ferrda -
S.A., México 1973.
- 21.- RAMOS Pedrosa, Rafael. Revolución Democrática Burguesa Tomo II -
Segunda Edición. Editorial Talleres Gráficos de la Nación México 1941.
- 22.- SALTE, Simón León. Historia de las Cooperaciones de Oficios. Edita- --
rial Bibliográfica. Argentina Buenos Aires 1947.
- 23.- SALAZAR, Rosendo y José Escobedo. Las Pugnas de la Gleba. Editorial -
Avante. México 1932.
- 24.- TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Tomo I. Novena -
Edición. Editorial Ferrda S.A., México 1990.

LEGISLACIONES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1983.
- 3.- Ley Federal del Trabajo . México 1970.
- 4.- Ley Federal del Trabajo Reformada y Comentada por Alberto Trusba Urbina. Edición Trigésima segunda. Editorial Porrúa S.A. México 1977.
- 5.- Ley Federal del Trabajo Comentada por Baltazar Cavazos Flores. Vigésima Primera Edición. Editorial Trillas. México 1977.

JURIPRUDENCIA

I N D I C E

LA POSIBLE SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

DEDICATORIAS

INTRODUCCION

CAPITULO I.- LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

1.1	Definición del Derecho del Trabajo	1
1.2	Concepto de trabajo	4
1.3	La relación de trabajo	7
1.4	Sujetos de relación laboral	10
1.4.1	Concepto de patrón	10
1.4.2	Concepto de trabajador	13
1.5	Clases de trabajadores	19
1.5.1	Trabajadores de planta o base	20
1.5.2	Trabajadores transitorios o eventuales	22
1.5.3	Trabajador de confianza	24

CAPITULO II.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO

2.1	Constitución de 1917	25
2.2	Ley Federal del Trabajo de 1931,	25
2.3	Ley Federal del Trabajo de 1970	31

2.4 Ley Federal del Trabajo de 1980	33
---	----

CAPITULO III.- EL SINDICALISMO

3.1 Antecedentes históricos del sindicato	37
3.1.1 Inglaterra	49
3.1.2 Francia	52
3.1.3 Italia	55
3.1.4 Estados Unidos	57
3.1.5 México	61
3.2 Naturaleza y fines del sindicato	73
3.3 Concepto y clasificación del sindicato	74
3.4 Requisitos para formar un sindicato	76
3.5 Distinción entre coalición y sindicato	80

CAPITULO IV. EL DERECHO A LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES

DE CONFIANZA

4.1 Concepto sobre trabajador de confianza u empleado	82
4.2 Característica del trabajador de confianza	84
4.3 Funciones del trabajador de confianza	89
4.4 Los derechos del trabajador de confianza con sujeción a la Ley Federal del Trabajo	91
4.5 La posibilidad de sindicalización del trabajador de confianza	102

CONCLUSIONES	106
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	109
--------------------	-----

