

301809
25-A
2EJ



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

Reflexiones al Régimen Jurídico de los
Trabajadores de Confianza Comprendidos
en el Apartado "A" del Artículo
123 Constitucional

T E S I S
Que para Obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a
José Eduardo Carro Jiménez

Primera Revisión: Lic. Jorgo Estudillo Amador

Segunda Revisión: Lic. Gilberto Lastra García

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1993



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO:	
LOS ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION OBRERA	3
I. EVOLUCION HISTORICA EN EUROPA	4
a) Edad Antigua.....	4
1.a Grecia	4
2.a Italia	6
b) Edad Media	8
1.b Imperio Romano	8
c) Edad Contemporánea	11
1.c Inglaterra	13
2.c Francia	13
3.c Alemania	13
II. EVOLUCION HISTORICA EN MEXICO	15
a) Edad Prehispánica	16
b) Época Colonial	20
c) Época Independiente	28
d) Época Contemporánea	33

CAPITULO SEGUNDO:

LA ASOCIACION PROFESIONAL

I.	GENERALIDADES	47
	a) Introducción	51
	b) Antecedentes Históricos	53
	c) Naturaleza de la Asociación Profesional	55
	d) Fundamento Jurídico	58
	e) Reglamentación del Derecho de Asociación Profesional	62
	f) Garantías de Ejercicio	64
	g) Beneficios Sindicales	74
	h) El Derecho de Huelga	79
	i) Consideraciones Generales	85
II.	LA REGLAMENTACION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL	90
	a) Clasificación de los Sindicatos ...	92
	1. De Trabajadores	93
	2. De Patrones	95
	b) Sindicato de Trabajadores y Patron- nes	97
	1. Registro para la Constitución -- del Sindicato	97
	2. Número de Trabajadores	97
	3. Profesión	98

4. Nacionalidad	100
5. Los Menores de Edad	100
6. La Mujer	102
c) Los Representantes del Patrón	112
1. Concepto de Patrón	113
2. Personalidad Jurídica	113
3. Fines Lícitos	115
4. Fines Económicos	116
5. Fines Políticos	117
6. Responsabilidad Civil	117
7. Responsabilidad Penal	117
8. Disolución del Sindicato de Pa- trones	118
d) Federaciones y Confederaciones	120
1. Principios	121
1.d Normatividad	121
2.d Concepto	122
3.d Libertad Sindical	122
4.d Integración	123
2. Requisitos	123
3. Estructura	123

CAPITULO TERCERO:

LA ESTABILIDAD LABORAL

a) Generalidades sobre la Estabilidad,	125
--	-----

b) Consideraciones sobre la Estabilidad	131
1.b Estabilidad Absoluta	132
2.b Estabilidad Relativa	132
c) El Principio de la Duración de las Relaciones de Trabajo	133
d) Criterios Jurisprudenciales sustentadas por la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo en Relación con los Trabajadores de Confianza	143

CAPITULO CUARTO:

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICALISMO

I. FUNDAMENTO LEGAL	158
a) La Fracción XVI, Apartado "A", del artículo 123 Constitucional	158
b) Trabajadores de Confianza	163
c) Propuesta de Modificación a los Artículos 181, 182, 183, 184, 185, -- 186 de la Ley Federal del Trabajo..	169
II. OBJETO DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA	171
III. PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA	178
IV. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICALISMO EN RELACION AL:	181
a) Contrato Colectivo de Trabajo de <u>T</u> élefonos de México, S.A. de C.V. ...	187
1. Movilidad del Personal en Relación a su Centro de Trabajo	190

2. Duración de la Jornada de Trabajo	199
3. Jubilación	200
4. La Invocación del Criterio Jurídico contenido en el Artículo 184 - de la Ley Federal del Trabajo, -- aplicable al Trabajador de Confianza	204
5. La Aplicación de las Cláusulas -- del Contrato Colectivo de Trabajo a Contrario Sensu al Personal de Confianza	205
b) Contrato Colectivo de Trabajo del -- Instituto Mexicano del Seguro Social	208
1. Movilidad del Personal en Relación a su Centro de Trabajo	219
2. Duración de la Jornada de Trabajo	226
3. Jubilación	230
4. La Invocación del Criterio Jurídico Contenido en el Artículo 184 - de la Ley Federal del Trabajo, -- aplicable al Trabajador de Confianza	234
5. La Aplicación de las Cláusulas -- del Contrato Colectivo de Trabajo a Contrario Sensu al Personal de Confianza	236
c) Contrato Colectivo de Trabajo de los Ferrocarriles Nacionales de México..	239
1. Movilidad del Personal en Relación a su Centro de Trabajo	243
2. Duración de la Jornada de Trabajo	247
3. Jubilación	249

4. La Invocación del Criterio Jurídico Contenido en el Artículo 184 - de la Ley Federal del Trabajo, -- Aplicable al Trabajador de Confianza	253
5. La Aplicación de las Cláusulas -- del Contrato Colectivo de Trabajo a Contrato Sensu al Personal de Confianza	256
CONCLUSIONES	259
BIBLIOGRAFIA	263

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

El presente trabajo de investigación obedece a -- una inquietud personal por conocer la evolución histórica de los trabajos especiales, particularmente lo relativo a los trabajadores de confianza, desde Jefe de Departamento hasta los niveles de dirección, sin omitir las categorías intermedias.

En otro orden de ideas el objeto de este estudio consiste, como su nombre lo dice en una reflexión al régimen jurídico de los trabajadores de confianza comprendidos en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, toda vez que en algún tiempo, parte de la experiencia laboral la realicé desempeñando un cargo a nivel personal de confianza , de ahí entonces el interés por conocer lo relativo a este tipo de trabajo especial.

Por otro lado se presenta la propuesta de modificación a los artículos 181, 182, 183, 184, 185 y 186 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, los cuales se refieren a los trabajadores de confianza, la nueva redacción hace referencia a que las condiciones laborales estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo se apliquen de manera general a los trabajadores antes referidos salvo

cláusula en contrario, de esta manera se pretende garantizar la estabilidad en el trabajo, toda vez que por ser personal de confianza se le excluye de los beneficios o prestaciones que el personal de planta o basificado disfruta previa valoración de la capacidad y responsabilidad ante la parte patronal y sindical mediante talleres de capacitación al personal o de promociones a otras -- áreas de trabajo dentro de la empresa o centro de trabajo.

CAPITULO PRIMERO

LOS ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION OBRERA

I. EVOLUCION HISTORICA EN EUROPA

a) EDAD ANTIGUA

- 1.a. Grecia.
- 2.a. Italia.

b) EDAD MEDIA

- 1.b. Imperio Romano.

c) EDAD CONTEMPORANEA.

- 1.c. Inglaterra.
- 2.c. Francia.
- 3.c. Alemania.

II. EVOLUCION HISTORICA EN MEXICO

a) EPOCA PREHISPANICA

b) EPOCA COLONIAL

c) EPOCA INDEPENDIENTE

d) EPOCA CONTEMPORANEA

CAPITULO PRIMERO

LOS ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION OBRERA

I. EVOLUCION HISTORICA EN EUROPA

a) Edad Antigua

1.a. Grecia.

1.b. Italia.

Estas dos culturas se distinguen por tener una mejor organización en su gobierno, tanto en el aspecto social, como en el político y económico, situación que influye en todas las provincias que ellos dominan, en una breve explicación veremos lo relativo a estos pueblos.

1.a. Grecia.

Se ha comentado que son los griegos quienes levantaron el edificio de la alta civilización, el cual está sostenido por las columnas de la filosofía, las bellas artes y las ciencias. No debe omitirse que la herencia política de este pueblo es el concepto de ciudadano, la preocupación por el bien público y la grandeza nacional o sea el verdadero patriotismo, el gusto por obedecer no tanto a la voluntad de un hombre, como a las reglas gene

rales libremente consentidas por la mayoría del pueblo, respecto a la Ley y al concepto de Soberanía popular basado en el desecho de la mayoría.

1) POBLACION: La estructura social es idéntica a la de los pueblos de la época. El aspecto del hombre libre y del esclavo se manifiesta con una división significativa, el rico o el pobre disponen de su persona y bienes con lo cual se les considera como un ciudadano. La esclavitud es un negocio productivo, donde el esclavo sin distinción de edades, color, raza, sexo, etc., - es tratado a manera de mercancía selectiva.

2) PROFESIONES: La situación jurídica y social - no sufre cambio alguno en los no libertos, quienes practican o ejercen las más diversas actividades, entre las que se citan están la filosofía, el comercio, la banca, situación que les permite ser reconocidos a grado tal - que sin contar con un medio de manumisión éste se aplica en su beneficio.

3) ECONOMIA: La población satisface sus necesidades diversas a través de la industria familiar, algunas economías se modifican al momento de participar en la - sustentación del trabajo de familiares, de esclavos y - de hombres libres para abastecer a la población llevan-

do sus productos a círculos más amplios, el de la ciudad, el de los pueblos griegos y bárbaros, respecto al comercio este es autosuficiente.

4) OFICIOS: La práctica de un oficio en Grecia fue vista con desprecio por los hombres libres, sin embargo los artesanos, hombres libres griegos no fueron escasos, el número de oficios y de profesiones que practicaban es muy alto, se tiene la certeza de que el artesano es productor y comerciante produciendo para sí y para la ciudad.

5) ASOCIACIONES DE ARTESANOS: Los artesanos griegos se agrupan y constituyen asociaciones de oficios, bien para actuar en política o con fines de ayuda mutua. A estas primeras asociaciones no les preocupan los conflictos de trabajo de sus agremiados, ni el de los esclavos que están a su servicio. Esto significa entonces que Grecia no se preocupa por legislar en materia de trabajo.

2.a. Italia.

El Imperio Romano de Occidente. En Roma desarrolla una economía sólida que beneficia a la Península Itálica, así mismo se suceden los hechos más importantes de la humanidad: la fusión de las clases sociales -

entre patricios y plebeyos, romanos y extranjeros y finalmente los hombres libres y esclavos. (1)

1) POBLACION: La estructura social no cambia, es la misma de la época; se da la fusión de clases sociales.

2) ECONOMIA: En Roma se forma una economía muy sólida, la fórmula es la industria familiar, que es la base de la solución a los problemas económicos.

3) CONFLICTOS SOCIALES: En este rubro son variados debido a las distintas clases sociales que buscan la igualdad de los derechos, tanto en lo civil como en lo político y religioso.

4) COLEGIOS: Los oficios en Roma adquieren una gran relevancia debido a que son de vital importancia para mantener bien equipado al ejército, además la población es industrial y está constituida por los artesanos. Esto significa que los colegios datan desde la antigüedad, la Ley de las Doce Tablas autoriza su constitución y les otorga facultades para dictar sus estatutos.

(1) Manual del Derecho Obrero, J. Jesus Castorena, Gráficos - Ers, S.A., Sexta Edición, México, D.F., 1984, página 229.

b) Edad Media.

1.b. Imperio Romano.

El Imperio Romano de Occidente en el siglo IV, era sólo un coloso con pies de arena, había perdido su unidad y nada más se mantenía en pie por la fuerza de su tradición secular, esperando que un cataclismo acabase con él y esto es obra de las invasiones de los pueblos bárbaros. Los romanos llamaban bárbaros a todas las tribus que no eran itálos.

Entre los pueblos bárbaros más importantes resultaron ser las tribus germánicas, que comprenden dos grupos: los teutones y godos. Los primeros se subdividen en: Francos, Anglos, Sajones, Frisones, Vándalos, Suevos, Cuados Y Marcomanos. Los segundos se clasifican en: Ostrogodos, Visigodos, Gépidos, Hérulos y Alanos. (2)

El Imperio Romano de Oriente. Al desaparecer el imperio de Occidente, el de Oriente o Bizantino se consideró heredero de la cultura romana, alcanzando su apogeo durante el reinado de Justiniano, quien tuvo la --

(2) Síntesis de Historia Universal, Ciro González Blackaller y Luis Guevara Romírez. Editorial Herrero, S.A., Novena Edición, México, D.F., 1969, página 147.

suerte de contar con notables consejeros y eficientes colaboradores. En este sentido se citan algunos aspectos interesantes. (3)

1) INVASIONES: Los pueblos llamados bárbaros no se encuentran delineados perfectamente, en su formación son tribus dispersas y aisladas, se caracterizan por el predominio de las arbitrariedades hacia la libertad humana.

2) FEUDO: Es notorio el predominio del poseedor de la tierra, respecto de aquellos que la cultivan, esa relación dio origen a la figura jurídica de la Servidumbre.

3) MUNICIPAL: Es un régimen de legalidad que limita y somete la autoridad del Señor Feudal en beneficio de los habitantes de la ciudad. (4)

4) POBLACION: Es el resultado de la fusión de la comunidad secular con la religiosa. El estado social que

(3) Idem, página 151.

(4) Las Garantías Individuales, Ignacio Burgoa Orihuela, Editorial Porrúa, S.A., Décimo-Séptima Edición, México, D.F., 1983, páginas 72 y 173.

impera es el clero, después los servidores del Estado y en último lugar la población activa. (5)

5) ECONOMIA: En este sentido es cerrada, su estructura es en cierta forma de tipo agrario, constituyendo con esto el fundamento del Estado y la Sociedad. (6)

En esta época el Señor Feudal es el dueño de vi-
das y haciendas de sus súbditos, los maestros artesanos
se agrupan por especialidad a fin de defender la cali-
dad de su trabajo evitando competencias ruinosas.

Para concluir menciono que en Francia, por ejem-
plo, los reyes expiden una reglamentación denominada Or-
denanzas, mismas que señalan entre otras disposiciones
lo relativo al salario. Las agrupaciones de maestros --
son con la finalidad de obtener beneficios para su cla-
se.

Los aprendices por su lado, se agrupan a fin de
formar sociedades mutualistas y evitar el mal trato que
reciban de los maestros y por otro lado, defender sus -
intereses. (7)

(5) J. Jesús Castorena, Op. Cit., página 29.

(6) Historia del Mundo, Ernesto J. Gorlicht, Ediciones Martínez
Roca, Barcelona, España, Cuarta Edición, 1972, página 223.

(7) Manual del Derecho del Trabajo, Euquerio Guerrero, Edito-
rial Porrúa, S.A., Décimosexta Edición, México, D.F., 1989,
página 309.

c) Edad Contemporánea.

1.c. Inglaterra.

2.c. Francia.

3.c. Alemania.

Entre los países antes citados, su importancia surge a fines del siglo pasado, se citan algunas generalidades. Con Inglaterra al término de los años 1800, un grupo de ideólogos de clase media entre los que se encuentran Bernard Shaw, Sidney Webb, Robert Owen promueven doctrinas y diversos movimientos en favor de la clase obrera carente de todo tipo de protección tanto de índole social como laboral, permitiendo con ello el florecimiento del liberalismo.

1) LAS DOCTRINAS SOCIALES: Con las grandes transformaciones económicas, políticas, sociales e ideológicas que el mundo occidental sufre en la presente etapa, se propicia la aparición de la injusticia, así como la desigualdad económica, crece la explotación de los trabajadores quienes viven en condiciones lamentables.

2) LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA: Se puede decir que es la aplicación y extensión de sus principios morales revelados a la vida del individuo en sociedad. De esta manera los teólogos de la edad media, tratan de

encontrar soluciones a los conflictos de la clase social oprimida.

El Pontífice León XIII se preocupa por la situación de los obreros al elaborar y publicar el 15 de mayo de 1891, un importante documento denominado ENCICLICA RERUM NOVARUM.

3) ELEMENTO SOCIAL CRISTIANO: La doctrina eclesiástica ha manifestado diversos aspectos en cada etapa siendo en este período cuando se indican los siguientes puntos:

a) El Estado debe trabajar en bien de la sociedad, procurando una justa distribución de la propiedad y de la riqueza.

b) El trabajador tiene derecho a la sindicalización.

c) Es de conveniencia la existencia de asociaciones profesionales. (8)

(8) El Mundo Contemporáneo, Carlos Alvear Acevedo, Editorial Jus, México, D.F., Vigésimatercera Edición, 1983, página 36.

4) LEGISLACION OBRERA: Durante mucho tiempo, --- mientras el capitalismo está en mayor auge, las leyes - son opuestas a toda sindicalización y protección efectiva de la clase trabajadora.

La idea que impera es que cualquier intervención gubernamental o legal es opuesta a la libre empresa y - contratación, que son las bases socioeconómicas que admiten los estados capitalistas.

1.c. Inglaterra.

Los gremios de artesanos y las asociaciones profesionales son disueltas en el siglo XVIII y aún así -- los excesos que ocurren durante la Revolución Francesa en 1779 y 1800, donde las leyes sobre asociaciones --- prácticamente considera criminal todo sindicato.

En 1834 se establece el Gran Sindicato Nacional Consolidado, que pretende abarcar a trabajadores industriales y agrícolas, teniendo a Robert Owen por principal ideólogo de tendencia socialista, pues pretende que los sindicatos tomen posesión de las grandes industrias, bajo la amenaza de huelga; sin embargo ésta gran asociación llega a su disolución sin haber logrado sus metas. Es importante señalar que el sindicalismo británico progresa lentamente, y es entre los años 1871 y 1875 cuan-

do las leyes británicas conceden reconocimiento al sindicato con plena personalidad jurídica, siendo a principios del siglo XX cuando se logra que la jornada de trabajo sea de ocho horas, aplicándose de manera general a todo el país. (9)

2.c. Francia.

En el período de la Revolución Francesa la Ley - Chapellier actúa en contra de los antiguos miembros de artesanos prohibiendo las asociaciones profesionales. - Es en 1884, cuando con la Ley de Asociaciones promovidas por Waldeck-Rousseau el sindicalismo puede existir legalmente. A fines del siglo XIX, cuando la Asamblea - Nacional elabora un conjunto de normas laborales que -- vienen a configurar ciertos beneficios en favor de la - clase obrera al establecer la jornada de ocho horas.

3.c. Alemania.

Es muy significativa la legislación obrera en este país, debido a que la industrialización comienza a - fines del siglo XIX. Por otro lado la ley prohíbe la -- existencia de asociaciones profesionales, determinando

(9) Idem, páginas 39 y 40.

en forma tardía la formación del sindicalismo. Es en el año de 1869 cuando sale a la luz pública un decreto en el cual en términos generales se reconoce a los obreros el Derecho de Asociación excluyendo a los marinos, sirvientes y campesinos. Después de la Primera Guerra Mundial, se fija la jornada de trabajo con duración de ocho horas.

5) NORMAS LABORALES DE CARACTER INTERNACIONAL: -- Es en 1919, al final de la Primera Guerra Mundial, cuando el Tratado de Versalles prevé el establecimiento de una Organización Internacional del Trabajo, con participación de los países miembros de la Liga de las Naciones, estableciendo la sede de la misma en Ginebra, Suiza. Posteriormente bajo sus auspicios se celebra la primera conferencia mundial en la Ciudad de Washington, E.U.A., donde se adopta la jornada de ocho horas.

II. EVOLUCION HISTORICA EN MEXICO.

ASPECTOS GENERALES: A fin de conocer los antecedentes de la legislación obrera en los Estados Unidos Mexicanos, la he dividido para su estudio en cuatro épocas: prehispánica, colonial, independiente y contemporánea.

a) Epoca Prehispánica.

Según la historia a mediados del siglo XIV el -- pueblo azteca se integra de la siguiente manera.

1) CLASES SOCIALES: La clase superior, lo es por su cultura o por su posición social; a ella pertenecen los dignatarios religiosos, nobles, militares y comerciantes.

La clase sacerdotal es muy importante debido a - la práctica de los ritos y las ceremonias religiosas, - es la que se comunica con las divinidades e intervienen en los detalles de la vida del pueblo. Toda actividad - del Estado está vinculada a la influencia de esta casta que gobierna indirectamente a la población.

Los guerreros disfrutan de los más altos privilegios, el rey debe pertenecer a esa clase y contar con - un número de hazañas bélicas a su favor, los miembros - del Consejo forman parte de este selecto grupo. Económicamente son clases ociosas que ejercen verdadera tiranía sobre el común del pueblo.

Los comerciantes tienen a su cargo el gobierno - del mercado de Tlatelolco, su actividad ejerce una verdadera función jurisdiccional, disfrutan de una especie

de fuero, mantienen relaciones con los sacerdotes y son aliados de los guerreros, a quienes sirven como informantes proporcionando datos que obtienen en sus viajes por otros pueblos y que son útiles para preparar sus conquistas.

Los agricultores pertenecen a la clase media, -- quienes hacen de su actividad una parte fundamental, no hay jefe de familia que no posea una pequeña propiedad para ser destinada al cultivo. Sin embargo cabe mencionar el campo agrícola no es su única actividad, hay entre ellos artesanos que practican este oficio obteniendo por este medio elementos suficientes para subsistir.

Los artesanos de un mismo oficio forman una asociación semejante a la corporación, viven en Calpullis o barrios, tienen un Dios, que es el del oficio al que veneran en común, enseñan a sus hijos la profesión; dichas prácticas hacen pensar a la mayoría de los historiadores que los artesanos aztecas logran intengar un régimen corporativo.

La clase inferior se integra por los macchuales o la clase económicamente baja del pueblo que requiere del ejercicio de un trabajo para subsistir. (10)

(10) Historia de México, Concepción Barrón de Morán, Editorial Porrúa, S.A., Décimoquinta Edición, México, D.F., 1970, -- páginas 122 y 123.

2) GOBIERNO: La ciudad se divide en cuatro barrios, cada uno es independiente en su régimen interior, cuenta con recursos propios y está delimitada su propiedad territorial. La justicia se imparte por funcionarios especiales, escogidos entre hombres capaces y honestos, además hay un tribunal superior, quien resuelve en última instancia cualquier conflicto.

3) ECONOMIA: El pueblo azteca satisface sus necesidades en tres formas: primero mediante un trabajo personal subordinado, cuyo objeto es el cultivo de la tierra; segundo a través de una economía local abastecida por las personas que ejercen un oficio produciendo para vender sus productos y tercero por un intercambio de productos llevados a cabo con pueblos distantes del Valle de México.

4) CONFLICTOS SOCIALES: El pueblo azteca no registra más conflictos de tipo social que el denominado "El Pacto del Pueblo". El cual consiste en un acuerdo entre los guerreros y los macehuales, que es el de servir a las clases superiores a cambio de que ganen las guerras.

5) IDEAS SOCIALES: En este sentido se puede decir que es la libertad de trabajo. El pueblo cumple con otras actividades, salvo algunas obligaciones como la de confeccionar los vestidos de las clases superiores, cons

truir sus casas, cultivar sus tierras, etc., trabajos -- que siempre son remunerados.

El trabajo es el resultado de un mutuo acuerdo entre quien solicita y quien presta servicios, los trabajadores ocurren al mercado de Tlatelolco a fin de ofrecer sus servicios.

6) TRABAJOS FORZOSOS: Estos están a cargo de los esclavos, siervos y tamemes. La esclavitud tiene una concepción opuesta a la tendencia europea; el esclavo es -- tratado como una persona, puede adquirir bienes y disponer de ellos, así como tener un patrimonio, si bien tiene la obligación de trabajar para el señor, puede hacerlo en beneficio propio; un aspecto importante es que el hijo del esclavo nace libre.

7) ESCLAVITUD: Las causas de la esclavitud según los historiadores son: la comisión de un delito, por contraer deudas, por venta o celebración del pacto de poner a su hijo como esclavo. La situación de no ser hombre libre les impide ingresar a las clases superiores.

8) EDUCACION: Es frecuente que los menores de -- edad reciban la educación familiar o doméstica, la cual se complementa al ingresar al Tepochcalli o escuela popu

lar o al Calmecac escuela de los nobles. (11)

9) LA LIBERTAD: El esclavo que deseaba dejar de serlo, obtenía su libertad con el simple hecho de manifestar su repudio a su condición como tal y refugiarse en el Templo Mayor.

b) Epoca Colonial.

ASPECTOS GENERALES: Al ser conquistada la Gran Tenochtitlán por los españoles el 12 de agosto de 1521, se inicia este periodo al cambiar de nombre al Valle del Anáhuac por el de la Nueva España, es así como surge el contacto entre dos pueblos: el español e indígena, que al unir sus mutuos recursos, se gesta la nueva cultura del pueblo mexicano. (12)

El trabajo durante este período está sujeto a dos regímenes distintos, ya sea el del campo o el de la ciudad. Por tanto se considera importante conocer algunos aspectos del citado ciclo en la vida de México.

(11) Concepción Barrón de Morán, Op. Cit., página 123.

(12) Idem, página 180.

1) SOCIAL: La población de la Nueva España se integra con tres grupos étnicos que son el blanco, indígena y negro. Las mezclas de sangre dan origen a las castas, - mismas que son vistas con desprecio por algunos grupos de gente demasiado sensible. (13) A lo largo de esta época - hay diversas manifestaciones de descontento en diversos - lugares y entre los distintos grupos de pobladores en contra del abuso por parte del español quien los reprime con dureza.

2) POLITICO: Para atender y resolver los conflictos en las posiciones de ultramar, se constituye en España el Real Consejo de Indias, que se integra con las Leyes de Indias, consistente en una recopilación de diversos ordenamientos en materia judicial, legislativa, administrativa, etc . El sentido de estos ordenamientos es de carácter humanitario en relación con el trato del indígena, sin embargo en la práctica no se aplica, debido a que el español debe proteger sus intereses económicos, sociales y políticos.

Al respecto se puede hablar de abusos de la autoridad de manera frecuente, así como las leyes son burladas bajo la fórmula legal de "se acata pero no se cumple"

(13) Ibid, página 196.

como sucedía con los encomenderos tratándose de las leyes que pretendían evitar los continuos abusos con los indios. (14)

3) ECONOMIA: Las industrias que más destacan son las del tabaco y pólvora, mismas que son monopolios a cargo del gobierno, estos productos se venden en lugares especiales denominados estancos. (15)

Los obrajes son especies de fábricas en donde los obreros trabajan en pésimas condiciones. Los artesanos se organizan en gremios con ordenanzas especiales. Por otro lado los españoles acaparan el trabajo productivo de la Nueva España, así como los gremios se integran con una variedad de inmigrados. Un aspecto importante es mencionar que a los indígenas les toca realizar el trabajo más pesado, sin embargo, éstos asimilan la técnica española e imprimen gran sensibilidad artística a sus productos.

4) LAS CORPORACIONES: En Europa especialmente en España, lo que prevalece es la forma artesanal de producción, donde es explicable que al llevarse a cabo la con-

(14) Ibid, página 204.

(15) Concepción Barrón de Morán, Op. Cit., página 189.

quista de nuestro territorio, se trasladan a la Nueva España las instituciones que operan en la Península Ibérica.

Es así como se implantan en los nuevos dominios españoles el régimen corporativo. Este sistema de producción es el mismo que existe en el viejo continente, sin embargo hay tres aspectos que señalar:

- a. Los estatutos de las corporaciones no se hacen extensivos a los indígenas.
- b. No existe sanción por productos imperfectos.
- c. Las ordenanzas de la corporación forman parte de un cuerpo legislativo que se denomina: Las Ordenanzas de la Ciudad de México.

Por tanto el régimen corporativo en la Nueva España como en Europa, tiene la característica de ser una forma de gobierno tanto en la producción y el consumo. Sin embargo y seguramente por la presencia de los indígenas, su aplicación no es tan rigurosa como en el viejo mundo.

5) LA FUERZA DE TRABAJO: Debido al abuso en el trato hacia el indio, la mano de obra se considera la ri

queza más grande en América. Los reyes de España inter--
vienen en forma proteccionista, dando origen a la Ley de
Indias.

Este ordenamiento va a funcionar como órgano tute--
lador de los indios, en todas las manifestaciones y for--
mas de relación, siendo esta un verdadero Código en mate--
ria de trabajo. Es quizá el más remoto antecedente de --
nuestra ley laboral, debido a que hay una reglamentación
bien estructurada en cuanto a la relación de trabajo y -
normas protectoras del salario.

Respecto a la Previsión Social, se dan ciertos li--
neamientos a fin de evitar la dispersión de los centros
urbanos, evitando excesos de mal trato entre españoles -
e indígenas.

6) LOS TRABAJOS FORZOSOS: La encomienda en esta -
situación se encuadra como una forma de trabajo forzoso
en su origen. Se reglamenta para subsistir la prestación
de servicios a cambio de un tributo, pago que da derecho
al indígena para obtener del encomendero cierta protec--
ción para su persona e intereses diversos.

La encomienda es una concesión de los reyes cató--
licos que no figura dentro del aspecto del comercio, és-

ta puede ser declarada vacante en caso de incumplimiento a las obligaciones impuestas al encomendero.

Este tipo de trabajo con los esclavos y los siervos es una realidad en la colonia. Se les considera como en Roma objetos, cosas susceptibles de posesión y dominio por parte de su dueño. (16)

Hay que recordar que la encomienda era una concesión que otorgaban los reyes de España, que no estaba en el comercio, que podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al encomendero y que tenía una duración de tres o cuatro vidas.

7) LA INDUSTRIA: Las industrias productivas como la del tabaco, la pólvora, la sal, el mercurio y los najpes, eran monopolizadas por el gobierno en su venta y -- producción, en lugares llamados estancos.

El trabajo industrial se realiza en los pequeños talleres artesanales o en los obrajes, que son especie de fábricas en que los obreros reciben bajos salarios -- por su trabajo y son sometidos a duras condiciones de vida.

(16) Manual del Derecho Obrero, J. Jesús Castorena, Gráficos - ERS, S.A., Sexta Edición, México, D.F., 1984, página 41.

Los artesanos se organizan en gremios, que se rigen por las ordenanzas a las que se sujetan el maestro, los oficiales y los aprendices. Todos forman parte de -- las agrupaciones llamadas cofradías, en las que cada cofrade pagaba una cuota mensual para sostener el culto de su Santo Patrono. La cofradía en cambio paga al cofrade los gastos de enfermedad o el importe del sepelio en caso de muerte.

Debido a las prohibiciones, la industria está -- atrasada, entre las más importantes se encuentra la de -- hilados y tejidos de lana y algodón en Puebla, Querétaro, Jalisco, Guanajuato y Tlaxcala, otras industrias que des tacan son la de loza, vidrio, cigarros, pólvora y jabón, etc. (17)

8) REGIMEN JURIDICO: Según el historiador para -- atender las necesidades de la colonia, los reyes dictan las disposiciones que consideran necesarias por conducto del Consejo de Indias, a estos ordenamientos se les cono ce con el nombre de Leyes de Indias. Se dice que esta --

(17) Historia de México, Concepción Barrón de Morán, Editorial Porrúa, S.A., Décimoquinta Edición, México, D.F., 1970, - página 190.

legislación para su tiempo es muy compleja, debido a que su competencia abarca aspectos de orden religioso, impar tición de justicia, población, ejército, territorio, lo relativo a los indios, la Hacienda Pública, etc.

Debido a lo amplio de su temática es necesario -- que se realicen recopilaciones de esos ordenamientos a -- fin de tematizarlos; la más antigua data del año 1534 -- por el Oidor Vasco de Puga. A esta colección siguen --- otras; sin embargo Felipe II considera que no son comple tas y ordena se realice una recopilación general, la -- cual se promulga en el año de 1631 con el nombre de "Re-
copilaciones de los Reinos de Indias".

Hay que señalar que en el aspecto de la supleto-- riedad no estaba previsto por las Leyes de Indias, sin - embargo se aplica en forma supletoria las disposiciones españolas y algunas más que son dictadas por la Nueva Es paña, como son las Ordenanzas de Minería y los Autos de la Real Audiencia, entre otros. Por último las Leyes de Indias son eminentemente de carácter humanitario, se pue de decir que este tipo de ordenamiento tiende a proteger al indígena. Sin embargo su aplicación dista mucho de - su finalidad debido a que las autoridades se confabulan con los encomenderos para la explotación del encomenda--

do. (18)

c) Epoca Independiente.

ASPECTOS GENERALES: En este sentido es importante recordar los actos diversos que dan origen al movimiento de la Independencia. La situación general de la Nueva España al finalizar el siglo XVIII, esta es difícil debido a las desigualdades económicas, políticas y sociales - que existen entre los pobladores de la colonia.

El español posee dinero, privilegios y el dominio público, el criollo es generalmente culto, posee cualidades y capacidad para dirigir, es relegado por el elemento español. creando una situación conflictiva que va favoreciendo la lucha.

1) CAUSAS INTERNAS: Estos acontecimientos preparan la guerra de Independencia: la injusticia social, desequilibrio económico y la política monopolista de la metrópoli; se reservan los altos puestos para un grupo determinado, así como los privilegios concedidos a los españoles. Se contrastan las diferencias dadas entre el alto y bajo clero.

(18) La Evolución de México, Angel Miranda Basurto, Editorial Herrero, S.A., Primera Edición, Quinta Reimpresión, México, D.F., 1966, página 231.

2) CAUSAS EXTERNAS: En este caso son luchas armadas ocurridas fuera del país las que influyeron en -- los criollos para pelear por la Independencia entre los que se encuentran:

- a. La influencia de los pensadores franceses al proclamar los derechos del hombre y la soberanía popular.
- b. La Revolución Industrial surgida en Inglaterra aumenta la demanda de diversos productos, lo cual obliga a buscar nuevos mercados en América, aunado a ello los ingleses traen literatura diversa con nueva filosofía que favorece la gestación del movimiento independiente, al ser leída por los criollos. (19)
- c. Las colonias inglesas del naciente país vecino del norte, al hacerse independientes de Inglaterra en el año de 1776, debido a una economía absorbente del gobierno y de la burguesía, incita a una lucha armada que culmina con la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica.

(19) Angel Miranda Basurto, Op. Cit., página 287.

Una vez lograda su libertad, los Estados de la -- Confederación Americana estructuran su organización polí-- tica adoptando la forma "republicana, democrática y re-- presentativa" de gobierno; esto alimenta las aspiracio-- nes de las colonias españolas para llevar a cabo una re-- volución semejante, situación que influye en los crio--- llos de esas ideas se pueden convertir en realidad. (20)

Es el 14 de julio de 1789 en París, Francia, don-- de se inicia el gran movimiento conocido con el nombre - de Revolución Francesa, teniendo por objeto acabar con - los abusos de la monarquía absolutista, de la nobleza y del clero, establecer un gobierno que favoreciera las -- pretensiones políticas y económicas de la burguesía fran-- cesa. Todo esto se logra tras una violenta revolución - popular que pone fin a la monarquía y establece un régi-- men republicano que legisló en favor de las clases popu-- lares pero cuyos beneficios le aprovecharon principalmen-- te a la burguesía que trató de extender sus ideas y su - dominio sobre toda Europa.

3) ASPECTO SOCIAL: En 1810, en Valladolid, hoy Mo-- relia, Michoacan, el 19 de octubre, Don Miguel Hidalgo y

(20) Idem, página 288.

Costilla elabora un decreto de abolición de la esclavitud y el tributo de castas, esto es en la provincia; disposición que hace extensiva a todo el país, el 29 de noviembre del mismo año en Guadalajara; en ese mismo lugar, el 5 de diciembre del propio año, publica el primer decreto de carácter agrario. (21)

4) ORDENANZAS DE LOS GREMIOS: El movimiento independiente no tiene el efecto de desogar el régimen corporativo de la Ciudad de México, sin embargo algunas de -- las Ordenanzas entran en desuso. Por otro lado algunos de los artesanos especializados que por su oficio requieren de un largo aprendizaje conservan su régimen de privilegios, esto se debe en gran parte a la riqueza de -- sus cofradías así como a la preparación de sus miembros. Las Leyes de Reforma ponen término al régimen corporativo; se consideran bienes del clero a las cofradías y archicofradías, por tanto se les desamortiza.

5) LAS LEYES DE INDIAS: Estas dejan de tener aplicación a partir de la Independencia. La idea que se tenía de este movimiento es el de un remedio eficaz a -- los problemas sociales; el régimen de libertad que se --

(21) Concepción Barrón de Morán, Op. Cit., página 239.

instaura con este período no logra su cometido; por lo tanto persisten las prácticas del trabajo forzado, del peonaje y la esclavitud.

6) LOS REGLAMENTOS: Estos vienen a sustituir a las ordenanzas gremiales, algunas actividades relacionadas con las necesidades de la población son objeto de la regulación y son las Leyes de Reforma los que ponen término al régimen corporativo. Aunque se tiene por objeto el proteger los intereses del público, algunos de estos ordenamientos se avocan a la atención de quienes ejercen un oficio o una actividad tales como los cómicos, panaderos y tocineros.

7) LA LEGISLACION DEL IMPERIO: La Ley sobre Trabajadores de noviembre 10. de 1865, declara la libertad de trabajo y la libertad de comercio en los centros de trabajo; en este sentido se regula la jornada laboral en cuanto a su duración, días de descanso, el salario mismo que se debe pagar en moneda, así como los descuentos aplicados al mismo, la creación de tiendas, dando la libertad al trabajador de realizar sus compras en el lugar que elija. Cabe señalar que la regulación desde el punto de vista de este período tiene mucha semejanza con nuestra legislación actual. (22)

d) Epoca Contemporánea.

ASPECTOS GENERALES: Buena parte de la inquietud política que estalló a fines del siglo XIX y principios del XX tiene como antecedentes inmediatos los correspondientes al desarrollo del movimiento obrero el cual desemboca de manera llamativa en la creación del Partido Liberal Mexicano.

a. Al ser promulgada la Constitución Política de 1857, se apuntan con líneas más o menos precisas algunos ejemplos del afán de los trabajadores por agruparse y obtener mejores condiciones de vida, dando origen a las primeras sociedades mutualistas.

b. Entre 1870 y 1880 se van integrando las sociedades cooperativas.

c. En 1872 los trabajadores se agrupan para fundar el Círculo de Obreros de México, este se basa en los ideales del cooperativismo. Su programa es una lucha abierta en donde la huelga es el medio de transición a fin de alcanzar las mejores condiciones de vida.

d. En este periodo proliferan los periódicos de tendencia obrerista, entre sus páginas destacan las ideas y criterios diversos, dando pauta a una gran in-

quietud por la lucha de la clase obrera. (23)

2) EL MOVIMIENTO OBRERO: Al conocerse en México la suerte de los obreros estadounidenses ametrallados en la Ciudad de Chicago, Estado de Illinois, el 10. de mayo de 1886, este hecho sangriento hace que surja entre los obreros el sentimiento de solidaridad y espíritu de lucha.

En el año de 1905, los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón presentan a la clase obrera un programa jurídico-político denominado Programa del Partido Liberal Mexicano. Por tanto es en la Ciudad de México donde comienza a celebrarse congresos obreros que une los deseos y demandas de la clase trabajadora a fin de obtener la jornada de trabajo de ocho horas, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical, la fijación de un salario mínimo, indemnización por accidente de trabajo y pensión a los obreros que han agotado sus energías a través de su vida laboral.

Por tanto es bien sabido que en ese momento no -- existe legislación alguna que proteja al proletariado --

(23) Carlos Alvear Acevedo, Op. Cit., página 43..

tanto en el campo como en la ciudad. Las huelgas están prohibidas, se castiga con dureza a quienes soliciten -- aumento salarial o que se reduzca la jornada de trabajo.

Al inicio del siglo XX, hubo sin embargo peticiones en este sentido. Los ferrocarriles fueron los primeros en organizar agrupaciones de resistencia, como la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril. (24)

Los postulados vertidos por el Partido Liberal Mexicano influyen mucho entre la clase trabajadora de Orizaba, Veracruz, extendiéndose a los Estados de Puebla, - Tlaxcala, Hidalgo y México. (25)

3) PRIMEROS SINTOMAS DE INCONFORMIDAD NACIONAL: - Es en 1906, cuando dos grandes movimientos obreros ponen de manifiesto la fuerza que adquieren las organizaciones de trabajadores. En Cananea, Sonora, los trabajadores - declaran la huelga a la minera Cananea Consolidated Company donde presentan un pliego con las siguientes peticiones: jornada de ocho horas, salario mínimo, buen trato y derecho a ascensos. La empresa rechaza las peticiones calificándolas de absurdas, es entonces cuando los -

(24) Concepción Barrón de Morán, Op. Cit., página 357.

(25) Angel Miranda Basurto, Op. Cit., página 446.

mineros al manifestar su descontento son agredidos a balazos, en tanto dirigentes obreros son hechos prisioneros y son remitidos a la cárcel de San Juan de Ulúa, Veracruz, mientras los soldados norteamericanos son llamados para imponer el orden entre los trabajadores inconformes.

El segundo sucede siete meses después cuando el Centro Industrial de Puebla expide un reglamento de trabajo aplicable a las fábricas textiles de Atlixco y Puebla, Puebla, el cual consiste en prohibir a los trabajadores cualquier tipo de organización obrera.

Como protesta surge de manera inmediata la suspensión de labores, el gobierno ordena que se continúen los trabajos. Los huelguistas son apoyados por trabajadores de la Zona de Orizaba (Río Blanco, Nogales y Santa Rosa), quienes realizan un "paro laboral" para plantear sus demandas de aumento de salario y la reducción de la jornada de trabajo.

El General Porfirio Díaz dispone que el conflicto se resuelva favorable a los industriales, obligaciones a los obreros a reanudar de manera inmediata sus labores. Esta situación hace que la huelga adquiera matices francamente rebeldes, el incidente que se detalla, es cuando --

los obreros son balanceados al dirigirse a las instalaciones de la fábrica el día 7 de enero de 1907 al amanecer, es entonces cuando prenden fuego a la tienda de raya, al saber esto el Presidente Díaz ordena que las fuerzas federales repriman con fuerza sangrienta la inquietud laboral de los trabajadores. Para concluir, la situación económica y social de México durante la época porfiriana es la de una costa privilegiada y dueña del poder por largo tiempo; la invasión del capitalismo extranjero, su crecimiento a costa del despojo de la riqueza mexicana, la explotación de sus trabajadores; un pueblo oprimido, sin libertades o derechos, lo cual tiene como consecuencia la natural indignación de las clases sociales -- afectadas así como algunas manifestaciones de insurrección que adquieren forma definitiva en la revolución de 1910. (26)

4) LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910: Es el 20 de noviembre de este año cuando se inicia este movimiento armado el cual es proclamado con el Plan de San Luis del 5 de octubre de 1910. El jefe de la contienda revolucionaria es Don Francisco I. Madero, durante su campaña polí-

tica, ofrece promulgar leyes a fin de mejorar la situación del obrero. Es a partir del 6 de noviembre de 1911 cuando el movimiento antes mencionado se convierte en gobierno al protestar Madero como Primer Mandatario de la República Mexicana.

5) FRANCISCO I. MADERO Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: Entre los primeros actos de gobierno está la creación del Departamento del Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución equitativa de los conflictos laborales entre capital y trabajo, la cual surge por decreto del 13 de noviembre de 1911, constituyendo esto el antecedente de una legislación en materia de trabajo.

6) LEYES PRECEDENTES EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: Es importante señalar algunos ordenamientos en materia laboral promulgados en algunos Estados de la República en diversos años, sobre riesgos profesionales.

a. 1904. Estado de México, Ley sobre Accidentes de Trabajo, Vicente Villada.

b. 1906. Estado de Nuevo León, Ley sobre Accidentes de Trabajo, Bernardo Reyes.

- c. 1913. Estado de Coahuila, Ley sobre Acciden---
tes de Trabajo.
- d. 1914. Estado de Jalisco, Ley del Trabajo, Ma--
nuel Berlanga.
- e. 1914. Estado de Veracruz, Ley del Trabajo, --
Cándido Aguilar.
- f. 1915. Estado de Yucatán, Ley del Trabajo, Sal-
vador Alvarado.
- g. 1916. Estado de Coahuila, Ley del Trabajo, ---
Gustavo Espinosa Mireles. (27)

7) EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917: La ---
Gran Asamblea Legislativa de la Revolución que tiene su
sede en la Ciudad de Querétaro, Querétaro, es convocada
por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y En-
cargado del Poder Ejecutivo de la Unión, Don Venustiano
Carranza. El Congreso Constituyente inició sus labores -
en diciembre 10. de 1916 y concluye en enero 31 de 1917.
La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
se firma el 31 de enero, se promulga el 5 de febrero y -

(27) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina,
Editorial Porrúa, S.A.

entra en vigor el 1o. de mayo de ese mismo año. (28)

8) LA REGULACION DEL TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO: Como una referencia respecto a los trabajos de confianza es importante anotar que el concepto de "empleado de confianza" es utilizado por primera vez en el proyecto sobre la jornada de trabajo, el cual es presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la Ciudad de Washington, E.U.A., en 1919, término que es adoptado posteriormente por la Legislación Belga.

Posteriormente es aceptado por la legislación laboral mexicana y cabe destacar que no se le da un enfoque específico dentro de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, se le menciona en algunos artículos en forma aislada.

En el proyecto presentado, se dice que la Jornada de Trabajo es de ocho horas y no es aplicable al empleado de confianza, de dirección o de administración; pero en el debate de esa reunión se aclara el alcance legal de ese concepto en virtud de la actividad de un capataz

(28) Idem, página 20.

y que consiste en ejercitar actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes.

Se sostiene desde entonces que los trabajadores - de confianza son precisamente los altos empleados que -- por razón de sus funciones, tienen a su cargo la marcha y el destino general de una negociación o aquellos que - también por razón de sus funciones, están al tanto de -- los secretos de la empresa. A esto se agrega que el término "empleado de confianza" no es estético, sino que debe aplicarse en relación a cada una de las empresas, precisando casos concretos.

Se trata de comentar este tema, partiendo de los conceptos contenidos en la Constitución Política actual en su Artículo 124, que a la letra dice ... "El Congreso de la Unión, sin contrariar a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo los cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, do--mésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo" (29)

(29) Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., 60o. Edición, México, D.F., 1989, página 4.

Precepto que no deja lugar a dudas de que los trabajadores de confianza también son regulados por el citado numeral en cuestión y así las garantías laborales tales como: jornada ordinaria de trabajo, descanso semanal, vacaciones, pago de horas extras, derecho de escalafón, derechos de asociación profesional, de seguridad social, etc., contenidas en el mismo, no son privativas de un solo grupo de trabajadores, igualmente se incluye a los de confianza, puesto que también son trabajadores y como --tales se les debe proteger y tratar.

Después de haber establecido de manera breve los aspectos que contempla la disposición máxima del país, - se procede a realizar un somero estudio a la Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, en cuanto a los trabajadores de confianza, quienes son motivo de comentario y análisis.

En su Título Primero relativo a los Principios Generales, el Artículo 9o. contiene la esencia del concepto de trabajador de confianza, no da una definición del mismo, sin embargo señala cuales son las funciones propias del puesto.

Esto es, que la categoría de trabajador de confianza no depende de la denominación que se le de al --

puesto, sino de la naturaleza de las funciones que desempeña; y atendiendo a lo antes citado por el numeral ya referido, es posible comentar lo siguiente de acuerdo a una breve clasificación:

- a. ALTOS EMPLEADOS: gerentes, directores, administradores y representantes.
- b. Los propiamente hablando trabajadores de confianza, en razón de sus funciones, mismas que deben tener carácter general.

Respecto a los trabajadores de confianza la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

ARTICULO 181. Los trabajos especiales se rigen -- por las normas de este título y por los generales de esta Ley en cuanto no los contraríen.

ARTICULO 182. Las condiciones de trabajo de los -- trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no -- podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

ARTICULO 183. Los trabajadores de confianza no -- podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabaja

dores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

ARTICULO 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la empresa o establecimientos se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignado en el mismo contrato.

ARTICULO 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causales justificadas de rescisión a que se refiere el artículo - 47 y 51.

ARTICULO 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

CAPITULO SEGUNDO
LA ASOCIACION PROFESIONAL

I. GENERALIDADES

- A) INTRODUCCION
- B) ANTECEDENTES HISTORICOS
- C) NATURALEZA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL
- D) FUNDAMENTO JURIDICO
- E) REGLAMENTACION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL
- F) GARANTIAS DE EJERCICIO
- G) BENEFICIOS SINDICALES
- H) EL DERECHO DE HUELGA
- I) CONSIDERACIONES GENERALES

II. LA REGLAMENTACION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

- A) CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS
 - 1. De Trabajadores
 - 2. De Patrones
- B) SINDICATO DE TRABAJADORES Y PATRONES
 - 1. Registro para la Constitución del Sindicato.
 - 2. Número de Trabajadores
 - 3. Profesión
 - 4. Nacionalidad
 - 5. Los Menores de Edad
 - 6. La Mujer

C) LOS REPRESENTANTES DEL PATRON

1. Concepto de Patrón
2. Personalidad Jurídica
3. Fines Lícitos
4. Fines Económicos
5. Fines Políticos
6. Responsabilidad Civil
7. Responsabilidad Penal
8. Disolución del Sindicato de Patrones

D) FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

1. Principios
 - 1.d Normatividad
 - 2.d Concepto
 - 3.d Libertad Sindical
 - 4.d Integración
2. Requisitos
3. Estructura

CAPITULO SEGUNDO

LA ASOCIACION PROFESIONAL

I.- GENERALIDADES:

1. ASPECTOS DIVERSOS: Se dice que el trabajo en todo tiempo y lugar, tiene el efecto de asociar el individuo que lo practica y lo disfruta, ya sea de manera manual o intelectual.

Es sabido también que en el momento en que el ser humano una sus esfuerzos con sus semejantes para realizar diversos fines, entonces surgirán pequeños grupos -- hasta formar asociaciones, este fenómeno da lugar a que se realice la búsqueda de las soluciones a los diversos problemas que se les presenten a los asociados, sea del grupo que fuere.

Por tanto se puede decir que estos conflictos fueron diversos de época a época, así mismo las respuestas de la asociación tuvieron que ser distintas en sus fines, estructurales y procedimientos.

El maestro J. Jesús Castorena (30) manifiesta que

(30) Manual del Derecho del Trabajo. J. Jesús Castorena, Sexta Edición, Gráficos ERS, S.A. México, 1984, página 229.

"la asociación profesional de nuestros días, resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres y mujeres que trabajan". Sigue diciendo que "el organismo a que da lugar recibe el nombre de sindicato, término usado por primera vez en 1863 por Tolafín, y en 1866 por una asociación de trabajadores zapateros, dicho vocablo tiene su etimología del griego Sin (con), Díké (justicia).

2. MODALIDADES DEL FENOMENO: Se puede mencionar que las modalidades del trabajo hacen que contraste el fenómeno de la asociación contemporánea, por tanto he aquí algunas consideraciones:

a) El principio capitalista "dinero-mercancía-dinero" proporciona a las empresas de un sentido patrimonial, en el cual el concepto de trabajo es contemplado por el empresario y por la organización capitalista como una mercancía que hay que adquirir al menor precio posible.

b) La realización del trabajo en común, en áreas de determinadas dimensiones tiene el efecto de concentrar cierto número de trabajadores que por el constante convivir en una o varias tareas comunes y estar sujetas a un determinado régimen jurídico, trae como consecuen-

cia que se produzca una interrelación personal.

c) Respecto al maquinismo en la generalidad de -- los casos, la preparación técnica de los trabajadores, -- así como un breve período de capacitación suple a un largo aprendizaje, lo que tiene como efecto el de igualar -- en algunos de los casos al individuo en ciertos oficios o actividades y de restar a la profesión o arte la importancia de otras épocas.

d) Las relaciones se estrechan día a día entre -- las actividades económicas tanto en el ámbito local como regional, nacional e internacional que producen un fenómeno de vinculación entre patrones y trabajadores, así -- mismo da cabida a la posible estructuración y constitu-- ción de federaciones y de confederaciones de patrones y trabajadores.

e) El desarrollo de la asociación profesional en un ambiente de polémica y de honda crítica; revisión de los principios de la economía y del Estado, negación de los valores morales y culturales, así como la decisión -- de implantar nuevas fórmulas y estructuras.

El cuestionamiento de esas modalidades va a determinar una posición de lucha entre la clase obrera y la --

patronal, por tanto la asociación plantea, frente al --- principio patrimonial sostenido por el capitalismo, el - contenido humano del trabajo.

f) Se dice que la homogeneidad es cada día mayor en los trabajadores, lo cual permite un entendimiento fá - cil entre sí.

g) El aumento de los trabajadores es cada día ma - yor en relación a la profesión.

h) La posición respecto a las corrientes ideológi - cas, las doctrinas económicas de izquierda como el comu - nismo, el socialismo que sirven de apoyo para buscar una transformación social y política, así como la decisión - de perfeccionar la organización sindical para constituir - la en la base de una nueva estructura social, económica y política, dan al fenómeno de asociación de nuestros -- días un aspecto distintivo.

De estas consideraciones y tendencias del sindica - lismo, la enunciada en el inciso a busca rescatar ante - la clase patronal los derechos humanos elementales y ha - cer que el Estado los sancione a través de sus ordena --- mientos legales, esto constituyó el origen del fenómeno. El nervio y sostén de esa unión es precisamente su fina - lidad. Se dice que no hay sindicato que no la persiga, -

no porque la Ley la sancione, sino que también la reproduce, ya que esto representa el dato que motiva al trabajador en su parte elemental.

Es más aún para los sindicatos de ideología avanzada, la asociación profesional constituye el instrumento de la lucha de clases.

a) Introducción.

Se dice que la asociación profesional, es la más clara manifestación de que el individuo necesita de sus semejantes, para la realización de sus intereses como ente social, a esto hay que agregar que representa filosófica y jurídicamente un factor de equilibrio y de superación en las relaciones del ser humano.

Para algunos tratadistas, el fenómeno de la asociación profesional puede estudiarse desde un doble punto de vista: como representación de una filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden político ya establecido, y como una institución jurídica regulada constantemente por el derecho.

Desde el primer punto de vista, la asociación profesional pugna por modificar el orden político que existe y con ello va encaminada la acción sindical, que a través de sus diversas corrientes llega a, incluso, proponer la supresión de la soberanía como atributo exclusivo del Estado. La segunda alternativa choca abiertamente con tal actitud ideológica porque el derecho positivo a través de sus normas, regula a la asociación profesional en su constitución y en las consecuencias de derecho que resulten de sus actos, preservando en consecuencia, el orden jurídico existente.

La asociación profesional se justifica en la existencia del sindicato y aún cuando se les ha llegado a -- considerar como sinónimos, la verdad es que la primera -- se ha empleado para designar genéricamente la aspiración de los trabajadores a la unidad, mientras que el segundo se le ha empleado para el estudio y defensa de sus intereses comunes, de ahí que se puede decir que la primera es el género y el segundo la especie.

Independientemente de que el término asociación profesional supone la reunión de dos o más personas que tengan por objeto el logro de los intereses gremiales, -- el término es en sí demasiado amplio para dar cabida a di

versos tipos de agrupaciones, aparte de los grupos sindicales.

Por su parte, la expresión de sindicato, es en -- sus orígenes, el que se utilizó para designar a una agrupación exclusivamente de resistencia. Lo cierto es que -- dichas organizaciones son consideradas hasta cierto punto indispensables para el desarrollo integral de la relación obrero-patronal y para beneficio de nuestras instituciones, de ahí que la asociación profesional se le va a identificar como sindicato, mismo que se comentará posteriormente.

b) Antecedentes Históricos.

Algunos estudiosos del Derecho opinan que la asociación profesional en lato sensu, tiene antecedentes en el viejo mundo, continuando en la Edad Media.

Se dice que con el tributo del maquinismo, los -- obreros se reunen como un medio de defensa de sus intereses y para mejorar las condiciones paupérrimas en las -- que se desenvolvían como tales.

El nacimiento del capitalismo, preside el origen de la asociación obrera. Las primeras son objeto de in-

diferencia por parte del Estado Liberal, quien en cierta forma los toleraba, sin embargo con el transcurso del -- tiempo se les reprime por influencia de la Revolución -- Francesa, posteriormente se da a la tarea de crear una serie de disposiciones a fin de ser reglamentados, debido al auge con que los trabajadores van tomando conciencia de clase a fin de conocer y defender sus propios intereses así como la humanización de la jornada de trabajo.

La asociación profesional surge como una respuesta a la doctrina liberal, evolucionó hasta convertirse -- en nuestros días en el organismo que vale por sus fines, con la intención de buscar un equilibrio entre las fuerzas productivas contemporáneas.

Mucho se ha dicho al respecto de los antecedentes históricos de tan relevante figura jurídica, sin embargo, este breve estudio es para conocer y comentar algunos aspectos de este interesante tema.

Es importante señalar algunos elementos de carácter legal en la asociación profesional en los Estados -- Unidos Mexicanos y de su aplicación en nuestro Derecho -- Positivo.

c) Naturaleza de la Asociación Profesional.

La asociación profesional es un acto jurídico en virtud del cual, los individuos se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito.

Este acto solemne tiene el efecto de hacer unión de los hombres allí donde no la había; es decir, crear una entidad nueva o un ser jurídico al que dotan de un régimen interno y de órganos que lo representan para llevar a cabo el fin propuesto.

Puede surgir y frecuentemente emerger de ese acto jurídico una sociedad en el sentido sociológico de la palabra, los nexos jurídicos internos obran como una fuerza socializante, pero la vida del grupo sería invariablemente jurídica. El día que se disuelva y se extinga la envoltura o el acto jurídico, el fenómeno sociológico a que dió lugar también desaparecerá.

La asociación profesional se regula desde el punto de vista constitucional y laboral en el apartado "A" como un acto jurídico. Tal acontecimiento sin embargo, no hace unión ni crea la entidad, no le dota de fines, ni crea su derecho, simplemente la estructura y organiza. Y es que el trabajo por sí mismo es una de las más gran-

des fuerzas socializantes. Por eso en todo tiempo la -- asociación de los individuos que trabajan es una reali-- dad, así lo impidan las leyes humanas. La Ley requiere de un acto de voluntad de quienes deciden constituir un sindicato, tal acción es una realidad para organizarlo. Cuando desaparece la estructura jurídica no se destruye la unión de los trabajadores, ni su régimen, ni sus fi-- nes; esa unión tiene la posibilidad de actuar jurídica-- mente a través de una coalición prevista en el artículo 123, Fracción XVIII de la Constitución y se refiere a -- los siguientes aspectos:

a) LICITUD DE LA HUELGA: Cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la produc-- ción, armonizando los derechos del trabajo con los del - capital.

b) SUSPENSIÓN DE LABORES: Respecto a los servi--- cios públicos, los trabajadores están obligados a notifi-- car con diez días de anticipación a la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje su determinación para la realización de la acción antes citada.

c) ILICITUD DE LA HUELGA: Es cuando la mayoría de los huelguistas ejerce actos violentos contra personas, o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos

pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

En cuanto al criterio que establece la Ley Federal del Trabajo respecto al tema que nos ocupa encontramos lo siguiente:

ARTICULO 354.- La Ley reconoce la libertad de -- coalición de los trabajadores y patrones.

ARTICULO 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

ARTICULO 440.- Huelga es la suspensión temporal - del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

ARTICULO 450, Fracción I.- La huelga deberá tener por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador - con los del capital.

La asociación profesional es un fenómeno eminentemente sociológico. El acto jurídico que realizan los individuos sólo estructura la sociedad que se da como resultado de su convivencia, de la similitud del trabajo, de las condiciones de vida, y de las condiciones económi

cas que existen en ese momento. La vida de la asociación profesional no es jurídica en forma tajante.

Desde este punto de vista el derecho de asociación es diferente, en esencia, del derecho de asociación en general que sancione el artículo noveno de la Constitución y de los actos jurídicos de asociación regulados por los Códigos Civil y Mercantil.

d) Fundamento.

En este sentido cabe mencionar que la Constitución habla en su artículo noveno de los derechos de asociación y de reunión; en tanto el artículo 123, fracción XVI indica que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Los dos primeros derechos (defensa de sus intereses y la formación de sindicatos) son incluidos en la Constitución Política de 1857, no así el tercero (las asociaciones profesionales); a este respecto es importante considerar la opinión que vierte el maestro Enrique Serna Elizondo en cuanto a la Constitución antes citada donde menciona que "Cuando se realiza un cambio en la so

ciudad, este debe ir acompañado de un marco jurídico; para el legislador de 1857 influyeron varias corrientes: - por un lado las Instituciones Políticas de los Estados Unidos que ya habían adoptado en 1824, tales como la división de poderes, el régimen presidencial y el federalismo. La declaración de las libertades esenciales de los Derechos individuales, fue herencia de la doctrina de la Revolución Francesa". (31)

En este sentido es importante mencionar que la -- Constitución de 1857 contempló de manera más detallada -- las libertades públicas que en la Carta Magna de 1824, -- ya que aquella destina una segunda parte íntegra por los derechos políticos o derechos del ciudadano.

Es posible que de aquellos preceptos pudo hacerse derivar el derecho de asociación profesional, lo cierto fue que cuando los trabajadores lo ejercitaron, fueron -- perseguidos y se vieron precisados a ceder los sindicatos que formaban, la apariencia de una asociación civil apoyada en los preceptos que establecían el Código Civil

(31) Instituciones Políticas y Derechos Constitucional, Enrique Serna Elizondo, Editorial Porrúa, S A., Primera edición, - México, 1979, página 203.

y el Mercantil de la época, ya que las leyes penales, si bien no se declaraban en contra del derecho de asociación de los trabajadores, sí castigaban el concierto para hacer subir los salarios.

En este contexto es necesario recordar lo que cita el maestro Mario de la Cueva al referirse a que "nuestra legislación penal tuvo que partir de las normas de la Declaración de Derechos de 1857, por consiguiente la reproducción del artículo 425 del Código Penal Francés era un imposible. Por tanto el abogado Antonio Martínez de Castro, autor del Código Penal de 1871, redactó el siguiente texto:

ARTICULO 925.- Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". (32)

(32) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Mario de la Cueva, Quinta Edición Actualizada por Urbano Farías, -- Editorial Porrúa, S.A., México 1989, página 208.

A este respecto México no recorrió la era de la prohibición, entró de manera constitucional a los años de la tolerancia: la coalición y la asociación sindical no estaba tipificada como un delito, ni sometida a vigilancia alguna.

Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín, se empleara la violencia física o moral.

La Constitución de 1917 para destruir literalmente esa realidad legal que en toda la República Mexicana sancionó a la asociación y a la coalición, les da a cada una un objeto específico, cierto e idéntico: la defensa de los intereses comunes. De esta forma quedaron deroga dos los preceptos que las leyes penales hacían de estas figuras jurídicas un delito.

En este sentido es importante mencionar la forma de proceder del Constituyente que se debió a una fina -- percepción de la diferente naturaleza que tiene el derecho de asociación profesional y el derecho de asociación en general.

Aunque fueron idénticos muchos de sus aspectos pa ra el Constituyente, como lo son para la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional,

se advierte en el fondo que guardan, para el derecho de asociación profesional, una postura acorde con su naturaleza. Existe una diferencia entre la asociación, acto - jurídico (el que no es preponderantemente económico), y el derecho de asociación profesional. El régimen legal del primero es potestativo, los particulares son libres para regularlo y establecer su contenido. El segundo es imperativo. Los sindicatos no pueden elegir sus fines, ni la forma de estructurarse, ni ampliar su capacidad jurídica, esto significa que debe haber un acatamiento de la Ley.

**e) Reglamentación del Derecho de Asociación
Profesional.**

SINDICATOS OBREROS Y PATRONALES.- El auscultamiento a la reglamentación del derecho de asociación profesional, da la certeza de que el legislador estuvo presente, casi de manera exclusiva, en el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores. Apenas y en un solo caso, en el número de personas que pueden constituir un sindicato, se ocupa de señalar el aspecto especial -- que cobra el requisito entre los empresarios.

Es importante señalar que mientras el derecho de asociación profesional ha sido utilizado por los trabajadores en proporciones mayores, los patrones sí han hecho uso de él, y cuando lo han ejercitado los organismos que crearon, tuvieron una vida precaria. En realidad el derecho de asociación profesional no satisface una necesidad vital de los patrones, por tanto el problema del trabajo es uno de los muchos cuestionamientos a que se tienen que enfrentar.

El organismo, en cambio, que sí contempla los problemas que interesan a la clase patronal, es la Cámara de Comercio y de la Industria, de ahí que de la capacidad jurídica de las cámaras ha sido la materia de trabajo, resultando de esa determinación que la organización profesional de los patrones está fraccionada. Su interés común, aquel a que se refiere la ley, no es nada más la cuestión de trabajo, ésta en sí, aunque importante, no es susceptible de unir, de asociar; el interés común es el económico, del que es una parte el problema el trabajo.

Sin embargo es importante establecer que debido a estas reflexiones y las circunstancias la reglamentación aplicable se va a estudiar en función del derecho de asociación profesional de los trabajadores, al final se con

signará cuáles de sus disposiciones son aplicables a la asociación de los patrones.

Por tal razón se mencionó de manera general la -- clasificación de los requisitos para que un sindicato se considere legalmente constituido. La Ley exige el cum-- plimiento de los siguientes requisitos:

En cuanto al fondo:

- Personas que pueden ejercitar el derecho.
- El objeto a cumplir
- La organización del sindicato.

En cuanto a la forma:

- El registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Su funcionamiento.

f) Garantías de Ejercicio.

Es importante hacer referencia a las relaciones - entre los trabajadores y los sindicatos o dicho de otra manera, la libertad individual frente a los sindicatos, como todos los problemas del sindicalismo, en la actualidad es uno de los temas políticos más controvertidos y -

apremiantes de nuestro país.

En los orígenes contemporáneos, los sindicatos, y así ocurrió en México, fueron asociaciones libres, que tenían un sólo propósito: unidad por la fuerza de las intenciones para enfrentar al capital. Es así como de desenvuelve la edad heroica del movimiento obrero y la era de la tolerancia.

El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política es un principio aceptado actualmente en nuestro derecho laboral, la formación de diversas corrientes ideológicas, el planteamiento de la finalidad mediata del movimiento sindical, entre otras varias circunstancias, dan pauta a que los dirigentes obreros entablen una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores.

La libertad sindical debe considerarse como un derecho original de cada trabajador; debe hacerse la siguiente observación en el sentido de que el derecho colectivo es un derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales, afirmando que sociológicamente y jurídicamente la libertad es un atributo de la persona y porque ésta es anterior al sindicato y constituye su fin supremo y desde el punto de vista jurídico la fracción XVI

del artículo 124 Constitucional establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Haciendo una reflexión al citado precepto constitucional constituye el punto de partida de la persona, en que la libertad sindical es originariamente un derecho de cada trabajador, debe agregarse a esto que los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propia que da origen a nuevos derechos.

Por tanto existen los siguientes derechos: un derecho personal a la sindicalización y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre, la cual se destina a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo.

Esta dicotomía no debe hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo porque la libertad personal a la sindicación se mueve de manera necesaria en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y si bien el trabajador al sindicarse desea disfrutar los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la reducción del tra

bajo y por consecuencia el progreso general de la clase trabajadora.

La doctrina sostiene de manera uniforme que el de recho sindical y personal consiste en la libertad para - ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva unión, asimilando a otros trabajadores, lo que permite presuponer la obligación estatal de abstenerse - de todo acto que puede obstruir la libertad personal.

De ahí, entonces, que la sindicación es un dere-- cho de cada trabajador, más no un deber. Por eso se ha- bla de la libertad personal de sindicación, lo que signi- fica que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, por lo tanto no hay una perso- na autorizada para exigir el cumplimiento de este dere-- cho.

En este sentido respecto a las dimensiones de la libertad personal de sindicación, la doctrina reconoce - tres aspectos de esta libertad y la ubica de la siguien- te manera:

a) LA LIBERTAD POSITIVA: Es la facultad de ingre- sar a un sindicato ya formado o de concurrir a la consti- tución de uno nuevo.

b) LA LIBERTAD NEGATIVA: Esta posee dos matices: el de no ingresar a un sindicato determinado y el de no ingresar a ninguno.

c) LA LIBERTAD DE SEPARACION O DE RENUNCIA: Es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

Para concluir, el maestro Mario de la Cueva menciona que las tres dimensiones son tres formas de una misma idea y las ubica de la siguiente forma:

- a) La primera es el nervio y la fuerza motora.
- b) La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre.
- c) La tercera es la consecuencia de las dos anteriores, pues de otra suerte el ingreso al sindicato se convierte en una especie de voto monástico de por vida. (33)

(33) Mario de la Cueva, Op. Cit., página 303, Tomo II.

El ejercicio de la libertad de asociación profesional la garantiza nuestro régimen jurídico contra las diversas autoridades y aún contra actos de los particulares. En este sentido se presentan una serie de fundamentos diversos que se citan a continuación, desde el punto de vista de la Constitución.

ARTICULO 9o.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

ARTICULO 5o.- (p.p.) Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

ARTICULO 123, FRACCION XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Desde el punto de vista de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre:

ARTICULO 20.- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica. (34)

(34) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Concordada, José Martínez Lavin, Primera edición, Talleres Litotipográficos de la Escuela Nacional de Artes Gráficas, S.E.P., México, 1974, página 185.

ARTICULO 23, FRACCION IV.- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a asociarse para la defensa de sus intereses. (35)

Desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 354.- La Ley reconoce la libertad de coalicción de trabajadores y patrones.

ARTICULO 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

ARTICULO 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

ARTICULO 357.- Los trabajadores y los patrones -- tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

ARTICULO 358 (p.p.).- A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

ARTICULO 359.- Los sindicatos tienen derecho a re dactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus ac tividades y formar su programa de acción.

ARTICULO 360.- Los sindicatos de trabajadores pue den ser:

I. GREMIALES.- Los formados por trabajadores de - una misma profesión, oficio o especialidad.

II. DE EMPRESA.- Los formados por trabajadores -- que presten sus servicios en una misma empresa.

III. INDUSTRIALES.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la -- misma rama.

IV. NACIONALES DE LA INDUSTRIA.- Los formados por trabajadores que presten 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 trabajado o res de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo po-- drán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea me-

nor de veinte.

ARTICULO 361.- Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. NACIONALES: Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

ARTICULO 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

ARTICULO 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. (36)

Desde el punto de vista del Código Civil se tiene el siguiente criterio jurídico:

ARTICULO 2670.- Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transi-

(36) Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., 60o. Edición, México, 1989, página 171 y 172.

toria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley, y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación. (37)

ARTICULO 2688.- Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial. (38)

Desde el punto de vista de la Ley General de Sociedades Mercantiles:

ARTICULO 5o.- Las sociedades se constituirán ante Notario Público y en la misma forma se harán constar sus modificaciones. (39)

(37) Código Civil para el Distrito Federal, Quincuagésima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, página 459.

(38) Idem., página 461.

(39) Ley General de Sociedades Mercantiles, Trigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, página -- 175.

g) Beneficios Sindicales.

El legislador no sólo limitó su acción a garantizar el uso del derecho de asociación profesional; sino - que lo rodeó de beneficios para fomentar su ejercicio.

Estos beneficios están específicamente establecidos en los artículos 154 al 159 de la Ley Federal del -- Trabajo, mismos que se refieren por las preferencias en favor de los trabajadores sindicalizados y por los derechos de los sindicatos. Es importante destacar que los preceptos antes citados se refieren a la preferencia para ocupar las vacantes que ocurran en la empresa, siempre que no exista contrato colectivo o que el existente no contenga la cláusula de admisión.

El artículo 132, fracción I, establece que se debe poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse.

Así mismo el artículo 387, señala que el patrón - que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite - un contrato colectivo.

En caso contrario si el patrón no firma el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado el artículo 132, fracción XXI del ordenamiento laboral señala que debe proporcionar a los sindicatos, si así lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para -- que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspon-- diente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

En otro orden de ideas, la Jurisprudencia ha establecido un criterio claro y definido tal como lo demuestran las tesis jurisprudenciales que a Passim se cita en cuanto al Derecho de Preferencia.

"Preferencia, Derecho de, cuando existe contrato colectivo".

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de ex-- tranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios sa--

tisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no lo están.

Esta obligación no existe para el patrón cuando - haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón a perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo - el que tiene derecho de proponer a las personas que, cum pliendo los requisitos contractuales correspondientes, - tendrá que contratar el citado patrón.

El espíritu que forma este precepto, como fue el que inspiró la fracción I del artículo III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos - que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tengan que recaer en

el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 (de la Ley Laboral vigente) lleva a condecir que las obligaciones de preferencia existen para los patronos cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 165, página 161". (40)

"Preferencia, Derecho de los Trabajadores a la -- Inexistencia cuando no hay contrato. Trabajadores Libres.

La obligación señalada en la fracción I del artículo III de la Ley Federal del Trabajo (1931), de dar -- preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto -- de los que no lo están, sólo tiene aplicación cuando -- existe firmado un contrato colectivo entre el patrón y -- un sindicato por el cual aquél, se obliga a los patronos a informarse si en la región donde opera su estableci--- miento existe un sindicato cuyos miembros deban ser em--- pleados con exclusión de los trabajadores libres, sobre

(40) Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima edición, Editorial Porrúa, S.A. - México, 1983, página 836.

todo si al hacer la solicitud respectiva al sindicato, - ya se encontraban laborando en la negociación elementos libres, que tienen los mismos derechos que los sindicados y que no pueden ser desplazados de sus puestos, porque ello pugnaría con la libertad del trabajo garantizado por el artículo 4o. Constitucional.

Jurisprudencia Apéndice 1975 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 167, página 163". (41)

"Preferencia a, Derecho de, efectos de la falta - de solicitud del trabajador para ocupar la vacante o el puesto de nueva creación.

La solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo es un requisito de procedibilidad del derecho del trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, ya que este derecho tiene su única fuente en la mayor antigüedad del trabajador. La omisión de la referida solicitud sólo produce el efecto de que el patrón, o en su caso el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que convenga la cláusula - de admisión, sea responsable de la violación del derecho

(41) Idem, página 837.

preferente del omiso a partir del momento en que éste lo haga de su conocimiento, pues hasta entonces estará en condiciones de conocer su mejor derecho para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 166, página 162". (42)

h) El Derecho de Huelga.

ASPECTOS GENERALES.- Al efectuar las consideraciones acerca del derecho del trabajo, no se puede soslayar los actos represivos de la clase gobernante del sistema político de la burguesía dirigidos, no en contra de las relaciones individuales de trabajo que nacen de un contrato civil, en donde las condiciones se pueden dar, de acuerdo con lo que estipule la doctrina y que consten en dos contratos igualmente libres, sino que atentan en contra de cualquier propósito de los trabajadores para coligarse y asociarse, así mismo, acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de --

las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de servicios, más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora. Sin embargo en este aspecto únicamente se citan algunas apreciaciones generales que en su momento oportuno se comentan en el capítulo cuarto.

I. LA ETAPA EN LA EVOLUCION DE LA HUELGA:

La huelga ha tenido su evolución, de ahí entonces que solamente se mencionen sus diferentes momentos:

1. La Era de la Prohibición: En este aspecto la huelga es considerada como un delito.

2. La Era de la Tolerancia: Se puede caracterizar por la libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación.

3. La Era de la Reglamentación Legal de las Instituciones. Este periodo se caracteriza porque algunos países reglamentan diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, es decir, como en el caso de los Estados Unidos de Norteamérica e Inglaterra, prefieren mantener la libertad plena, con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre.

II. ASPECTOS QUE SE CITAN EN LA DECLARACION DE -
LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y LA HUELGA COMO UNO DE --
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA CLASE TRABAJADORA.

En éste sentido se debe recalcar que es muy alto el costo de tiempo y esfuerzo para que la conciencia así como el pensamiento universal reconocieran que la Declaración de los Derechos Sociales de 1917 había cambiado - la ruta de la historia y, lo más importante, las metas - del derecho del trabajo.

Se considera un auténtico estatuto de la clase -- trabajadora, cuya expresión más alta es el tránsito de - la huelga como un derecho constitucional y legalmente -- protegido.

De ahí entonces que las fracciones XVII y XVIII - del artículo 123 Constitucional establecen lo siguiente:

FRACCION XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros, las huelgas y los paros.

FRACCION XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital. En los servicios públi

cos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, -- con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas -- únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los -- establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

A este respecto se debe tener en cuenta que el derecho de huelga no fue un producto de meditaciones teóricas ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas, es como todo el derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los individuos que en el pasado -- sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían que únicamente su unión, acción y la de sus organizaciones sindicales podían alcanzar condiciones diversas y humanas para la prestación de los servicios.

III. RAZON Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA.

En este sentido se debe recordar que en el pasado, en Francia, en tiempo de la Revolución, es la Ley -- Chapellier, considerada, por llamarla de alguna manera, -- la satanización de la huelga llevada a cabo por la bur--guesía triunfante, esto es visto desde un ángulo de añá-

lisis.

Por otro lado tenemos que en nuestro país se eleva un derecho constitucional reconocido a los trabajadores en la declaración de los derechos sociales de 1917, y es entonces que al surgir estos derechos se confían a la Nueva Constitución el alumbramiento de un modo de vida mejor.

Es en el presente siglo donde se alcanza la victoria que permite el reconocimiento de los valores reales del ser humano sobre la economía, negando la tesis del trabajo mercancía y la aceptación del principio de los salarios mínimos, remuneradores y justos consignados en la Carta Magna.

Sin embargo, es importante recalcar que se dan tres aspectos importantes:

1. El pensamiento de la burguesía, señala que la huelga, coalición de personas que impidan el uso y disfrute de las propiedades o impide el desarrollo económico, tenía que sancionarse como un grave delito.

2. La teoría obrera de la huelga. El movimiento obrero en el siglo XIX, no se adorna con teorías y doctrinas; su fuerza radica en la unión y la huelga, afron-

tanto los delitos de coalición, asociación sindical y -- suspensión colectiva de los trabajos, obteniendo así las primeras victorias en las circunstancias y en las fechas en que surge la Era de la Tolerancia.

3. La declaración de los derechos sociales de -- 1917 es una revolución triunfante sobre las dictaduras, en el feudalismo de los ricos hacendados quienes despo-- jan de tierras a la población indígena y de la naciente industria que niega los valores del trabajo y que da ori-- gen a los conflictos de Sonora y Veracruz, aquí no se ne-- cesitó de teorías ni doctrinas para considerar a la huel-- ga como el guardián y el ariete de los nuevos derechos - sociales de los trabajadores.

Se puede decir con toda certeza que la huelga sir-- ve al sindicalismo, para preservar los derechos ya obte-- nidos, y en seguida para promover la unión de trabajado-- res a fin de obtener mejores condiciones de vida.

De ahí entonces, que la justificación de la huel-- ga está en la voluntad soberana del pueblo, impresa en - la Carta Magna de 1917.

1) Consideraciones.

Al referirse a las asociaciones profesionales -- como tema específico, se define como el derecho que tienen los profesionistas para unirse o agruparse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, y que redunda en beneficio de los mismos asociados.

Respecto al término asociación, según el diccionario significa acción y efecto de asociar, y proviene - del vocablo latino ad (a) y socius (compañero), juntar - una cosa con otra, o persona con otra. (43)

En cuanto al Derecho Civil se dice que asociación, "es una persona jurídica con nombre, patrimonio y órganos propios originada en un contrato plurilateral en que las partes se obligan a la realización de un fin determinado de carácter no económico". (44)

Otra aceptación de asociación, proviene del latín, Sociato, que significa unión. También se dice que es el efecto y acción de unir esfuerzos. Agrega que es la unión de dos o más personas con una finalidad determi

(43) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigación Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Tomo I página 214 - 1982, Primera edición.

(44) Idem, página 214.

nada, ya sea del orden político, profesional, benéfico, religioso, etc., de manera específica que los fines perseguidos sean legítimos. (45)

Este tema se presta para ser estudiado desde dos puntos de vista:

1. Como filosofía política tendiente a transformar el orden jurídico estatal.

2. Como institución jurídica reglamentada consecuentemente dentro de un sistema de derecho.

Es en México donde el maestro Mario de la Cueva inicia una corriente doctrinal al respecto, y donde reconoce al derecho de asociación profesional como una -- identidad esencial.

Es importante señalar que los conceptos de Asociación y Asociación Profesional, nos indican lo siguiente, el primer concepto se refiere al aspecto genérico y el segundo al aspecto específico. Reflexionando un poco, encontramos que la asociación es un derecho ge

(45) Ibidem, página 215.

neral, en tanto que la segunda es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: como un de recho de los trabajadores frente al capital y al es tado; como un derecho tanto de los trabajadores y de -- los patrones considerados como miembro de una clase - social.

Otro de los aspectos que resaltan, es que en - el primer caso es un derecho subjetivo público del in dividuo frente al Estado, mientras que en el segundo - caso es un derecho de reivindicación frente a éste y ante la clase social antagónica. Cabe decir que la - libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos humanos, políticos, recreativos, culturales, etc., en cambio en la asociación profesional el cambio se restringe a una función concreta: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos a intereses del trabajo.

En ambos casos no se excluyen por necesidad y aún en el supuesto de que pudieran provenir de cir--cunstancias, principios o propósitos diversos, sino - convergen en un fundamento esencial que es la naturaleza del individuo, cuyo bienestar es necesario garantizar.

Lo mismo se plantea en otro sector de la doctrina, respecto al tema en cuestión, debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y carácter, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación.

En este sentido se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la superación del régimen de explotación de clases, en tanto que la de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

El reconocimiento constitucional de los trabajadores y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., de pauta para pensar que no son términos sinónimos.

En efecto aunque pudieran tener vinculación, la asociación profesional debe entenderse como el género próximo y el sindicato como la diferencia específica. Esto se confirma con lo dispuesto por el artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo que lo concibe precisamente como una asociación.

De aquí se desprende que la asociación profesional puede manifestarse a través de otras figuras tales como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas.

El artículo 132, fracción X de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que el patrón dará facilidades a los funcionarios del sindicato, a fin de que puedan cumplir con los deberes de su cargo.

Los empresarios están obligados a permitir a -- los trabajadores faltar a sus ocupaciones para desempeñar comisiones sindicales, siempre que se de el aviso correspondiente con toda oportunidad y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que resulte un trastorno para la buena marcha del negocio.

Si se trata de comisiones permanentes, conceden el permiso hasta por el término de seis años para su desempeño.

La prerrogativa de las cuotas sindicales y las de cooperativas que forman los trabajadores sindicalizados según quede asentado en el artículo 110 en las fracciones IV y VI del ordenamiento laboral.

II. LA REGLAMENTACION DEL DERECHO DE ASOCIACION
PROFESIONAL

No obstante que en un punto anterior se hizo --
mención a este aspecto, lo abordamos nuevamente para --
conocer algo más del tema.

Antes de continuar es importante citar los con-
ceptos de sociedad, reunión, asociación, coalición y --
asociación sindical como figuras jurídicas.

En primer lugar se debe dividir en tres catego-
rías para su estudio de acuerdo a su orden de importan-
cia en: privado, público y social.

Primera categoría: Esta constituida por la so-
ciedad y ésta a su vez por asociaciones civiles y mer-
cantiles.

Segunda categoría: Por las instituciones de de-
recho público, la reunión y la asociación.

Tercera categoría: Se integra por las de dere-
cho social, la coalición y la asociación sindical.

De las cinco figuras jurídicas, es la sociedad la que se practica desde la más remota antigüedad, los estudiosos del derecho romano consideran a la societas como un contrato admitido y practicado en Roma, de forma bilateral, consensual e intuitu personae, sin embargo no lo consideramos por el momento.

Por otro lado el grupo de los derechos públicos reunión y asociación adquieren una gran significación al constitucionalizarse en algunas de las declaraciones de los derechos del hombre en los doscientos años recién transcurridos.

Los derechos de reunión y asociación son reconocidos en el artículo 9o. de la Constitución de 1857 y son transcritos a la actual Carta Magna vigente.

La tercera categoría está considerada en la -- fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, que señala lo siguiente: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Entre las dos últimas categorías se debe señalar una primera y fundamental diferencia: los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical son de rechos de los trabajadores.

Es importante hacer notar que los derechos de -- coalición y asociación sindical estuvieron al amparo -- de los derechos de reunión y asociación desde 1857 a -- 1917 en que son reconocidos por la Ley.

a) Clasificación de los Sindicatos.

En este sentido la Ley Federal del Trabajo reco -- noce cinco formas de sindicación: los sindicatos gre-- miales, los de empresa, los industriales, los naciona-- les de industria y los de oficios varios.

Respecto a los requisitos que se deben satisfa-- cer se encuentran los de fondo y forma conteniendo los siguientes aspectos:

1. FONDO:

- Los individuos que pueden ejercitar ese de -- recho.

- En cuanto al objeto.
- Los requisitos de organización.

2. FORMA:

- Los trabajos que preceden a la constitución del mismo.
- Las actividades a realizar.

Por tanto se puede decir que el sindicato se clasifica en cuanto a los individuos, tal como lo señala el ordenamiento laboral en sus artículos 360 y 361.

1. De Trabajadores.
2. De Patrones.

1. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

a) El gremial, el dato asociante es la identidad de la ocupación, siendo ésta la ubicación que el derecho da al origen de los primeros sindicatos, pueden decirse que se refiere hacia aquellos oficios que aumentan un real aprendizaje y un largo entrenamiento. Por tanto puede establecerse que se integra por trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión.

b) El de empresa, se integra por trabajadores -- que prestan sus servicios en una misma empresa.

Hay que tener presente que el trabajo colectivo es el común denominador, ya que los empleados se encuentran sujetos a determinadas condiciones jurídicas y económicas idénticas en algunos casos, más no en lo social, situación que da cabida a la homogeneidad del trabajador, ocasionando que este tipo de sindicato esté por encima de la profesión en general.

c) El de industria, es aquel en que el trabajo - en común corresponde a una zona o rama industrial.

d) El nacional de industrias, se configura por - los trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas - en dos o más entidades federativas.

e) De oficios varios, se forma por trabajadores de diversas profesiones, artes o oficios. Es importante indicar que este tipo de sindicato se puede constituir cuando el número de trabajadores de una misma actividad sea inferior a veinte en algún municipio determinado.

2. De patronos:

En este sentido es importante destacar que los - sindicatos patronales tienen que satisfacer ciertos requisitos, mismos que a continuación se citan:

a) Locales, éstos se integran por los patronos - de una o varias ramas de actividades.

b) Nacionales, se configuran por patronos de una o varias ramas de actividades en diversos Estados del - país.

Para constituir un sindicato patronal se requiere, por lo menos, tres patronos tal como lo establecen los artículos 364 y 365 del ordenamiento laboral.

En nuestro país, los patronos se han organizado por cauces distintos a la asociación sindical y han uti-lizado el sistema, fundamentalmente, de agruparse a tra-vés de cámaras, centros patronales, asociaciones civi--les, etc.

Los sindicatos patronales deben registrarse de - la misma forma que los sindicatos de los trabajadores y debe hacerse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a materia federal y en las Juntas de -

Conciliación y Arbitraje en los asuntos de competencia local, presentando los siguientes documentos por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

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

III. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

Los documentos antes citados serán autorizados - por el Secretario General de Organización y el de Actas, salvo lo dispongan los estatutos.

Los sindicatos patronales se pueden clasificar - conforme lo que establece el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo.

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Fe

derales.

b) Sindicato de Trabajadores y Patrones.

Para constituir un sindicato trátase de trabajadores o patrones, deben satisfacerse los requisitos que se citan a continuación:

1. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DEL SINDICATO EN CUANTO A LOS TRABAJADORES: Los trabajadores deben ser mayores de quince años, además, tener la calidad de asalariado, acorde a los términos del artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo que establece que trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Es importante señalar que debe entenderse por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada oficio, arte o profesión.

2. NUMERO DE TRABAJADORES: En cuanto a este encontramos que el artículo 364, de la Ley Federal del Trabajo nos indica lo siguiente: "los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mismo de trabajadores, se tomarán -

en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato.

Por lo tanto hay que señalar que para constituir un sindicato o sumarse a él nos dice el maestro - J. Jesús Castorena ... "no es necesario encontrarse al servicio de un patrón. La pérdida del trabajo no constituye causa de disociación del trabajador desocupado". - sigue diciendo - "la Ley condiciona, en algunos casos, el ejercicio de los derechos otorgados por ella, a que el trabajador haya ejercido el derecho de asociación profesional". (46)

3. PROFESION: El artículo 360 del Ordenamiento Laboral, hace una clasificación respecto de los sindicatos; en la fracción I del citado precepto se refiere al sindicato gremial, el cual estará constituido por - trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. (47)

(46) J. Jesús Castorena. Op. Cit. página 236.

(47) Ley Federal del Trabajo, Editores Unidos Mexicanos, Primera Edición, 1987, página 106. México.

Hay que señalar que en un tiempo la asociación de los trabajadores sólo se ejercitó por individuos de una profesión o de un oficio, esto significa que los sindicatos eran de carácter gremial. El oficio era, y así se le consideraba, el dato asociante. Hay que señalar en esta materia que la tradición era el régimen corporativo.

Es importante señalar que la Ley de 1931, imbuída todavía por esa corriente, singularizó a los sindicatos de empresa e industria por el hecho de estar constituidos por trabajadores de oficio similares y conexos, pero referidos todos ellos una o varias empresas de la misma rama industrial.

La Ley actual rompe con esa corriente. Los sindicatos de empresa y de la industria son asociaciones constituidas por trabajadores de un centro o de varios centros de trabajo, cualesquiera que sean las ocupaciones de los mismos.

En cuanto a la empresa, lo integran quienes laboran en el centro de trabajo; los de industria, en diversas empresas, pero de una rama industrial estatal o nacional.

4. NACIONALIDAD: El artículo 372 nos indica al respecto: "no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

I. Los trabajadores menores de dieciséis años.

II. Los extranjeros".

El principio del trato igual a los extranjeros está reconocido por nuestro derecho y sólo por un principio justo de defensa colectiva se introduce la modalidad antes mencionada en el numeral ya citado.

5. LOS MENORES DE EDAD: En este sentido el legislador dejó muy claro las limitaciones, así como los privilegios a que tienen derecho los menores de edad en cuanto a la prestación de sus servicios bajo un determinado tipo de trabajo, tal como lo señalan los artículos 23, 173 a 180, 362 y 372, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

Ahí plantea el cuestionamiento de que si el menor que no trabaja puede formar parte de un sindicato, el sindicato está autorizado para perfeccionar el consentimiento del menor, cuando éste tiene el propósito de trabajar y carece de representante legal.

En este sentido el maestro Euquerio Guerrero en su libro "Manual del Derecho del Trabajo", nos dice: - "en su defecto, debe intervenir el sindicato correspondiente y, si no lo hubiera, la Junta de Conciliación y Arbitraje". Sigue diciendo: "Por último, si tampoco existe en el lugar esa autoridad, se requiere la autorización del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política"⁽⁴⁸⁾, además sostiene: "Naturalmente que constituye una obligación general del patrón suministrar - los informes que le solicite la Inspección del Trabajo".

En este sentido el Licenciado Euquerio Guerrero, señala "que según las estadísticas, el porcentaje de la población joven es muy alto en el país, de acuerdo a las encuestas realizadas respecto a los salarios mínimos, dé como resultado que en la familia mexicana es normal que se integre un salario familiar con el sueldo del padre y de los hijos menores; pero capacita dos para trabajar". Agrega "muchas veces, inclusive, los jóvenes desean prestar sus servicios para obtener ingresos que les permitan continuar estudios en escue-

(48) Manual del Derecho del Trabajo. Euquerio Guerrero. Editorial Porrúa, Décima sexta edición, México 1989, página 34.

las superiores y así poder capacitarse mejor". (49)

6. LA MUJER: Se dice que la capacidad de la mujer es idéntica a la del hombre. La Constitución así lo reconoce en su artículo 5o. "a ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor le acomode siendo lícito". (50)

Por tanto en materia laboral el artículo 4o. ratifica lo anterior por el ordenamiento máximo. Así mismo el Código Civil hace alusión a este respecto, en el libro primero relativo a las personas, en donde considera lo siguiente "se equiparó la capacidad jurídica del hombre y la mujer, estableciéndose que ésta no estaba sometida, por razón de su sexo, a restricción legal alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos". Sigue diciendo "se estableció que la mujer pudiera, sin necesidad de autorización marital, servir en un empleo, ejercer una profesión, industria o dedicarse al comercio con tal que no descuidara la direc--

(49) Euquerio Guerrero. Ob. Cit. página 34.

(50) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación, México, 1988, página 24, Sex ta Edición.

ción y los trabajos del hogar". (51)

En conclusión, encuentro lo siguiente: la equiparación legal del hombre y la mujer era necesaria, en virtud del desarrollo y capacidad demostrada en las tareas que se han encomendado a ambos en los diversos -- campos de progreso y superación intelectual como de diversa índole; más adelante el derecho común, en el citado libro indica:

"Actualmente la mujer ha dejado de estar relegada exclusivamente al hogar; se le han abierto las puertas para que se dedique a todas las actividades sociales, y en muchos países toma parte así como en el contrasentido la reducción de su capacidad jurídica en materia civil, sustentada por el Código Civil anterior". (52)

Así mismo se reafirma lo antes dicho en los artículos 162, 164, 169, (53) del ordenamiento civil.

(51) Código Civil para el Distrito Federal, Quincuagésima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1983, página 11.

(52) Idem, página 12.

(53) Ibidem, página 75, 76, 77.

El maestro Euquerio Guerrero señala al respecto: "El desarrollo del concepto ideológico y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando al antiguo concepto que recluía a la mujer - en el hogar".

Agrega "si recordamos algunos antecedentes de la Historia del Derecho del Trabajo, encontramos cómo fue precisamente el trabajo de mujeres y de menores - en diversos países, principalmente en Inglaterra, lo que llamó poderosamente la atención e hizo que en la Tribuna, en la prensa y en los libros se requiriera la intervención del Estado, para reglamentar la labor de esta clase de trabajadores, dando lugar a las primeras disposiciones proteccionistas de unas y otras". (54)

Nuestra Ley Laboral señala lo siguiente en su numeral 164 "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hom- bres". (55)

(54) Euquerio Guerrero. Ob. Cit. página 38 y 39.

(55) Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. página 65.

REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DEL SINDICATO
DE LOS PATRONES:

De acuerdo al sentido gramatical, la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente en su artículo - 10 "Patrón es la persona física o moral que utiliza - los servicios de uno o varios trabajadores". Esto co rresponde a la primera parte y agrega "si el trabaja- dor, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de -- aquel, lo será de éste". (56)

Por tal razón respecto a la asociación tanto pa- ra los trabajadores, como para los patrones, la Ley - Laboral ha sido muy clara al señalar lo siguiente: - "sindicato es la asociación de trabajadores y patro- nes, constituida para el estudio, mejoramiento y de- fensa de sus respectivos intereses". Tal como lo aca ba de mencionar el artículo 356.

Así mismo el 357 nos dice que "Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". (57)

(56) Idem. página 20.

(57) Idem. página 106 y 107.

Cabe señalar que tanto los artículos 361 y relativos indican los requisitos a fin de que se cumpla - con lo dispuesto por la propia Ley Suprema en su artículo 90. y en el 124, fracción XVI.

Hay que recalcar que la Ley de la materia, indica que los patrones no pueden formar parte de un sindicato obrero y los obreros de uno patronal. Se entiende que se trata de los obreros y de los patrones que lo son, unos respecto de otros.

El maestro J. Jesús Castorena comenta respecto a este punto gramatical corresponde, sin duda, la decisión franca del legislador, de que hablan del precepto constitucional, de asociaciones para la defensa de los intereses comunes, "al segundo, o sea el de la Ley Reglamentaria, de asociaciones de trabajadores o patrones", con cuyas expresiones se llega a la conclusión de que el Sindicato mixto es repudiado por la Ley. (58)

SINDICATOS DE PATRONES: En este punto se comentarán algunos aspectos de interés en cuanto a:

(58) Jesús Castorena. Ob. Cit. página 238.

PERSONAS: Se ha hecho referencia a lo estipulado por los artículos 10, 361 y 364 de la Ley Reglamentaria.

OBJETO: Es detener el avance del mejoramiento - de los intereses comunes de los trabajadores.

CAPACIDAD PROFESIONAL: A continuación se señala lo siguiente:

1. En teoría el sindicato patronal goza de la misma capacidad que el sindicato obrero.
2. La creación de un fondo de resistencia en -- prevención para el caso de huelga o de despido masivo.
3. La actividad profesional de los patrones es pasiva y de defensa.
4. Se priva a los patrones de la suspensión del trabajo como medida de lucha y además la obligación - de celebrar el contrato colectivo de trabajo.
5. La formación de federaciones y confederaciones patronales, que hasta el momento no se han dado. Sin embargo las que existen son simples asociaciones patronales de naturaleza civil para la defensa de sus intereses.

CAMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA: Anteriormente - se citó que la organización que satisface los intereses comunes de los patrones, es la de este tipo, de ahí la importancia de conocer algunas de sus características:

1. La fórmula es obligatoria: todo comerciante o industrial, es decir todos los patrones, deben pertenecer a una cámara, además contribuir a su sostenimiento e inscribirse anualmente.

2. La cámara de comercio es local, asocia a los patrones comerciantes de cada localidad: la Cámara de la Industria es por rama de la industria y traspasa - por regla general los límites de una ciudad y los de una Entidad Federativa.

3. Es una entidad corporativa, es decir es una institución pública, con personalidad y patrimonio -- propios que realiza fines que se consideran de interés público.

4. En cuanto a sus fines, son los de difusión, fomento y representación de los intereses generales - del comercio y la industria ante las diferentes autoridades, así como la de funcionar como un órgano de - consulta del sector público.

5. Para constituir una Cámara de Comercio deben asociarse cincuenta comerciantes.

6. En el caso de la Cámara de la Industria el número es de veinte industriales.

7. En cuanto al número de Cámaras debe haber -- una por localidad, salvo en el caso de la Cámara del Pequeño Comercio, y en una industria, dos cámaras o más.

En cuanto al aspecto patronal se debe considerar lo siguiente:

1. REQUISITOS: En cuanto a la edad, deberán ser mayores de edad.

2. NUMERO DE PATRONES: Al respecto de este apartado el artículo 364 establece que serán tres patrones por lo menos.

3. PROFESION: En este sentido el maestro J. José Castorena establece que "Los extranjeros pueden formar parte de un sindicato. El principio del trato igual a los extranjeros está reconocido por nuestro derecho y solo por un principio justo de defensa colectiva, según lo establece la modalidad mencionada --

en el artículo 372, fracción II". (59)

4. MENORES DE EDAD: Los menores de catorce -- años, que carecen de capacidad para trabajar, tampoco la tienen para formar parte de un sindicato, artículo 230; los mayores de catorce años, sí pueden pertenecer a un sindicato, pero no pueden participar en la dirección y administración de la agrupación artículo 362 y 372, fracción I.

Se plantea el problema de determinar si el menor que no trabaja puede formar parte de un sindicato. El sindicato está autorizado para perfeccionar el consentimiento del menor, cuando tiene el propósito de trabajar y carece de representante legal. El criterio general expuesto en el párrafo anterior lo consideramos aplicable al caso del menor. Este, para obtener trabajo puede asociarse, luego el derecho de asociación profesional antecede al trabajo. Es indudable que el legislador conceptúa el derecho de asociación profesional, como una facultad más amplia que la derivada de la interpretación gramatical artículo 23 y 362. (60)

(59) J. Jesús Castorena. Ob. Cit. página 237.

(60) Idem. página 237.

5. LA MUJER: Esta en igualdad de tener derechos, obligaciones y garantías.

En ambos casos los sindicatos de trabajadores y patrones deben de ser registrados en la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social en el ámbito Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la competencia local, remitiéndose por duplicado lo siguiente:

1. Copia debidamente autorizada del acta de la asamblea constituida.
2. Lista, especificando número, nombre y domicilio de sus miembros, además nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimiento donde se prestan los servicios.
3. Copia autorizada de los estatutos.
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que eligió a la directiva.

A tal efecto los documentos antes citados tendrán que ir debidamente autorizados por el Secretario General el de Organización, así como el de actas, a menos que exista indicación alguna en los estatutos.

Una vez que han sido satisfechos los requisitos para el registro del sindicato, ninguna autoridad podrá negarlo, debe tenerse presente que al otorgarse el requisito sindical por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje producirá efectos ante cualquier autoridad.

c) Representantes del Patrón.

El maestro J. Jesús Castorena, nos dice: "Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otra ejercen funciones de dirección o administración, así como los trabajadores de confianza, + sigue diciendo - "los que tienen funciones de inspección, fig calización y vigilancia y los que ejecutan trabajos personales del patrón dentro de la empresa, tienen de recho a sindicalizarse". La Ley de la materia las re conoce la categoría de Derecho Obrero y así como lo que claramente señala el artículo 123, fracción XVI, de la Constitución, que a la letra dice: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para co ligarse en defensa de sus respectivos intereses, for-

mando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (61)

Sin embargo existe prohibición para este tipo de trabajadores conforme lo señala el artículo 363: -- "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás -- trabajadores, los trabajadores de confianza; los esta tutos de los sindicatos podrán determinar la condi--- ción y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza". (62)

1. CONCEPTO DE PATRON: En este contexto la Ley Federal del Trabajo señala en su numeral 10o. que -- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Agrega "si el trabajador utiliza los servicios de otros trabaja-- dores, el patrón de aquél, lo será también de éstos". (63)

2. PERSONALIDAD JURIDICA: La asociación profe-- sional que se ajusta a derecho goza de personalidad - jurídica, se puede decir que su capacidad de goce es limitada, esta limitación resulta de las disposicio-- nes que la propia Ley Federal del Trabajo ha estable-

(61) J. Jesús Castorena. Ob. Cit. página 238.

(62) Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. página 8.

(63) Idem. página 107.

cido. De éstas deriva que pueda celebrar aquellos actos jurídicos que se relacionan directa o indirectamente con el objeto y fin, tanto de la asociación como del sindicato.

A esta capacidad de goce, corresponde la correlativa capacidad de ejercicio. De ahí que los sindicatos de obreros y de patronos poseen la personalidad jurídica, es así como los representantes sindicales son responsables ante el mismo, en los términos en que lo son los mandatarios en el derecho común, ya que no instituye un régimen diverso. En otras palabras, el sindicato tiene la facultad para estar en juicio como actor o demandado en defensa de los intereses de la asociación y de sus agremiados.

En materia de trabajo tiene la capacidad y, por derecho propio, la facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, asociarse para integrar federaciones y confederaciones, concretar los pactos de solidaridad nacional y, en su caso, a nivel internacional cuando juzgue pertinente, así como para exigir los pactos celebrados con el patrón.

Sin embargo, no tiene la facultad de efectuar los derechos adquiridos por los trabajadores que lo -

constituyen. Hay que recordar que la Ley Federal del Trabajo lo contempla en el título séptimo, capítulo - II que es lo relativo a las relaciones colectivas de trabajo, en cuanto a los sindicatos, federaciones y - confederaciones.

3. FINES LICITOS: La Ley de la materia nos habla del sindicato como la asociación de trabajadores o de patrones formada por el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La Constitución señala, para la defensa de sus respectivos intereses. - Los dos conceptos, más el segundo, no son suficientemente precisos. Los intereses antes señalados de los trabajadores y de los patrones pueden ir hasta el infinito y abarcar realidades y problemas que no corresponden a la calidad de asalariados.

Si en el ejercicio del Derecho de Asociación general, pueden los individuos reunirse permanentemente para realizar un fin lícito, en el ejercicio del derecho de asociación profesional, sólo pueden hacerlo para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los asociados.

Por tanto, es obligatorio ese fin para los sindicatos, si dejan de cumplirlo o realizan uno distin-

to, pierden la calidad de asociación profesional y --
procede la cancelación de su registro, ya que dejan -
de reunir el más importante de los requisitos de su -
existencia.

Según el maestro J. Jesús Castorena, comenta lo
siguiente: "El legislador, en ese punto, se limitó a
sancionar los fines espontáneos de la asociación pro-
fesional aquéllos que dan lugar al estamento social,
y más tarde al sindicato". (64)

4. FINES ECONOMICOS: Los sindicatos pueden ejer-
cer el comercio siempre que sea sin propósito de lu-
cro, esto da oportunidad a la asociación profesional
de realizar una obra de grandes proporciones como las
cajas de ahorro, de socorro mutuo, entre otras cosas,
y fincar sobre el patrimonio común de los trabajado-
res: fuerza de trabajo y de consumo, a través de la -
administración obrera, las bases de una nueva organi-
zación económica. Los objetos de la transformación -
social, siempre que sigan cauces pacíficos y construc-
tivos, pueden ser legalmente perseguidos por los sin-
dicatos.

(64) J. Jesús Castorena. Ob. Cit. página 239.

5. FINES POLITICOS: La Constitución sienta como tesis fundamental la posibilidad jurídica y -- real del individuo así como de los grupos que pugnan por un mejoramiento en favor de sí mismos.

6. RESPONSABILIDAD CIVIL: Se dice que los actos celebrados por los miembros de la mesa directiva del sindicato obligan a éste, siempre que se ajusten a las facultades que les confieren los estatutos. De ahí se deduce que la responsabilidad es de la directiva, más no de cada miembro en lo personal, lo cual significa que tendrá que actuar en forma de un consejo.

7. RESPONSABILIDAD PENAL: Las personas morales no contraen responsabilidad de este tipo. Las personas físicas, los autores materiales o intelectuales del hecho ilícito, así como las concurran con ellas a su realización y las que oculten a los delinquentes, son las únicas que están expuestas a la -- aplicación de una sanción penal.

Sin embargo, cuando el delito se comete por un representante o miembro de algún sindicato con -- los medios proporcionados por éste, de manera que el acto ilícito resulte cometido a nombre o bajo el am-

paro de la asociación o en su beneficio, la Ley Penal faculta al juzgador para decretar en el momento de dictar sentencia, la suspensión o disolución de la entidad moral de que se trate, tal como lo menciona el artículo 11 del Código Penal del Distrito Federal. (65)

8. DISOLUCION DEL SINDICATO DE PATRONES: A este respecto el maestro Alberto Trueba Urbina dice: - "En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte en un contrato colectivo, los miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato". (66)

En este sentido se puede hablar de tres clases de disolución:

- a) Natural
- b) Voluntario
- c) Forzada

(65) Código Penal para el Distrito Federal. Cuadragésima edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1985, página 9.

(66) Diccionario de Derecho Obrero, Alberto Trueba Urbina. Ediciones Botas, Tercera edición, México, 1957, página 149.

a) LA NATURAL: Es aquella que surge de una - situación de hecho que trae aparejada la desaparición del sindicato y surge en los siguientes casos:

1. Que el número de personas que constituyen el sindicato, se reduzca a menos de veinte o de tres, así sea obrero o patronal respectivamente.

2. El cierre de la empresa si se trata de sindicato de la misma, formándose por los trabajadores de esa negociación.

3. El de oficios varios, cuando los obreros - de distintos gremios que lo integran supera la cifra de veinte.

b) LA VOLUNTARIA: Es el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran y por el transcurrir del término fijado en los estatutos.

c) LA FORZADA: Es cuando se dejan de tener -- los requisitos de fondo.

LIQUIDACION: A este respecto se sujetará a lo dispuesto por el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Federaciones y Confederaciones.

Es así, por medio de estas aspiraciones, que los trabajadores y patronos buscan acrecentar sus -- fuerzas; la redacción de sus estatutos debe ser muy cuidadosa para evitar fricciones internas entre los distintos sindicatos que la integran, o respecto a -- resoluciones improcedentes para algunos de los sindicatos en particular. La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional establece específicamente en el numeral 381 que: "Los sindicatos pueden formar -- federaciones y confederaciones, las que se regirán -- por las disposiciones de este capítulo, en lo que -- sean aplicables".

Al girar respecto a opiniones de algunos tratadistas, éstos justifican los conceptos antes citados desde un punto de vista realista: argumentan que los trabajadores de confianza en muchas de las oca-- siones, por no decir todas, tiene interés diverso y en ocasiones contradictorio con los demás trabajadores. De ahí entonces que surja la pregunta de si -- los trabajadores de confianza podrán constituir un -- sindicato.

Desde el punto de vista personal considero -- que sí; sin embargo, es vital hacer referencia a puntos interesantes que se citan a continuación:

1. PRINCIPIOS: Las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se conservan en la ley laboral de 1970, sin embargo es necesario adecuarlas a una terminología más actual, así como los principios que reafirman la libertad sindical, en especial, en el capítulo relativo al registro de las organizaciones obreras.

1.d. NORMATIVIDAD:

A partir de la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional donde se establece que:

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. "Sin embargo no existe razón alguna para excluir a las federaciones y confederaciones".

Otro aspecto lo encontramos en la Ley Laboral de 1931, que en su artículo 255 expresa: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones",

disposición que se consagra en el Artículo 381 de la Ley Laboral de 1970, arriba citado.

Así mismo, el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo expresa en su artículo 5o.: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el afiliarse a las mismas ...".

2.d. CONCEPTO:

Las federaciones y confederaciones son las -- uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

3.d. LA LIBERTAD SINDICAL:

En relación a este punto debe hacerse referencia a lo que el artículo 382 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala: "Los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas - en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario".

4.d. INTEGRACION:

Las confederaciones se integran con sindicatos y federaciones, la razón definitiva consiste en la existencia de los sindicatos nacionales que frecuentemente cuentan con un número de agremiados mayor que el de muchas federaciones y sobre todo tienen fuerza social y política, más importante que el de las federaciones a las que podrían afiliarse.

2. REQUISITOS DE FORMACION: En este sentido son aplicables en cuanto a fondo, forma, número de miembros y registro, los que se señalan en las relaciones colectivas de trabajo, siendo aplicables los artículos 356 al 384 del Ordenamiento Laboral vigente.

3. ESTRUCTURA: Las federaciones y confederaciones son personas jurídicas y sus órganos son la asamblea y la directiva.

CAPITULO III
LA ESTABILIDAD LABORAL

LA ESTABILIDAD LABORAL

- a) GENERALIDADES SOBRE LA ESTABILIDAD
- b) CONSIDERACIONES SOBRE LA ESTABILIDAD
 - 1.b Estabilidad Absoluta
 - 2.b Estabilidad Relativa
- c) EL PRINCIPIO DE LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- d) CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SUSTENTADAS POR LA HONORABLE SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y TRIBUNALES COLEGIADOS EN MATERIA DE TRABAJO EN RELACION CON LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

CAPITULO III

LA ESTABILIDAD LABORAL

a) Generalidades sobre la Estabilidad:

Se puede decir que la idea de la estabilidad en el empleo surge desde la Asamblea Magna de 1917 y significa que históricamente es en nuestro país donde nace - este importante antecedente que no se precisa en otras legislaciones. Es en la Ciudad de Querétaro, Qro., donde la estabilidad en el trabajo adquiere y a la vez se establece, y así lo señala el maestro Mario de la Cueva, al decir que es una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera. (67)

Se considera que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador, más nunca un deber para el mismo, se advierte que esta figura jurídica aparece en nuestro derecho como una clara manifestación de justicia social vinculada con el derecho del tra

(67) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Mario de la Cueva, Décimaprimer edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988, página 219.

bajo; debido a que este respecto se desprenden dos finalidades: la inmediata, que significa vivir hoy en el mañana y la mediata, que es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez.

De estas finalidades surge la esencia: la estabilidad en el trabajo significa tener la certeza del presente y del futuro. Esto puede considerarse como el --preludio de una vinculación íntima y posible fusión a --cierto plazo del derecho del trabajo y la seguridad social.

En este sentido es importante señalar la aplicación de los principios jurídicos del derecho del trabajo, entre los que se pueden mencionar están los siguientes:

DIGNIDAD: Consiste en trazar los lineamientos de lealtad recíproca entre trabajadores y patrones.

VITALIDAD: Es dar la oportunidad a toda persona --de ganarse la vida mediante un trabajo.

PROTECCION: Consiste en la protección del trabajador, dentro de los límites que la justicia social imponga.

PREEMINENCIA: Es la estructuración de la relación jurídico-laboral, tomando en cuenta al hombre como fuente, centro y fin del derecho del trabajo.

En este contexto se puede decir que es la aplicación de la política jurídico-laboral que pretende regular de manera armónica las relaciones entre patrones y trabajadores. Empezando a valorar lo antes dicho encontramos que el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

El otorgamiento a otras ideas se dice que la estabilidad en el empleo se considera por diversas corrientes de tipo ideológico que es el derecho que tiene el trabajador para conservar el empleo durante su vida laboral.

Por otro lado en la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos y a la cual hace referencia el maestro Euquerio Guerrero respecto a la citada Organización, establece lo siguiente: "... El trabajo es un derecho y un deber social ...; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo

jo como en la vejez o cuando cualquier otra circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar". (68)

Así mismo es importante mencionar el contenido de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, -- la cual es aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Ciudad de Nueva York, en los Estados Unidos de América el 10 de diciembre de 1948:

"ARTICULO 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otro medio de protección social.

(68) Equerío Guerrero, Ob. Cit. página 111.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses". (69)

En realidad al hablar de estabilidad laboral se considera que no se ha pensado en un derecho de propiedad por parte del trabajador en relación a su puesto, - tomando en cuenta que no puede ser separado ni aún con causa justificada, puede imaginarse que esto significa ir en contra de los más elementales principios de equidad y además desnaturalizaría la relación de trabajo.

Es importante dejar establecido que al momento de celebrar el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; en este sentido se puede afirmar que hay un convenio de ejecución continua, en donde el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón y éste, a su vez, la emplea para realizar el fenómeno de la producción, pagando por ello al prestador de la fuerza, la remuneración llamada salario.

(69) Constitución Política Concordada, José Martínez Lavín. Talleres Gráficos de la Escuela Nacional de Artes Gráficas. S.E.P. Primera edición, México, 1974, página 186.

Por otro lado el empleado pretende la conservación de la actividad productiva que se le demanda. A todo esto debe hacerse la siguiente reflexión: puede haber cambios o reestructuración en cuanto a puestos o funciones o simplemente nos referimos a una adscripción correcta del puesto, considerando que el trabajador desea progresar o, en el peor de los casos, se puede pensar en que algún riesgo de índole profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupe esto no significa que no se le puede asignar otro con labores más sencillas o propiamente dicho adecuado a la inhabilidad que presente.

Al referirnos al término contrato de trabajo se debe tener presente que se refiere a lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Así mismo las ideas sobre seguridad social y realidad laboral, nos indican que la estabilidad en el empleo debe entenderse en el sentido de que el trabajador aspira a no estar expuesto a que el patrón o el emplea-

dor, sin mediar causa justificada y comprobable, aún -- sin que por ello incurra en responsabilidad, puede separarlo de su empleo dando con esto por terminado el contrato de trabajo por medio de una declaración unilateral de la voluntad.

Por tanto, una vez más, se debe que tener presente que la estabilidad en el trabajo es una creación del Constituyente de 1917 en Querétaro y surge como una -- idea que pretende dar seguridad al trabajador.

b) Consideraciones sobre la Estabilidad.

Se ha establecido, de acuerdo a la doctrina y a la indicación que manifiesta el maestro Mario de la Cueva, al referirse a la estabilidad laboral, que "aparece en el derecho mexicano como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social hondamente enraizada en el derecho del trabajo".

En otro orden de ideas se puede decir que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo a la que puede referirse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsiste su materia y a percibir los beneficios subse-

cuentas, la estabilidad se divide en absoluta y relativa.

b.1 ESTABILIDAD ABSOLUTA:

Consiste en negar al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el momento que el trabajador manifiesta su inconformidad.

b.2 ESTABILIDAD RELATIVA:

Procede cuando se autoriza el patrón en grados variables, a disolver la relación de trabajo por actos unilaterales de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que la estabilidad en el trabajo tiene dos finalidades: "la inmediata, que consiste en el vivir hoy y en el mañana, pero al hacer miró apasionadamente hacia la seguridad social", sigue diciendo "la mediata es el preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez". (70)

(70) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Tomo I, página 219.

En este sentido se puede decir que surge la esencia y - que es la estabilidad en el trabajo la certeza del presente y del futuro.

c) El Principio de la Duración de las Relaciones de Trabajo.

Es importante dejar asentado que cada una de las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo han tenido que romper los principios del Derecho Civil que - dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades, el lapso de duración de las relaciones de trabajo, misma que podía ser desde un día hasta uno o varios me ses y aún años.

La idea de la estabilidad en el trabajo no con-- sentía esa solución, de donde surge la necesidad de -- ideas nuevas, mismas que se proponen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, por tanto el artículo 39 se refiere a la duración o prórroga del contrato, señalando lo siguiente: "El contrato de trabajo podrá celebrarse -- por tiempo indefinido o para obra determinada", agrega "si vencido el término del contrato subsisten las cau-- sas que le dieron origen y la materia del trabajo se - prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure

dicha circunstancia". (71)

Por tanto la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 establece que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo indeterminado o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". Por tanto -- los artículos 36, 37 y 38 establecen las hipótesis --- aplicables en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo. (72)

Así mismo es prioritario decir que la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, es el principio de base que no supedita su vigencia a la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de los casos.

La Ley Federal del Trabajo consignó la estabilidad relativa, pues se aparta de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de trac sucesivo, es el caso del arrendamiento por el simple

(71) Ediciones Manuel Andrade, S.A., Legislación Sobre Trabajo, Tomo I, Séptima edición, México, 1963, página 56.

(72) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. página 40.

aviso previo por cualquiera de las partes, que limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que uni lateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

En este sentido es importante mencionar la hipótesis de que los trabajadores rompan la relación sin -- causa justificada, la sanción para que proceda en esa -- forma solamente la limitó a la correspondiente responsabilidad civil, pero en el caso de los patrones estipuló una cualidad de acciones para el ofendido: optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional.

Considerando que en el derecho del trabajo los -- cambios han sido notorios, se ha sostenido que hay normas y derechos fundamentales para el trabajador, mismos que no pueden ser desconocidos al celebrarse el contrato de trabajo, a la vez, se sostiene que la renuncia -- que hagan los trabajadores de tales derechos, es nula y subsiste en su lugar la garantía social consignada en -- la ley.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, se perfila una serie de rectificación es a los principios del derecho civil y esto parece natural; en cierta forma el contrato de trabajo no tiene las características pro---pias de los contratos civiles.

Por otro lado se ha escrito acerca de la inadecuada denominación de la palabra "contrato" para identificar al convenio de trabajo; sin embargo, la costumbre ha hecho que sea aceptada tal denominación, sin que esto implique que en el fondo se registren las mismas características que le son propias de los contratos civiles.

Así mismo debe entenderse que el contrato no debe ser rescindido de manera libre y unilateral por el empleador, debido a que no se considera en igualdad de circunstancias el obrero, en este orden de ideas se estima que ésta última parte es la más débil en el aspecto laboral y contractual.

A este respecto no se puede apelar al enorme poder que han adquirido los sindicatos obreros, por estar en el ámbito de la relación individual de trabajo, al tenor de las cosas se puede decir que el sindicato podrá objetar, más nunca impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del nexo contractual con el trabajador.

El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante los tribunales laborales, más no estará

en posibilidad de ejercer una acción colectiva con la finalidad de someter al patrón.

Por esta razón debe considerarse que el patrón sólo puede dar por concluido el contrato de trabajo cuando existen causas suficientes que lo justifiquen tal determinación. Es importante señalar que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la fracción XVI, del artículo 122, se mencionan de manera específica que serie de causales para rescindir el contrato; en la legislación vigente el artículo 47, en la fracción XV del citado precepto laboral, admite que pueden invocarse otras causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.

En este sentido se permite por otra parte, la inclusión de una serie de situaciones no previstas expresamente pero que el patrón puede aducir como causa bastante para dar por rescindidas las relaciones de trabajo.

Sin embargo surgen las hipótesis de que si el patrón no tiene la libertad suficiente para rescindir el contrato de trabajo, se presente el conflicto de determinar las consecuencias de que se dé una acción injusti

ficada.

Dentro de la organización moderna, encontramos - que existen empresas o industrias pequeñas de índole - familiar, medianas, así como de grandes proporciones. - En el primer caso, resulta difícil concebir la posibili-dad de que el patrón sea forzado a recibir al trabaja--dor que ha sido despedido, lo lógico es entender que el ánimo entre ambos se encuentre en estado de resentimiento, aspecto que es difícil de superar, en tanto esto -- constituye un motivo de discordia en sentido opuesto -- con el ánimo que debe encontrarse en el centro de tra--bajo.

En las medianas y grandes empresas o industrias el problema toma aspectos diferentes: en este caso el patrón no es el que puede estar o resultar ofendido, si no su representante, es entonces que la reinstalación - puede tener lugar cuando el trabajador reinicie sus la--bores en otro lugar de la empresa dependiendo de otro - representante del patrón distinto del que lo hubiera -- despedido, dándose el caso de que exista o no un contacto directo y de manera permanente entre el representante y el empleado, sin que exista el peligro o riesgo de alterar la disciplina en el centro de trabajo.

Existe otra teoría por parte de quienes sostienen como partidarios la reinstalación obligatoria, así como aquellos que no están de acuerdo con la reinstalación y que la substituyen con el pago de una indemnización, en esta circunstancia existe una razón justificable.

Se puede observar que en las grandes empresas, - anteriormente, sin justificación válida, se despedía a los trabajadores, quienes a pesar de recibir una indemnización estarán engrosando las filas de los desempleados, generando con ello una problemática de índole individual y por otro lado el aspecto social de grandes proporciones.

En otro punto de vista se observa a los trabajadores en empresas de cierta magnitud o quienes ocupan puestos clave donde la reinstalación resulta afrentosa tanto para el patrón como para sus representantes, generando con ello una constante gama de conflictos que pueden llegar al extremo de suscitar tragedias como en el caso de una ofensa en los sentimientos íntimos del empresario y en ocasiones no se cuenta con los suficientes elementos probatorios para la obtención de un laudo favorable en contra del trabajador.

En conclusión, se puede decir que la legislación mexicana ha determinado la forma de resolver en primera instancia las controversias que surgen entre las fuerzas de producción anteriormente citadas; a continuación se mencionan los siguientes criterios:

1. Por un lado se puede decir que se sostiene de manera general la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo, obligando a los patrones a reinstalar a los trabajadores que hubieren sido separados de forma injustificada.

2. En otro sentido se excluyó de la regla general a aquellos en quienes se advierten condiciones que no justifican la aplicación de un criterio absoluto en cuanto a la estabilidad o en su defecto se podrán ocasionar conflictos muy delicados en la fuente de trabajo.

a) Respecto al primer caso, se puede considerar de manera general la reducida antigüedad del empleado, es decir cuando tiene menos de dos años en el puesto o bien tratándose de personal eventual.

b) En cuanto al criterio que se refiere a los trastornos que podrían ocasionarse en el centro de trabajo se considera en primer plano a los trabajadores --

que por sus características de labor, están en contacto directo y permanente con el patrón y su presencia dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo. En este sentido se tuvo que recurrir al arbitrio laboral con la finalidad de que se aprecien las situaciones de hecho y se exima a los patrones de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

c) En el caso de los trabajadores domésticos se puede considerar que las relaciones laborales adquieren un matiz casi familiar entre éstos y sus patrones. Al respecto se excluyó dentro de la obligación de reinstalar a los trabajadores domésticos debido a que es obvio que en esas condiciones las relaciones de trabajo serían imposibles, debido a que el patrón no desea recibir en su hogar los servicios del trabajador al ser despedido; se debe considerar que el empleado doméstico tendría la mala disposición para el patrón que a su juicio lo hubiera despedido injustificadamente.

d) En este supuesto se menciona que se tomó en consideración a los trabajadores de confianza, sin embargo se debe tener presente que estos juegan un papel importante en el desarrollo de la empresa, debido a que comparten con el gerente las funciones de dirección y -

administración, por tanto nos llevan a pensar que para esta clase de empleados, si bien no es del todo posible aceptar la estabilidad absoluta, debe pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón sólo en caso verdaderamente extremo recurra a un despido injustificado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establece en su fracción X del artículo 126 que: "Por perder la confianza del patrón el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido". (73)

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 185 señala que: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. Por tanto el trabajador de confianza podrá --ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley".

(73) Manuel Andrade, Ob. Cit. página 184.

El texto se refiere a que el patrón puede dar -- por terminado el contrato de trabajo para las personas a que se ha hecho referencia cuando se habla de la pérdida de la confianza, fundándose en verdaderos hechos -- objetivos pero que estos no impliquen necesariamente -- causas suficientes para configurar una causal que de -- origen a una rescisión justificada del contrato.

d) Criterio Jurisprudencial.

Se debe tener presente que la Ley Federal del -- Trabajo en su artículo 47, enuncia las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

En el caso de los trabajadores de confianza, se establece de igual manera la aplicación de dichos criterios, sin embargo el artículo 185 del mismo ordenamiento hace referencia a que el patrón podrá rescindir la -- relación de trabajo si existe un motivo razonable de -- pérdida de la confianza, aun cuando esto no coincida -- con las causas justificadas de rescisión antes mencionadas.

Por tanto se debe considerar que al trabajador -- de confianza no se le deben aplicar las causas de resc*u*

sión, toda vez que a los trabajadores de confianza los ubica en igualdad de circunstancias en relación a los demás empleados, quitándoles la característica de gozar de la confianza patronal.

En esta situación la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido al respecto criterios que son dignos de ser considerados, por tanto se enuncian algunos de ellos.

1. TRABAJADOR DE CONFIANZA, JUBILACION:

"Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, éstas deben tomarse en cuenta íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanto mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

Sexta Epoca, Quinta Parte.

Volumen 58, página 46, A.D. 6761/61, Ferrocarriles Nacionales de México, 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte.

Volumen 28, página 33, A.D. 4902/70, Ferrocarriles Nacionales de México, 5 votos.

Volumen 42, página 99, A.D. 5147/71, Mario Zavaleta Castillo, 5 votos.

Volumen 42, página 99, A.D. 4710/71, Ferrocarriles Nacionales de México, 5 votos.

Volumen 42, A.D. 5042/71, Ferrocarriles Nacionales de México (página 99), 5 votos". (74)

2. DESPIDO JUSTIFICADO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA:

ZA:

"Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlos se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierda la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.

(74) Apéndice de Jurisprudencia Laboral, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Editorial Litorrada, S.A., México, 1989, Tesis 321, página 289.

Ejecutoria: Informe 1976, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 16 y 17, A.D. 5736/75, Wilfred Edwin Wiengen Behr, 22 de julio de 1976, unanimidad". (75)

J. EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS:

"No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, pueda ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, -- Cuarta Sala, Tesis 81, página 91". (76)

4. DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO:

"La orden dada por el trabajador para ejecutar,

(75) Alberto Trueba, Urbina, Ob. Cit., página 782.

(76) Alberto Trueba, Urbina, Ob. Cit., página 783.

dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurra en incumplimiento y por lo tanto en -- desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Época, Quinta Parte.

Volumen 6, página 16, A.D. 8727/68, Fletes de - México, S.A. de C.V., 5 votos.

Volumen 14, página 38, A.D. 1819/68, Dan Villanueva Briseño, Unanimidad 4 votos.

Volumen 14, página 38, A.D. 3904/69, The Pullman Company, Agencia de México, Unanimidad 4 votos.

Volumen 14, página 38, A.D. 9899/69, Antonio -- Castillo Hernández, Unanimidad 4 votos". (77)

(77) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1985 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, - página 69.

5. FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, LA CONCU-
RRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA:

"La circunstancia de que un obrero haga compe--
tencia a su patrón, estableciendo una industria o nego-
ciación idéntica a la de éste, o prestando sus servi--
cios en otra industria o negociación de la misma natu-
raleza, significa una falta de probidad que hace impo-
sible la prosecución de la relación obrero patronal, -
basada en la confianza.

Quinta Epoca.

Tomo XLIV, página 204, R. 1084/34, Quiroz Car--
los y Coags., unanimidad 4 votos.

Tomo LXXV, página 7432, A.D. 77/42, Mancinelli
Radoni Augusto, unanimidad 4 votos.

Tomo LXXX, página 294, A.D. 2993/43, Boniche Ar-
turo, 5 votos.

Tomo LXXX, página 1127, A.D. 1581/44, Pimentel
Carlos, unanimidad 4 votos.

Tomo LXXXIII, página 2290, A.D. 7660/44, Noria
Miguel, mayoría 4 votos". (78)

(78) Ibidem, página 97.

6. FALTA DE PROBIDAD, POR PATROCINAR UN TRABAJO
 A OTRO CONTRA EL PATRON, SIN REPRESENTACION
 SINDICAL, DESPIDO JUSTIFICADO:

"El trabajador que patrocina a alguien en un --
 juicio laboral seguido contra su patrón, sin que sea --
 representante sindical, revela una falta completa de --
 rectitud de ánimo, de hombría de bien, de integridad --
 en el obrar, o falta de probidad que, dada su gravedad,
 hace imposible la prosecución de la relación laboral,
 pues éste debe estar basada en la confianza.

Séptima Epoca.

Tomo XXV, página 33, A.D. 4294/70, Instituto Me
 xicano del Seguro Social, 7 de enero de 1971, 5 votos,
 Ponente Manuel Yáñez Ruiz". (79)

7. FALTA DE PROBIDAD:

"Si el trabajador retrasó el pago de diversas --
 facturas a pesar de que su patrón le había entregado --
 oportunamente el importe de las mismas, se inconcuso

(79) Ibidem, página 33.

que incurrió, además de en desobediencia al patrón, en falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza, - máxime que tal circunstancia daña el prestigio del patrón como solvente.

Séptima Epoca.

Volumen 31, página 19, A.D. 705/71, Instituto - Mexicano del Seguro Social, 22 de julio de 1971, unanimidad 4 votos, Ponente Salvador Mondragón Guerra". (80)

8. FERROCARRILEROS DE CONFIANZA, PERDIDA DE ESTATA:

"Si un trabajador en su carácter de empleado de confianza incurre en falta grave de probidad en el desempeño de sus funciones, al obrar en forma negligente, exponiendo con ello las vidas de la tripulación del tren y los intereses materiales de la empresa, y sin tener en cuenta que se trata de un servicio público -- que por lo mismo debe prestarse con absoluta eficiencia, atento a lo dispuesto en la cláusula 79 del Con-

(80) Ibidem, página 19.

trato Colectivo de Trabajo, que rige en Ferrocarriles Nacionales de México, en relación con el artículo 47 - del Código Laboral, la empresa está facultada para rescindir el contrato a dicho trabajador de confianza, -- sin responsabilidad alguna, descendiéndolo del puesto que desempeñaba al de base que le corresponde.

Séptima Epoca.

Volumen 52, página 29, A.D. 2214/72, Juan Antonio Juárez Torres, 15 de marzo de 1973, unanimidad 4 - votos, Ponente Manuel Yáñez Ruiz". (81)

9. TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL

"(Ejecutoría) Informe 1976, página 42.

Tratándose de puestos de confianza el patrón -- tiene libertad para seleccionar al trabajador que le va a representar, atendiendo al grado de confianza que le merezcan los candidatos no hasta por lo tanto contar con mejores calificaciones en el curso de capacitación, ni contar con mayor antigüedad en el departamen-

(81) Ibidem, página 29.

to, éstos pueden ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no lo vinculan". (82)

10. TRABAJADORES DE CONFIANZA, PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA:

"(Ejecutoria) Informe 1976, página 135.

Si un trabajador de confianza omite levantar -- las actas para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurre el personal a su cargo, es motivo para que se le pierda la confianza". (83)

A manera de conclusión es importante destacar e insistir en los conceptos antes expresados, debido a -- que sin la presencia de los empleados de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa, sanamente organizada, y la experiencia ha demostrado que -- en aquellas empresas en donde la obcecación sindical -- limita a un número reducido de empleados de confianza, la administración es deficiente dando como consecuen--

(82) Prontuario de Jurisprudencia y Ejecutorias de los Informes de la Cuarta Sala, de 1972 a 1984, Enrique Arroyo - Ssénz y Víctor Manuel Ostos Mañón, Editorial Doz Editores, S.A. de C.V., Edición Primera, México 1985, página 181.

(83) Ibidem, página 186.

cia que el buen funcionamiento de la negociación se en
cuentro en crítica situación.

Este aspecto es entendible cuando se razona que
si se considera que en las empresas donde existen un -
sindicato, los trabajadores de planta o basificados se
encuentran sometidos a dos autoridades: la que es pro-
pia del patrón dentro del establecimiento mercantil y
que le corresponde por Ley, para planear, dirigir, su-
pervisar, etc., y la que le es inherente al organismo
sindical para que sus agremiados sigan la línea de con
ducta adecuada a la mejor defensa de sus intereses.

De esta manera se ha manifestado el criterio ju
risprudencial que el máximo tribunal aplica al perso-
nal de confianza; por tal razón se pretende dar a con
ocer la situación jurídica de esta categoría laboral en
referencia, que posiblemente por el desconocimiento de
los derechos, obligaciones y garantías consagradas en
la Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo en vi-
gor, tanto por la parte patronal como la que corresponde
de a los trabajadores sindicalizados o de confianza, -
situación que da origen a incurrir en violaciones a --
los derechos más elementales de ambas partes.

CAPITULO IV

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICALISMO

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICALISMO

I. FUNDAMENTO LEGAL

- a) La Fracción XVI, Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional.
- b) Trabajadores de Confianza.
- c) Propuesta de Modificación a los Artículos 181, 182, 183, 184, 185, - 186 de la Ley Federal del Trabajo.

II. OBJETO DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

III. PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

IV. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICALISMO EN RELACION AL:

- a. Contrato Colectivo de Trabajo de -
Teléfonos de México, S.A. de C.V.
 1. Movilidad del personal en relación a su centro de trabajo.
 2. Duración de la jornada de trabajo.
 3. Jubilación.

4. La invocación del criterio jurídico contenido en el Artículo 184 - de la Ley Federal del Trabajo, -- aplicable al trabajador de con--- fianza.
5. La aplicación de las cláusulas -- del Contrato Colectivo de Trabajo a Contrario Senu al personal de confianza.

b. Contrato Colectivo de Trabajo del -- Instituto Mexicano del Seguro Social

1. Movilidad del personal en rela--- ción a su Centro de Trabajo.
2. Duración de la Jornada de Trabajo
3. Jubilación
4. La invocación del criterio jurírico contenido en el Artículo 184 - de la Ley Federal del Trabajo, -- aplicable al trabajador de con--- fianza.
5. La aplicación de las cláusulas -- del Contrato Colectivo de Trabajo a Contrario Senu al personal de confianza.

c. Contrato Colectivo de Trabajo de los Ferrocarriles Nacionales de México.

1. Movilidad del personal en rela--- ción a su centro de trabajo.
2. Duración de la jornada de trabajo
3. Jubilación

4. La invocación del Criterio Jurídico contenido en el Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable al trabajador de confianza.

CAPITULO IV

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICALISMO

En este sentido es importante hacer notar que el trabajador de confianza puede defender sus derechos laborales con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

En relación al punto anterior, cabe destacar lo que señala el maestro Alberto Trueba Urbina en el siguiente comentario: ... "Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden recontar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de éstos en los organismos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquellos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos". (84) Por tanto se inicia un somero estudio en relación a los trabajadores antes referidos:

(84) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., página 116.

I. FUNDAMENTO LEGAL

a) La fracción XVI, Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional.

Hace el siguiente comentario: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligar se en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.". (85)

Es conveniente iniciar el comentario de este capítulo analizando lo que señala el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, - inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se realizan con trabajos - personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (86)

(85) Idem, página 9.

(86) Idem, página 26.

De lo señalado por este artículo, se puede decir que el trabajador de confianza, es aquel que desempeña las funciones antes citadas.

De ahí que se realiza una clasificación en la cual se pretende ubicar en un solo contexto y de manera general al trabajador de confianza.

Los altos empleados se dividen en: Subgerentes, gerentes, administradores, directores y representantes de patrón.

Los empleados de confianza en general: son los textualmente citados en razón de sus funciones, sus actividades se desempeñan en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento y que sea de carácter general.

b) La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 181, señala las disposiciones generales relativas a los trabajos especiales.

En cuanto al artículo 182, se especifican las condiciones de trabajo del trabajador de confianza.

En el artículo 183, a los trabajadores de confianza se les excluye de formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo el personal de confianza no podrá participar en los recuentos para el movimiento de huelga; se puede decir que los trabajadores en referencia sí pueden constituir sus propios sindicatos.

El artículo 184 se refiere a las condiciones de trabajo aplicables a los demás trabajadores en el establecimiento mercantil, se extenderán incluso al personal de confianza, salvo que el clausulado estipule la disposición en contrario.

Retomando lo señalado por el artículo 183 de la Ley Laboral en relación a lo estipulado por el numeral 356 del ordenamiento anteriormente invocado, se puede decir que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (87)

Así mismo el artículo 357 del ordenamiento laboral, establece lo siguiente: "Los trabajadores y --

(87) Alberto Trueta Urbina, Ob. Cit. página 174.

los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". (88)

Como se puede observar la Constitución Política de los Estados Unidos, actualmente en vigor, no hace distinción de manera drástica respecto a los trabajadores, sin embargo esto permite a los trabajadores de confianza debido a las funciones que desempeñan, - estar vinculados con los empresarios al igual que los demás trabajadores.

Con lo antes expuesto se puede decir que a los trabajadores de confianza no les está autorizado a -- formar parte de los demás trabajadores, sin embargo - sí se les permite constituir su sindicato y como consecuencia de este derecho, a celebrar contratos colectivos, más no ejercitar acciones encaminadas a la -- huelga.

En relación a los trabajadores de confianza y la huelga es importante establecer la siguiente indificación, a esta categoría laboral no se le permite el emplazamiento a la suspensión temporal de las labores,

(88) Idem. página 174.

en virtud del criterio jurisprudencial establecido -- por el Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo y que a continuación cita.

"HUELGA: LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA. De la interpretación del -- conjunto de normas que integran la Ley Federal del -- Trabajo, se desprenden la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, por lo que así se deduce del artículo 183, -- que dispone que esa clase de trabajadores no serán to mados en consideración en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el artículo 462 fracción II que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, -- no se computarán los votos de los trabajadores de con fianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los -- huelguistas sus votos no fuesen tomados en cuenta, -- produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen es tallar no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en -- contra del movimiento, además esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspira---

ron, porque en el artículo 9o. se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, y que resultan ser los directores representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores lo que hace que su interés se identifique con el de aquel a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que -- agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son de lo que se sigue -- siempre la minoría". (89)

b) Los Trabajadores de Confianza.

ENUMERACION: Trabajadores de confianza es la -- persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negociaciones y lo envista, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la em

(89) Análisis del Marco Jurídico actual de la Organización Obrera en México, María de Lourdes Arana Rosas, Universidad -- del Valle de México, Escuela de Derecho, Tesis, 1991, pági-- nas 97 y 98.

presa y de dirección administración, inspección, vigilancia y fiscalización.

De lo anterior se confirma el contenido del texto en que la Ley Federal del Trabajo hace referencia al trabajador de confianza, mismo que a la letra dice:

ARTICULO 9o. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

DICOTOMIA: En este contexto deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

a) FACULTADES DE DIRECCION: Debe considerarse que son aquellas por las que se delega la realización de los fines de la empresa. La facultad de dirección incluye las demás labores de confianza que a continuación se citan.

b) FACULTADES DE ADMINISTRACION: En este sentido al momento de ser delegadas, se supone que el patrón

se reserva las de dirección. De ahí entonces que el -- administrador tiene a su cargo el despacho de los negocios de la empresa.

c) FACULTADES DE INSPECCION: Estas son de carácter técnico teniendo por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con apego a las disposiciones establecidas, ya sean de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión o -- profesiones de los trabajadores.

d) FACULTADES DE VIGILANCIA: Se consideran todas las de confianza, inminentes a la misma, consistentes en delegar a una persona la custodia de todo o en parte del patrimonio y la observación de la conducta - del personal, en relación con los intereses de la empresa.

e) FISCALIZACION: La función consiste en indagar el comportamiento de otro, en controlar los ingresos y egresos de una empresa, así como analizar y vigilar sus operaciones.

f) TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON: De conformidad con el artículo 9o. del ordenamiento laboral en -- vigor, son también empleados de confianza las personas

que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

En este sentido es importante señalar que el -- único tipo de empleados de confianza a los que podrá aplicarse el criterio legal, sería aquellos que desempeñan los puestos de secretaria o de secretario del patrón, de chofer del mismo, o sea, quienes por razón de su trabajo guardan una relación estrecha con el patrón, tanto por lo que ve a los negocios de la empresa, como por lo que mira a su vida privada.

REGIMEN: Al respecto los trabajadores de confianza están sujetos al siguiente régimen laboral:

10. Si la empresa tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones de trabajo de éste se harán extensivas a los trabajadores de confianza, sin que sean inferiores a las que establezca aquel contrato, según lo señala el artículo 184 del ordenamiento laboral.

No obstante esa prevención, los trabajadores de confianza pueden ser excluidos de la aplicación del -- Contrato Colectivo de Trabajo. Al respecto debe tenerse en cuenta que se trata de un beneficio establecido

por la Ley en favor del empleado de confianza, debiendo suponerse que el sindicato y el patrón que celebran el Contrato Colectivo de Trabajo, no podrán privarlos de él, si no cuentan con su consentimiento.

Este debe ser expreso o tácito; se dice que es tácito cuando el empleado celebre contrato individual de trabajo con el patrón en el que se establecen condiciones diferentes.

2o. Los trabajadores de confianza y el Contrato Colectivo de Trabajo o si mediando han sido excluidos de su aplicación, las condiciones de trabajo se ajustarán al principio de la igualdad del salario, al de la similitud cuando no se da la igualdad, ya que la Ley -- previene que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las establecidas en el contrato colectivo de trabajo para trabajadores que desempeñan servicios semejantes.

Por tanto las condiciones de trabajo se rigen -- por el principio del salario remunerador, tal como lo establece el artículo 5o. de la Ley Laboral. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrito o verbal, la estipula

ción que establezca:

FRACCION X. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de - trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

ARTICULO 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y - no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

3o. Los trabajadores de confianza están sujetos a las limitaciones siguientes:

a) No podrán pertenecer al sindicato de los trabajadores de la empresa, según lo establece el artículo 363 de la Ley Laboral.

b) No podrán recontar para determinar la mayoría de los trabajadores huelguistas; por lo tanto están privados del derecho de huelga. Tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos establecidos por la Ley, según lo indica el ordenamiento anteriormente invocado. Artículo 183.

c) El contrato de trabajo del trabajador de confianza puede ser rescindido por motivos razonables de pérdida de la confianza, aún cuando los hechos cometidos por él no sean los comprendidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 185.

d) En caso de despido el empleado de confianza puede ejercitar las acciones de cumplimiento de contrato y de pago de indemnizaciones de tres meses y veinte días de salarios según convenga a sus intereses, sin embargo deberá sujetarse a la facultad que se concede al patrón de no someterse al arbitraje cuando se demanda la reinstalación o a negarse a acatar el laudo pronunciado por la Junta. Artículos 48, 49, fracción III, 50 del citado ordenamiento laboral.

CONCLUSION: De esta manera se ha realizado una breve perspectiva acerca de los trabajadores de confianza, objeto de este estudio.

c) Modificaciones a los artículos 181 al 186 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 181. Los trabajos especiales se rigen en sentido estricto por las normas de este título y en sentido amplio por las de esta Ley en cuanto no las contraríen.

ARTICULO 182. Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, no siendo inferiores a las que rijan para trabajos análogos en la empresa.

ARTICULO 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás empleados ni podrán desempeñar cargo alguno como asesor o representante en beneficio del personal basificado.

ARTICULO 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo o Individual de Trabajo que rijan en la empresa, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo cláusula específica en contrario.

ARTICULO 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo al existir motivo lógico y suficiente -- que dé lugar a la pérdida de la confianza, aún cuando no esté prevista la causal en el artículo 47 de la presente Ley, el trabajador de confianza podrá hacer valer las acciones legales procedentes.

ARTICULO 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior si el trabajador hubiese sido promovido a un cargo de confianza volverá a su puesto de planta, sal

vo que exista causal de rescisión de las relaciones de trabajo.

II. OBJETO DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA:

No obstante que se ha hecho somero análisis a la fundamentación en el punto anterior, se considera que -- aún no se ha precisado realmente la función del sindicato en general, en este sentido es de vital importancia -- el conocer la finalidad del sindicato de los trabajadores de confianza, a este respecto sería preciso aplicar sin cortapisa alguna de las anteriores disposiciones legales, así el campo de aplicación, y el de sus actividades sería muy extenso.

En este sentido el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo marca una situación especial: "Queda prohibido a los sindicatos:

- a) Intervenir en asuntos religiosos; y
- b) Ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro". (90)

No es sin embargo conforme a la tradición, ni a la práctica, ni a la intención de la Constitución, incluso de la propia Ley, que los fines de los sindicatos puedan alcanzar esa amplitud.

En este sentido de acuerdo a lo señalado en el artículo 356 de la Ley Laboral, se desprende lo que el maestro Mario de la Cueva señala como las finalidades inmediata y mediata del Derecho del Trabajo.

Se dice que el Derecho del Trabajo de Occidente, existe desde su aparición en el siglo pasado, dentro de las Constituciones del sistema capitalista, esto hace que surja una división de clases, por un lado la explotadora y por otro la explotada, trabajo y capital o burgués y proletario, según se le etiquete con el nombre deseado.

Este planteamiento es la causa creadora de la doble finalidad del Derecho del Trabajo, en primer lugar la que se denomina finalidad inmediata, está lista a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia en el mínimo de beneficios; que a la vez limiten la explotación. (91) En segundo lugar está la

(91) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Mario de la Cueva, Décimo primera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, página 86.

finalidad mediata, a la cual pertenece al mañana, posiblemente a la utopía.

A este respecto hay que señalar que ninguna de estas finalidades puede realizarse por sí sola, la razón es que las normas jurídicas no son entes dotadas de magia quienes formulen nuevos principios; en este caso es el ser humano quien puede influir en la legislación, los legisladores y demás servidores públicos, son los que se encargan de buscar una vida mejor en favor del trabajador. Uno de los ideales es que los líderes sean designados por los trabajadores y recuperen su libertad, más que frente al poder público, ante el capital. (92)

En este sentido la libertad sindical, la negociación, la contratación colectiva y en la huelga, la Declaración de Derecho, así como la Ley, ponen en manos de los sindicatos los elementos mejores para alcanzar la finalidad inmediata; y si bien es cierto que una minoría obrera, hablese de la crema del proletariado, ha logrado condiciones decorosas de trabajo y vida, ese mismo sector se ha olvidado, quizá por la carencia de conciencia de clase, de todos los que viven en condiciones no deco-

(92) Ibidem, página 86.

rosas de trabajo y de vida.

Se dice que la finalidad mediata atraviesa por -- igualdad de circunstancias: su realización corresponde -- a los trabajadores y finalmente al movimiento obrero y -- campesino; difícil deducir que éstos guarden una consa-- gración de propósitos en favor del capitalismo mexicano.

En el presente trabajo de investigación, es impor-- tante asentar que en el mejoramiento y defensa de los in-- tereses de los trabajadores, no exista razón o motivo pa-- ra oponerse a tal defensa laboral y se entienda no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros por ese medio, conocerán mejor sus dere-- chos y obligaciones, obtendrán mejores condiciones mate-- riales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos laborales.

En la doctrina mexicana algunos autores se oponen -- a que los sindicatos tengan actividades políticas, se -- considera que se desvirtúa la finalidad misma de la aso-- ciación, por tanto se convierten en un partido político que no lucha por mejorar las condiciones de vida de sus miembros, sino como un medio para que sus líderes sindi-- cales pretendan alcanzar y desempeñar puestos políticos.

Sin embargo, cuando se procede a realizar una so-
mera remembranza en torno al origen de las asociaciones
profesionales, se nota que éstas son producto de algún -
sistema injusto: el sistema liberal y la intención de --
las asociaciones no sólo implica la defensa en contra de
la clase explotadora, sino que también el aniquilamiento
de un sistema que permita la explotación, buscando la --
sustitución del mismo por otro justo y equitativo.

En México la tradición política no proviene de --
una época reciente; entre los aspectos importantes tene-
mos que durante la Independencia, la libertad de asocia-
ción estaba garantizada; se le consideraba como una con-
secuencia del ejercicio de las libertades humanas y así
aparece en la Constitución Política de 1857.

Los trabajadores en la etapa del nacimiento de la
industria mexicana, reúnen a organizaciones de tipo mu--
tualista; en relación a esto, la antigua agrupación de -
este tipo es la Sociedad Particular de Socorros Mutuos -
fundada en 1853.

La Sociedad Filarmónica Siciliana se funda en el
año de 1841 el 11 de febrero, según lo señala el maestro

Euquerio Guerrero. (93)

Posteriormente aparece el Círculo de Obreros de México en 1872, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba, Veracruz, y la Casa del Obrero Mundial en 1906. (94)

A esto no es posible quitarle al movimiento obrero de la inquietud política; es algo innato en su constitución, el hecho mismo de buscar la justicia social y -- una transformación del orden jurídico es ya una actividad política.

Una vez reunidos los comentarios, se debe realizar un estudio de lo que es la política enfocada desde el punto de vista científico; al respecto cabe señalar que es toda acción encaminada a la conservación, mejoramiento y realización de los fines del Estado.

Por lo tanto cualquier criterio diferente a la forma de gobierno o manifestación para su estructuración o modificación cae dentro del campo político.

(93) Euquerio Guerrero, Ob. Cit., página 314.

(94) Idem., página 312.

A este respecto hay que señalar que siendo los sindicatos de trabajadores sujetos colectivos con un gran interés en la dirección que el Estado de a su acción con el fin de resolver los conflictos que surgan entre obreros y empresarios: buscando lo que se ha denominado "equilibrio entre los factores de la producción".

No es posible evitar que los sindicatos intervengan emitiendo ideas sobre las directrices, y tratar de propagarlas con el fin de lograr una mayor fuerza en la ideología sindical que dicha agrupación postula.

No se debe confundir la actividad política que es noble y con altas miras, con la actividad electoral, que si bien es un complemento de aquellos, no puede ser objeto de un movimiento obrero.

A todo lo anterior se infiere lo siguiente: el objeto del sindicato de trabajadores de confianza es exclusivamente lograr el mejoramiento de la clase que representa, tanto en sus relaciones con la clase empresarial, así como con las instituciones estatales que de alguna manera impiden su normal y legítimo desarrollo, mediante la manifestación de programas e ideologías de índole político.

III. PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En cuanto a la personalidad jurídica del sindicato de los trabajadores de confianza, encontramos los siguientes aspectos importantes.

En primer lugar, se dice que la personalidad jurídica consiste en "la aptitud de ser sujeto de derecho y obligaciones". (95) Tal como lo manifiesta el maestro --, Efraín Moto Salazar.

En este sentido, podemos decir respecto al individuo, que dentro de su esfera de necesidades se comprendan algunas cuya satisfacción para él aisladamente se -- ofrecen como dificultosas e improbables, las mismas justifican ese nuevo orden de acción jurídica del mismo y -- que viene a constituir la persona moral con la que se -- pretende comunitariamente satisfacer esas carencias.

En cuanto al problema de la personalidad ésta se refiere en el sentido formal. Existen dos criterios el primero de ellos es alusivo a la constitución del sindi-

(95) Elementos de Derecho. Efraín Moto Salazar, Editorial Porrúa, S.A. Vigésima Novena Edición, México, 1983, página 129.

cato y se dice que puede ser previa, sin embargo jurídicamente nace al ser reconocido legalmente mediante el registro ante la autoridad competente. En el segundo caso se considera innecesario tal reconocimiento para legalizar la vida de una asociación profesional; en conclusión a éste respecto se debe tomar como válido el primer criterio.

Por tanto la personalidad jurídica de los sindicatos es impuesta por el Estado a través del Derecho, esto es acorde a la misión de ambos que consiste en encauzar la conducta de los sujetos en forma individual y colectiva. Todo esto dentro de determinados lineamientos a fin de lograr la armonía ante la sociedad.

Dentro de esa reglamentación impuesta está el otorgamiento de la personalidad jurídica de los antes colectivos, siendo ésta un conjunto de facultades a fin de poder actuar dentro del campo del derecho, en cuanto a los sindicatos al no obtener el reconocimiento oficial no pueden producir efectos jurídicos.

La Ley Federal del Trabajo vigente, confirma lo anterior a través de los siguientes preceptos:

ARTICULO 357. Los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

ARTICULO 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, etc.

ARTICULO 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

En el artículo 366, párrafo primero, se establece lo siguiente: "Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán negarlo".

De todo lo anterior se desprende que se está delimitando la constitución y desarrollo de los sindicatos por razón de la materia, porque solamente los sindicatos legalmente constituidos y registrados, son los que tienen personalidad jurídica propia para poder cumplir con los fines para los cuales se constituye.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, produce sus efectos ante todas las autoridades, aún ante aquellas que no tengan el carácter de autoridad laboral.

IV. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICALISMO EN RELACION AL:

a) Contrato Colectivo.

A este respecto se dice que dentro de una clasificación general del derecho del trabajo, se refiere con claridad a dos aspectos, por un lado el derecho individual y por el otro aspecto, el derecho colectivo.

El primero se ocupa de las normas que reglamenta la formación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo, los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, del trabajo de las mujeres así como el de los menores.

El segundo comprende las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los preceptos que regulan los derechos de coalición, sindicatos, contrato colectivo de

trabajo; Contrato Ley, suspensión, terminación de las relaciones colectivas de trabajo y el derecho de huelga.

por tal razón se dice que el contrato colectivo - significa evidentemente el progreso para los trabajadores, así mismo se le considera una de las instituciones más importantes que contempla el derecho colectivo. De ahí que es vital dejar asentado que el contrato de referencia, al igual que el derecho de huelga y el derecho de asociación profesional, parte desde su prohibición hasta su reglamentación.

Hoy el poder público ha reconocido el valor de estos instrumentos colectivos de tal forma que la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Federal establece garantías mínimas de subsistencia para los trabajadores, - toca el turno a los contratos colectivos de trabajo el - de obtener nuevos derechos laborales ante la parte patronal.

Concretamente en este sentido se puede considerar al Contrato Colectivo de Trabajo como una fuente creadora del Derecho, estando por encima de las demás fuentes del Derecho Laboral, de lo anterior se deduce que no se puede negar la importancia del contrato antes mencionado

en función de la superación de la clase trabajadora, pero también es innegable que dicha figura jurídica no puede ser unilateral toda vez que por proteger al trabajador y superarlo vaya a desproteger al patrón en detrimento de su empresa, porque a la vez que el Contrato Colectivo constituye un factor importante para elevar a los planos de la dignidad las condiciones de prestación del servicio, también se deduce en indiscutibles ventajas para el empresario.

CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Es importante tener la referencia conceptual que la Organización Internacional del Trabajo ha hecho al decir que es una convención colectiva de trabajo. (96)

El maestro Francisco Ross Gámez, nos dice que los tratadistas alemanes Nipperdey y Kaskel conceptúan el Contrato Colectivo como el Tarif-Vertrey, es decir se le identifica como un contrato de tarifa. (97) Es el maestro Mario de la Cueva quien hace referencia a las ideas de los autores antes citados, los cuales llegan a la conclusión de que el Contrato Colectivo se integra de dos -

(96) Derecho Procesal, Francisco Ross Gámez, Editorial Herrero, S.A., Primera Edición, México, 1978,

(97) Idem, página 409.

elementos, el obligatorio y el normativo; el primero regula los derechos y obligaciones del empresario hacia -- las asociaciones obreras y de éstas hacia aquel, el segundo contiene a las que deberán sujetarse en el futuro las relaciones individuales de cada trabajador con la empresa. (98)

Los maestros alemanes concluyen su exposición diciendo que en su parte normativa, "el Contrato Colectivo es una fuente de derecho objetivo para las relaciones individuales de trabajo", debiendo aclarar que no es un derecho creado por el Estado, sino el ordenamiento en que convienen las partes contratantes de ahí entonces que se considera un derecho autónomo.

En otro orden de ideas, en México, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se conceptúa al Contrato Colectivo de Trabajo en su artículo 42, diciendo que es "todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo". (99)

(98) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Tomo II, página 398.

(99) Manuel Andrade, Ob. Cit., página 58.

Así mismo el artículo 43 del citado ordenamiento en su primera parte establece lo siguiente: "que todo patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato -- tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo". (100)

La Ley Federal del Trabajo en vigor, conceptúa - al Contrato Colectivo de Trabajo en su artículo 386, argumentando que: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos". (101)

Al respecto al artículo 387 en su parte primera, del ordenamiento anteriormente invocado, establece que - el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un Contrato Colectivo.

(100) Idem, página 61.

(101) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., página 183.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga con signado en el artículo 450.

En otro orden de ideas se procede a efectuar un somero estudio comparativo respecto de las relaciones de trabajo existentes entre el personal sindicalizado o esca lafonario y el de confianza de Teléfonos de México, S.A. de C.V., el Instituto Mexicano del Seguro Social y Ferrocarriles Nacionales de México, considerando los siguientes aspectos:

1. Movilidad del personal en relación a su centro de trabajo.
2. Duración de la jornada de trabajo.
3. La Jubilación.
4. La aplicación del criterio contenido en el ar tículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, --- aplicable al trabajador de confianza.
5. La aplicación de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo a contrario sensu al per sonal de confianza.

a) TELEFONOS DE MEXICO, S.A. DE C.V.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE TELEFONOS DE MEXICO, S.A. DE C.V., Y EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA, 1990.

Antes de iniciar el estudio referido, se debe tener presente el objeto del documento en referencia y para tal efecto se menciona parte del primer párrafo de la cláusula 9o. que establece lo siguiente:

"El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto fijar los derechos y obligaciones de la empresa y sus trabajadores y regirá en todas las dependencias actuales y futuras de la empresa dentro del Territorio Nacional para todos los trabajos ordinarios normales de mantenimiento, operación y ampliación de equipos en servicio, para los que se cuente con los elementos mecánicos y de técnica necesarios". (102)

De esta manera se hace manifiesto el objeto de la celebración del documento antes mencionados, a fin de tener una perspectiva definida de la situación laboral en la mencionada empresa en relación con la plantilla de personal tanto de base o sindicalizados y personal de confianza.

A partir de las siguientes consideraciones, se tendrán una serie de elementos para valorar las relaciones de trabajo existentes en el centro de trabajo multicitado, permitiendo más adelante la elaboración de un criterio jurídico respecto al trabajador de confianza y el sindicalismo en relación al Contrato Colectivo de Trabajo.

Para los efectos de este contrato, se consideran funciones de confianza las que establece en su artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo y que son 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, según lo indica la cláusula 1. (103)

Se consideran trabajos de planta, todos aquellos que presten sus servicios a la empresa en actividades -- permanentes, con excepción de aquellos expresamente contratados para trabajos por obra o tiempo determinado, -- acorde a lo que establece la cláusula 14. (104)

Se entiende por escalafón el conjunto de derecho de antigüedad adquiridos por un trabajador de acuerdo a lo que señala la cláusula 23. (105)

Para las formulaciones de los escalafones se considerará:

- I. Antigüedad de categoría en la localidad.
- II. Antigüedad de departamento en la localidad.
- III. Antigüedad de empresa.

I. Antigüedad de categoría en la localidad es la que adquiere el trabajador desempeñando uno o algunos de los puestos de la misma o de semejante clasificación dentro de cada departamento y lugar de residencia.

(104) Idem, página 12.

(105) Idem, página 20.

II. Antigüedad de departamento en la localidad es la que adquiere desde el ingreso del trabajador a un departamento específico de la empresa en cada localidad.

III. Antigüedad de empresa es la adquirida desde la fecha en que se ingrese al servicio de la misma.

No obstante lo anterior, se procede a la consideración del estudio comparativo del siguiente rubro contemplado en la cláusula 24. (106)

1. MOVILIDAD DEL PERSONAL EN RELACION A SU CENTRO DE TRABAJO:

Teléfonos de México, S.A. de C.V. establece en su Contrato Colectivo que al ocurrir una vacante permanente por promoción, renuncia, despido, defunción, jubilación, etc., o en los casos de nueva creación, será cubierta -- con el trabajador que tenga asignado el número más bajo dentro de la categoría inmediata inferior a la vacante, según lo indica la cláusula 27. (107)

(106) Idem, página 20.

(107) Idem, página 21.

Respecto al personal de confianza, se establece - que para cubrir las vacantes del trabajador tendrá la opción de pasar o no, según lo estime pertinente y bajo su exclusiva responsabilidad, por un período de treinta -- días hábiles para que le sean enseñadas precisamente las labores en relación al puesto que va a ocupar, por lo -- que durante ese tiempo no percibirá ninguna diferencia -- entre su salario y el del puesto para el cual se está -- preparando. La obligación de impartir la enseñanza necesaria será cumplida por la empresa, a través de los sistemas o medios más efectivos para la mejor capacitación de los trabajadores y ello se hará dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo a lo que indica en la cláusula -- 27, inciso a. (108)

En todos los casos la contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado deberá efectuarse en -- las localidades, departamentos y en los tiempos en que -- se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.

De requerirse personal en los puestos sindicalizados no podrá utilizarse en ellos personal de confianza, tal como figura en la cláusula 27, inciso g. (109)

Es potestativo del trabajador aceptar o no los cambios de empleo cuando se trate de ascensos. Los trabajadores que por cualquier motivo o circunstancia rehusaren al ascenso que les corresponda o no haya sido satisfactorio su período de prueba, conservarán sus derechos de escalafón para otras promociones de acuerdo a la cláusula 27, atendiendo a lo indicado en la cláusula 32 p.p. (110)

El hecho de que un trabajador ocupe en el escalafón una vacante, no lo incapacita para ocupar otra que por sus derechos pueda obtener aún inmediatamente después de haber adquirido la anterior, dándose por suspendida la prueba y considerándose en posesión interiormente de la primera, mientras termina su segunda prueba, acorde a la cláusula 34. (111)

(109) Ibidem, página 24.

(110) Idem, página 26.

(111) Idem, página 27.

Todo trabajador tendrá derecho a ascender así -- sea sucesivamente, siempre y cuando se ajusten sus ascensos a las estipulaciones de este contrato, según la cláusula 36. (112)

La antigüedad de los trabajadores se adquiere -- desde su ingreso al servicio de la empresa, siempre que no se pierda continuidad o se suspenda en los términos de este capítulo, conforme lo indica la cláusula 40. (113)

La antigüedad de un trabajador sólo se terminará por renuncia de éste a la empresa, separación por causa justificada, o terminación de su contrato de trabajo, - cláusula 42. (114)

Los derechos por antigüedad, así como todos los demás que este contrato otorga a los trabajadores, no serán afectados por cambios de administración, cambio de razón social, traspaso de negocio, fusión de la empresa con otra negociación o por cualquiera otra razón

(112) Idem, página 28.

(113) Idem, página 33.

(114) Idem, página 34.

o motivo que derive de la empresa, según lo estipula la cláusula 43. (115)

Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad así como los demás que este contrato otorga a sus trabajadores, cuando por causas de disturbios políticos u otras causas de fuerza mayor, queden aislados y continúen en sus puestos. Cuando tengan que abandonarlos, como consecuencia de los mismos disturbios u otras causas de fuerza mayor, queden aislados y continúen en sus puestos, tampoco perderán estos mismos derechos y ocuparán nuevamente sus puestos al desaparecer las causas que motivaron este abandono, cláusula 44. (116)

La movilización en forma temporal o permanente de los trabajadores entre departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre centros de trabajo de la misma población y sus zonas conurbanas, se hará según lo requieran las necesidades del servicio, cláusula 65. (117)

(115) Idem, página 34.

(116) Idem, página 34 y 35.

(117) Idem, página 44.

Cuando la empresa tenga necesidad de utilizar los servicios de alguno de sus trabajadores fuera del lugar en donde habitualmente ejecuta sus labores, y cuando el trabajo que vaya a desempeñar sea de carácter temporal, le pagará los gastos de transporte en primera clase, -- pullman, o avión y viáticos a partir de su salida, de -- acuerdo con lo estipulado en la cláusula 117 de este contrato, tal como lo consigna la cláusula 68. (118)

Cuando la empresa movilice temporal o definitivamente a los trabajadores, conforme a las necesidades del servicio, y haga uso indebido de esa facultad previa comprobación por parte del sindicato, aquella se obliga a -- regresar al trabajador movilizad o indebidamente a su anterior centro de trabajo, en las mismas condiciones en -- que se encontraba al salir del mismo, y le pagará los -- gastos debidamente comprobados que con motivo de su re-- greso tuviere necesidad de realizar, cláusula 71-Bis. (119)

De todo lo anterior se desprende que el trabaja-- dor sindicalizado disfruta de prerrogativas diversas en

(118) Ibidem, página 46.

(119) Idem, página 49.

cuanto a su estabilidad laboral, de ahí entonces que se tome en cuenta el aspecto de la movilidad del personal - escalafonario que se apega a lo que establece el Contrato Colectivo de Trabajo sin el menoscabo de los derechos laborales, siempre en beneficio de la plantilla de personal.

Respecto al personal de confianza, la empresa designará libremente a las personas que deban ocupar los - puestos de confianza (en un lapso de cinco días hábiles siguientes a su designación para todos los efectos legales y contractuales correspondientes, especificando la - naturaleza del puesto), pero conviene en dar preferencia para ocuparlos a miembros del personal sindicalizado, to mando en cuenta, de manera inmediata a los que residen - en el lugar en el que vayan a desempeñar las labores, -- cláusula 2. (120)

La empresa podrá reclasificar los puestos de confianza cuando lo juzgue conveniente; podrá suprimir algu nos para crear denominaciones y en general, hacer cual-- quier modificación dentro del personal de confianza, dan

do aviso al sindicato dentro de un plazo de diez días - hábiles a partir de la fecha en que ocurriere el movimiento, cláusula 3. (121)

Todo trabajador sindicalizado que pase a ocupar un puesto de confianza, quedará separado del sindicato en el caso previsto por el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo y regresará al sindicato en los términos establecidos en la cláusula 7 de este contrato, -- cláusula 4. (122)

El personal de confianza tiene prohibición terminante de inmiscuirse en asuntos del régimen interior -- del sindicato, según lo estipula la cláusula 6. (123)

Cuando algún miembro del sindicato pase a ocupar alguno de los puestos de confianza indicados en la cláusula 1 de este contrato, el sindicato permite la separación del mismo por un lapso de seis meses como máximo a partir del momento en que se haya efectuado el movimiento, en caso de excederse se correrá el escalafón en for

(121) Ibidem, página 5.

(122) Idem, página 5.

(123) Idem, página 6.

ma definitiva.

Si después de seis meses la persona designada dejare el puesto de confianza por causas del Artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, la empresa aumentará un puesto de iguales condiciones de trabajo y salario al -- que desempeñaba anteriormente al pasar al de confianza, para ser reacomodado.

En caso de incompetencia, la empresa dispondrá de un año, para que el trabajador regrese a su puesto, sin perjuicio del movimiento escalafonario y en los términos estipulados en el primer párrafo y la consecuente crea-- ción del puesto para el reacomodo respectivo, cláusula -

7. (124)

Salvo en los casos excepcionales y mientras el -- sindicato proporciona los suplentes correspondientes, en ningún otro caso el personal de confianza ejecutará trabajos o labores que corresponda desempeñar a los trabajadores sindicalizados, cláusula 8. (125)

(124) Ibidem, página 6.

(125) Idem, página 7.

De esta manera se ubica la posición de los trabajadores de confianza en relación con el Contrato Colectivo de Trabajo, permitiendo con ello se aprecie lo estipulado en las cláusulas 1, 2 y 3 del Contrato Colectivo en referencia, aplicables a esta categoría laboral.

2. DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO:

En este sentido la cláusula 76 del Contrato Colectivo del Trabajo en referencia, establece que en todas las dependencias de la empresa se trabajarán horas corridas, salvo en aquellas labores que sean discontinuas en virtud de las necesidades del servicio o para ser coordinadas con el horario comercial acostumbrado en la localidad de que se trate, acorde con las estipulaciones que se contengan en el Reglamento Interior de Trabajo; sin previo acuerdo con la representación sindical, no podrá la empresa cambiar los horarios fijados en dicho Reglamento. En las oficinas comerciales de las ciudades de Monterrey, Guadalajara, Puebla, Cuernavaca y Acapulco, se laborará horario corrido. (126)

Así mismo la cláusula 77 establece que todos los trabajadores laborarán cuarenta horas a la semana en la jornada diurna, treinta y siete en la mixta, y treinta y cinco en la jornada nocturna, con pago de cincuenta y seis horas de salario, incluido el pago correspondiente al séptimo día. (127)

De esta manera se establece la duración de la jornada de trabajo del personal sindicalizado o escalafonario, sin embargo respecto al personal de confianza, en este sentido debe tenerse presente que la duración de la jornada de trabajo se ajustará a las necesidades de la empresa.

3. LA JUBILACION:

CONCEPTO: Acción y efecto de jubilar o jubilarse. Es también reconocida la jubilación en los contratos de trabajo en la que se estipula y en los contratos colectivos otorgándose una pensión vitalicia al trabajador cuando cumple determinada antigüedad, determinada edad, o en caso de invalidez. (128)

(127) Ibidem, página 52.

(128) Selección de Términos Jurídicos Políticos, Económicos y Sociológicos, Celestino Soto Alvarez, Editorial Limusa, S.A. Primera edición, México 1981, página 165.

El Contrato Colectivo de Trabajo, establece en la cláusula 149 que todo trabajador que tenga veinticinco años o más de servicio y cincuenta y tres años de edad, tratándose del sexo masculino y cuarenta y ocho años de edad, en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite. La jubilación será calculada de acuerdo a la siguiente tabla:

De 25 años de servicio	50%
De 26 años de servicio	55%
De 27 años de servicio	60%
De 28 años de servicio	65%
De 29 años de servicio	70%
De 30 años de servicio	75%
De 31 años de servicio	80%

Así mismo todos los trabajadores que cuenten con treinta y un años o más de servicio, podrán jubilarse -- sin límite de edad de acuerdo al porcentaje expresado pa ra los de su antigüedad en la tabla que antecede.

En casos especiales la empresa y el sindicato podrán acordar que se pague las prestaciones a que se re-- fiere este capítulo fuera de las reglas aquí estableci--

das. (129)

La cláusula 150 establece que la jubilación será calculada sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado. En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, serán inferiores a dos veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal. (130)

En la cláusula 151, la empresa conviene en otorgar a sus trabajadores jubilados el 100% de las recuperaciones que obtiene por concepto de pensión o reducidas a vejez del Seguro Social desde el momento en que dicho instituto entregue esas pensiones. (131)

Para que los trabajadores tengan derecho a obtener las cantidades señaladas anteriormente, deberán entregar a la empresa los documentos y la solicitud que requiera el Seguro Social para tramitar su pensión de ve-

(129) Teléfonos de México, S.A. de C.V. Ob. Cit., página 108.

(130) Idem, página 109.

(131) Idem, página 109.

vez, en el mismo acto en que soliciten su jubilación, es to lo indica la cláusula 153. (132)

En otro orden de ideas, la cláusula 160, se refiere al momento en que el trabajador se encuentre apto para continuar desempeñando sus labores a pesar de haber obtenido el derecho de jubilación, el sindicato y la empresa podrán estipular que continúe prestando sus servicios, reservándole el derecho de ser jubilado posteriormente. (133)

La cláusula 162 establece que si se llegara a expedir alguna Ley sobre el Seguro Social Obrero o Jubilación que tengan mayores beneficios para los trabajadores que los señalados en este capítulo, se aplicarán las disposiciones de la Ley y si son menores, quedará en vigor lo ya establecido al respecto. (134)

"Jubilación. Integración de la Pensión. La jubilación es una prestación no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los contratos co

(132) Ibidem, página 109.

(133) Idem, página 112.

(134) Idem, página 113.

lectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis No. 129, p.p. 133". (135)

4. LA APLICACION DEL CRITERIO EN EL ARTICULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, APLICABLE AL TRABAJADOR:

En este sentido acorde a lo establecido por el artículo 184 de la Ley Laboral donde se establece respecto a las condiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposiciones en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

La empresa en referencia, de acuerdo a lo que se ha observado, se llega a la conclusión que efectivamente se otorgan múltiples prestaciones al personal tanto de base como de confianza, entre las que se cuentan en el -

(135) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., página 814.

rubro de escalafón derecho de antigüedad, así como la capacitación, enseñanza y adiestramiento, aspectos que se aplican al personal de confianza.

De tal forma se concluye que la telefónica proporciona los elementos necesarios e idóneos a fin de que este se desarrolle de manera adecuada, sin lesionar los derechos laborales del personal escalafonario, circunstancia que permite que el sindicato y empresa se reconozcan amplios derechos y el respeto que se dispensan de manera recíproca.

5. LA APLICACION DE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO A CONTRARIO SENSU AL
PERSONAL DE CONFIANZA:

Al respecto en las disposiciones que a continuación se citan encontramos algunos aspectos significativos.

CLAUSULA 3. En cuanto a la reclasificación de los puestos de confianza, si la empresa lo juzga conveniente hará las modificaciones necesarias. (136)

(136) Contrato Colectivo de Trabajo, Teléfonos de México, Ob. - Cit., página 5.

CLAUSULA 6. El personal de confianza tiene prohibido de manera terminante el inmiscuirse en asuntos de régimen interior del sindicato. (137)

CLAUSULA 27-9. En todos los casos la contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado deberá -- efectuarse, en las localidades, departamentos y en los - tiempos en que se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.

De requerirse personal en los puestos sindicalizados no podrá utilizarse en ellos personal de confian----za. (138)

CLAUSULA 161. Señala que ningún trabajador jubilado podrá dedicarse a actividades que pueden implicar competencia o perjuicios a la empresa.

Tampoco podrá dedicarse a labores de división del sindicato contratante, y si ejecutara estas actividades perderá el derecho de jubilación, previo acuerdo entre -

(137) Idem, página 6.

(138) Idem, página 25.

el sindicato y la empresa. (139)

Además de lo anterior, es importante conocer lo - que la cláusula 184 dice, donde nos indica que los trabajadores tendrán las obligaciones que señala la Ley Federal del Trabajo con las condiciones pactadas en este contrato colectivo, así como las que se determinan en los - perfiles del puesto correspondiente.

En consecuencia, los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de que sea objeto por parte del personal de confianza responsable de sus departamentos o centros de trabajo, desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, la eficiencia, calidad y productividad.

Todos los casos no previstos en este capítulo serán puestos de común acuerdo entre las partes tomando en cuenta como base los principios generales que se deriven de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo - de Trabajo.

(139) Idem, página 112.

(140) Idem, página 125.

b) INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR --
UNA PARTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL --
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. --
1989-1991.

La comunidad laboral y las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social establecen en este contrato las normas de la relación de trabajo que rigen y se trata de un esfuerzo de comprensión y de mutuo respeto, actitud siempre presente en el trato cotidiano, que se manifiesta en el espíritu y en los principios que sustentan las cláusulas, reglamentos y convenios del presente pacto laboral.

Visto lo anterior se procede a efectuar un breve estudio comparativo referente a las relaciones laborales existentes entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores. De tal forma que va a permitir conocer la situación que existe en torno al trabajador de confianza y el sindicalismo en relación al Contrato Colectivo de Trabajo, considerando los aspectos siguientes:

1. Movilidad del personal en relación a su centro de trabajo.

2. Duración de la jornada de trabajo.
3. La jubilación.
4. La aplicación del criterio contenido en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo aplicable al trabajador de confianza.
5. La aplicación de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo a contrario sensu al personal de confianza.

Antes de iniciar este breve análisis es de vital importancia tener presente el objeto de la celebración del instrumento jurídico, el cual se encuentra plasmado en la cláusula 2, denominada personalidad jurídica y que al calce dice:

"El Instituto y el sindicato se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con la que otorgan el presente contrato que regula los derechos y obligaciones de ambas partes". (141)

De esta manera se hace manifiesta la intención de la celebración del documento en referencia, donde se establecen los lineamientos jurídicos a los trabajadores -

(141) Contrato Colectivo, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1989, 1991, página 15.

al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, -- considerando la plantilla de personal sindicalizado, personal de confianza y al sindicalismo.

En virtud de lo antes citado, se está en posibilidades de tener elementos jurídicos a fin de normar un -- punto de vista respecto al trabajador de confianza y al sindicalismo en relación al Contrato Colectivo de Trabajo.

Para los efectos de este contrato se sujetará a -- lo dispuesto en la cláusula 1. Que establece lo relativo a los trabajadores de confianza y señala: "son todos aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y no tabuladas, así como las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro del Instituto". (142)

Acorde con lo anterior se relaciona con lo que señala el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo al establecer que 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.

(142) Idem, página 15.

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. (143)

En cuanto a los trabajadores de base se establece lo siguiente en la cláusula 1.: "Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas de este contrato". (144)

Respecto al centro de trabajo se establece el término denominado Adscripción. La cual se conceptúa como la unidad o centro de trabajo, en donde se prestan los servicios, esto lo contempla la cláusula 1. (145)

En cuanto al ámbito especial de aplicación del contrato encontramos en la cláusula 4 lo siguiente: "El presente contrato regirá en cualquier lugar del sistema en que trabajadores de base, a obra determinada y sustituto, contratados directamente por el Instituto, desempe

(143) Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., página 19 y 20.

(144) Instituto Mexicano del Seguro Social. Ob. Cit., página 15.

(145) Idem, página 15.

ñen labores para el mismo". (146)

Antes de continuar con lo relativo a la movilidad, es importante tener presente lo que establece la cláusula 1. En cuanto a los siguientes conceptos:

ESCALAFONES: Son listas de trabajadores y puestos de base permanentes agrupados en escaleras y ordenados - por categorías en forma de grados ascendentes. (147)

MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS: Son promociones definitivas o de carácter interino del personal de base. (148)

PUESTOS DE BASE: Son todos aquellos necesarios y permanentes para el desarrollo normal de los servicios - del Instituto y que se encuentran tabulados. (149)

En cuanto a los puestos de escalafón, la cláusula 24, fracción II, establece la forma de cubrir las vacantes, por tanto se atenderá a lo estipulado en el Reglamento de Escalafón. (150)

(146) Idem, página 16.

(147) Ibidem, página 12.

(148) Idem, página 13.

(149) Idem, página 14.

(150) Idem, página 29.

Respecto al Reglamento de Escalafón en su artículo 1, señala que el presente reglamento determina las normas, trámites y requisitos generales para todo movimiento escalafonario en aplicación de las cláusulas relativas al Contrato Colectivo de Trabajo. (151)

En el Reglamento antes referido en su artículo 2, establece que en el Instituto Mexicano del Seguro Social rige un escalafón nacional que comprende:

- a) Escalafones Regionales de Puestos de Base y
- b) Escalafones Regionales de Trabajadores de Base, que a su vez comprende:

1. Registro de Cambios.
2. Registro de Regularización de Interinos a Plaza Definitiva.
3. Registro de Promoción Escalafonaria. (152)

En el antes citado reglamento, el artículo 6 indica que la Comisión Nacional Mixta de Escalafón formula-

(151) Instituto Mexicano del Seguro Social, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento de Escalafón, página 297.

(152) Ibidem, página 297.

lará los escalafones regionales y operará las altas y -
bajas de los registros de cambios, registros interinos
a plaza definitiva y promoción de los trabajadores de -
base en el Distrito Federal y Valle de México. (153)

En cuanto a las vacantes, el artículo 17 del refe-
rido Reglamento establece que las vacantes definitivas
de plazas escalafonarias se originarán por creación o -
aumento de plazas, o cuando sus titulares las hayan de-
jado por:

- a) Muerte;
- b) Renuncia;
- c) Liquidación;
- d) Promoción derivada de cambios de rama en plaza definitiva;
- e) Dictamen escalafonario en plaza definitiva;
- f) Jubilación;
- g) Invalidez Permanente;
- h) Sentencia Ejecutoria que se imponga al trabaja-
dor privado de su libertad y que le impida la-
borar;
- i) Determinación voluntaria de las partes;

- j) Rescisión del contrato no objetada o demanda - declarada improcedente en forma definitiva por los tribunales competentes; y
- k) Ocupar plaza de confianza. (154)

Así mismo el artículo 27 del citado reglamento en sus dos primeros párrafos señala que los movimientos escalafonarios se operarán en las plazas vacantes de que - disponga la Comisión Nacional Mixta de Escalafón o Subcomisiones Mixtas que no hayan sido todavía aceptadas o -- dictaminadas.

Las prioridades para nominar candidatos registrados en cambio y promociones escalafonarias guardaran el siguiente orden:

- a) Cambio de Turno;
- b) Cambio de Adscripción y/o Ampliación de la Jornada de Trabajo;
- c) Confirmación de Interinos a Plazas Definitivas;
- d) Promoción Escalafonaria; y
- e) Cambio de Residencia. (155)

(154) Reglamento de Escalafón, Contrato Colectivo I.M.S.S., Ob. Cit. página 300.

(155) Idem, página 303.

El artículo 28 del multicitado Reglamento en su parte primera señala que los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre trabajadores de base, que estén en pleno uso de sus derechos sindicales al momento de su promoción o cambio. Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a su puesto de base, podrán concursar para promociones escalafonarias si a la fecha de la convocatoria han computado un mínimo de treinta días en la reanudación de labores como trabajadores de base. (156)

El artículo 35 del varias veces mencionado ordenamiento se refiere a que todos los movimientos escalafonarios, deberán hacerse precisamente mediante dictamen de la Comisión Nacional Mixta o de la Subcomisión respectiva. Los nombramientos que se expidan deberán contener el número del dictamen de la Comisión respectiva. (157)

Así mismo el artículo 36 del ya citado cuerpo normativo agrega que la plaza sobre la que recaiga dictamen, deberá conservar precisamente la misma jornada, horario,

(156) Idem, página 304.

(157) Idem, página 307.

turno y adscripción que corresponda a la plaza que originó el movimiento. (158)

Por otro lado el artículo 37 del señalado Reglamento establece que los dictámenes de la Comisión Nacional Mixta o de las subcomisiones contendrán los siguientes aspectos:

1. Categoría y jornada, clave presupuestal, adscripción clave de plantilla, sueldo mensual y descripción del horario de la plaza vacante.

2. Nombre, matrícula, motivo de la vacante, fecha de baja y tipo de ocupación del último titular de la plaza vacante.

3. Nombre, matrícula, motivo de la vacante y fecha de la baja del último ocupante.

4. Nombre, matrícula, convocatoria, número de lugar escalafonario o en su caso, tipo de solicitud de cambio del trabajador dictaminado.

5. Adscripción, jornada, turno, categoría, clave

de plantilla actual, y tipo de ocupación de la plaza que deja el trabajador dictaminado. (159)

En tanto el artículo 38 del Reglamento antes referido, señala que los dictámenes se enviarán a la Jefatura de Servicio de Personal o a los Departamentos de Personal de las Delegaciones Regionales, Estatales o del -- Distrito Federal, según corresponda, para su fiel acatamiento se remitirá copia de ellos al sindicato, a la dependencia en que quede adscrito el trabajador promovido y aquella en que laboraba, así como a los interesados. (160)

En caso de que el o los trabajadores se sientan - lesionados con motivo del procedimiento y/o nominaciones acordadas por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, - tendrán derecho a impugnarlos en un plazo no mayor de -- diez días hábiles computados a partir de aquel en que to mare posesión el trabajador nominado.

La impugnación deberá hacerse por escrito ante la Comisión Nacional estableciéndose las razones que se ten gan para ello, anexando la documentación y elementos de

(159) Idem, página 307.

(160) Idem, página 308.

prueba que estimaren convenientes o señalando el lugar -- donde se encuentren cuando exista imposibilidad para aportarlos.

En caso de que se declare procedente una impugnación la comisión nacional mixta acordará el procedimiento para restituir los derechos del trabajador o trabajadores, según lo indica el artículo 43 del referido Reglamento. (161)

De esta manera se ha procedido a dar una perspectiva de los movimientos escalafonarios a fin de estar en posibilidades de iniciar el estudio comparativo de este -- instrumento legal en los puntos que ya se han referido.

1. MOVILIDAD DEL PERSONAL EN RELACION A SU CENTRO DE TRABAJO.

El Instituto Mexicano del Seguro Social establece en su Contrato Colectivo de Trabajo en torno al movimiento de personal o promoción del mismo lo contenido en las cláusulas 1 y 48 dentro de este aspecto la cláusula 49 -- del Contrato Colectivo de Trabajo, establece que únicamente la promoción de un trabajador se realiza por las si---

guientes causas:

- I. Vacantes Definitivas.
- II. Vacantes Temporales.
- III. Aumento de Puestos, cuando la nueva categoría creada por acuerdo de las partes, sea superior a las preexistentes. (162)

Así también en referencia a los cambios, la cláusula 50 indica que éstos se harán conforme al siguiente procedimiento:

- a) Creación o supresión de departamentos u oficinas.
- b) Alteración sustancial de las funciones de un departamento u oficina, siempre que traiga aparejado la disminución o aumento de personal adscrito al mismo.

Los posibles cambios a que hubiere lugar nunca afectarán a los trabajadores en su salario, categoría, jornada, horario, residencia o días de descanso semanal. (163)

(162) Contrato Colectivo, I.M.S.S. Ob. Cit. página 44.

(163) Idem, página 45.

Tocante a las categorías nuevas, la cláusula 51 -- del citado Contrato Colectivo, indica en su parte final que los trabajadores de base que llenen los requisitos -- que se determinen para las categorías nuevas, tendrán -- preferencia para ocupar las plazas correspondientes. (164)

Por otro lado respecto a los nombramientos y ofi-- cios de comisión, la cláusula 21, señalada en el citado Contrato establece que en el momento de ser nominado -- cualquier trabajador, el Instituto le entregará con co-- pia al sindicato, su nombramiento u oficio de comisión, donde deberán anotarse los siguientes datos:

- a) Nombre del Trabajador
- b) Matrícula
- c) Categoría y clave de la plaza
- d) Jornada de Trabajo
- e) Sueldo
- f) Adscripción, y
- g) Turno

De ahí entonces, la fecha de posesión se comunica-- rá al sindicato, así como el horario y los días de des--

canso semanal asignados al trabajador de que se trate. (165)

Respecto a las permutas, el Reglamento de escalafón en su artículo 45, cita que el trabajador que por venir a sus intereses desee permutar, lo solicitará por escrito a la comisión nacional o subcomisión que corresponda, indicando su categoría, matrícula, jornada, turno, horario, adscripción, así como el lugar o lugares a donde se pretenda cambiar. (166)

Acorde al contenido del artículo 48 del referido Reglamento se establece que las permutas se operarán entre trabajadores de igual categoría y rama y podrán también realizarse entre trabajadores de categorías distintas siempre y cuando con el cambio no se lesionen derechos de terceros y se cumplan estrictamente los requisitos señalados en los profesiogramas para el desempeño de las funciones de que se trate. Las solicitudes de permuta deberán presentarse ante la Comisión Mixta o Subcomisión en un plazo que no rebase los treinta días después de la fecha contemplada en la solicitud.

(165) Idem, página 27.

(166) Reglamento de Escalafón, Contrato Colectivo, Ob. Cit. página 309.

La permuta podrá autorizarse siempre que los trabajadores permutantes se encuentren en posesión de su plaza a excepción de los que se encuentren becados, incapacitados o comisionados. Los trabajadores que se encuentran a dos años previos a su derecho de jubilación por años de servicios o por edad, así como aquellos que tengan en trámite pensión por invalidez, no podrán permutar sus plazas, salvo casos de excepción plenamente justificados, acordados por la Comisión Nacional. (167)

En este sentido el artículo 49 del Reglamento referido, señala que si la permuta implica cambio de residencia para los trabajadores, se procederá en los términos que establece el Contrato Colectivo.

En tanto que el artículo 53 del Reglamento respectivo, indica que cuando por acuerdo de ambas partes o por resolución de la autoridad competente, se suprimieran plazas, se comunicará a la Comisión así como a la Subcomisión respectiva en su caso, para efectos de registro. (168)

(167) Idem, página 310.

(168) Idem, página 310.

Respecto a las plazas escalafonarias el artículo - 56 del ordenamiento arriba invocado establece que las plazas escalafonarias vacantes temporales no mayores de noventa días, podrán cubrir las jefaturas de servicios - del nivel central y los delegados regionales, estatales - y del Distrito Federal, con trabajadores de base de la categoría inmediata inferior, con intervención y conocimiento de la Comisión Nacional o Subcomisión. (169)

En cuanto a las categorías nuevas, la cláusula 51 del Contrato Colectivo, establece que los trabajadores de base que llenen los requisitos que se determinen para las categorías nuevas, tendrán preferencia para ocupar las -- plazas correspondientes. (170)

En este sentido la cláusula 14 del Contrato Colectivo indica que los miembros del Sindicato que sean promovidos a puestos de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos sindicales, debiendo solicitar como requisito indispensable antes de entrar en funciones la incidencia -- respectiva del sindicato; si los trabajadores son objeto de promociones dentro de los diferentes puestos de con---

(169) Idem, página 311.

(170) Contrato Colectivo I.M.S.S., Ob. Cit. página 45.

fianza, deberán solicitar nueva licencia respectiva el - Sindicato cada vez que esto suceda, para que al cesar la comisión de confianza puedan regresar a la plaza de base donde procedieren, a menos que en el desempeño del -- puesto de confianza hubieren incurrido en actos contrarios a los trabajadores, a la seguridad social, al sindicato, a la ética y al honor y que tales actos hubieran - ameritado su despido, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso la separación operará también respecto al puesto de base en forma inmediata.

Los trabajadores no ocuparán los puestos de confianza a que fueron promovidos, cuando exista objeción - del Sindicato.

Las plazas de pie de rama, autónomas o escalafonarias, que dejen los trabajadores al pasar a confianza se considerarán vacantes definitivas.

Cuando los trabajadores de confianza con licencia sindical, reanuden labores en su categoría de base ya -- sea autónoma, de pie, de rama o escalafonaria, tendrán - derecho a ocupar plaza definitiva, en la localidad donde se desempeñó el puesto de confianza o en la adscripción en la que se encontraba originalmente su plaza de base,

a elección del trabajador. (171)

De esta manera se ha presentado en forma general la movilidad del personal de escalafón o base, así también la promoción del mismo a ocupar algún puesto de -- confianza.

2. LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

En este sentido la cláusula 28 relativa al Contrato Colectivo de Trabajo, referente a las jornadas y horarios especifica que las jornadas normales de los -- trabajadores en las diferentes dependencias serán de -- seis horas y media.

Los trabajadores tendrán jornadas de ocho horas diarias en la medida que esto sea necesario para los -- servicios del Instituto. En las mismas categorías podrá haber jornadas de seis horas y media.

Los trabajadores técnicos tendrán como jornada -- mínima la de cuatro horas, con excepción de los especialistas, cuya jornada mínima será de tres horas.

Las horas de trabajo serán continuas a menos que por necesidad del servicio tuviere que laborarse horario discontinuo, en cuyo caso se requerirá de la aceptación previa del sindicato percibiendo el trabajador que la la bore en la forma antes citada, en diez por ciento más -- del sueldo normal. Las horas de entrada y salida de las distintas labores, estarán fijadas en el Reglamento inte rior de trabajo o en el nombramiento de cada trabajador.

Se entiende por horario discontinuo el de los -- trabajadores cuya jornada sea interrumpida por una hora o más o cualquier modalidad que acuerden el Instituto y el Sindicato. (172)

En cuanto al Reglamento Interior de Trabajo en -- varios de sus artículos establece la duración de la jornada, el artículo 6 señala que todos los trabajadores -- iniciarán y terminarán con puntualidad la jornada de labores que les corresponda, según lo establecido en su -- nombramiento y oficio de comisión.

A este respecto el artículo 7 indica que para -- los efectos de este Reglamento se entiende por jornada -

(172) Idem, página 31.

de trabajo el lapso que el trabajador está obligado a la borar, de acuerdo con la distribución de sus actividades y con el nombramiento respectivo. (173)

El artículo 8 indica que para los trabajadores - especializados no comprendidos en la rama médica y para los administrativos, la jornada matutina será de las -- 8:00 a las 14:30 horas y la vespertina de las 14:30 a -- las 21:00 horas, sin perjuicio de que en casos excepcionales puedan establecerse horarios distintos por las jefaturas de servicios respectivos o de los jefes de las - dependencias autónomas, con aviso a la jefatura de perso nal o en su caso a los delegados regionales estatales o del Distrito Federal, por necesidades del servicio y con anuencia del Sindicato y del interesado. (174)

De tal forma, el artículo 9 agrega que el perso-- nal médico paramédico y demás adscrito a las unidades mé dicas, cubrirá los horarios que la Subdirección General Médica señale conforme a las necesidades de los servi--- cios y de acuerdo con su nombramiento y oficio de comi-- sión, con la intervención del Sindicato. (175)

(173) Idem, página 349.

(174) Idem, página 349.

(175) Idem, página 349.

Por tanto el artículo 10 especifica que en cuanto a los profesionales no comprendidos en el artículo anterior iniciarán y terminarán sus labores dentro de los horarios que sean fijados en sus nombramientos y oficios de comisión con la intervención del Sindicato. (176)

En tanto, el artículo 14 establece respecto a los trabajadores no señalados en los numerales anteriores de este capítulo, tendrán los horarios que respetando sus jornadas y turnos contratados, les fijen las jefaturas de servicios, los jefes de dependencias autónomas y los delegados regionales, estatales o del Distrito Federal, en los nombramientos u oficios de comisión respectivos de acuerdo con el Sindicato. (177)

Respecto a la fijación de las jornadas, turnos y horarios el artículo 17 del Reglamento Interior de trabajo establece que las jornadas, turnos y los horarios fijados a la fecha a los trabajadores, se respetarán y sólo podrán modificarse por el Instituto mediante la conformidad o solicitud de los trabajadores con la intervención del Sindicato, y en los términos de sus reglamentos

(176) Idem, página 349.

(177) Idem, página 350.

de trabajo y escalafón. (178)

Resumiendo, respecto a los descansos el artículo 19 del referido Reglamento establece que las partes convendrán en los períodos de descansos especiales tratándose de labores que requieran esfuerzos físicos o mentales agotadores. (179)

De esta manera se establece la duración de la jornada de trabajo siendo la del personal sindicalizado o escalafonario en tanto lo relativo al personal de confianza debe tenerse presente que éste se ajustará a las necesidades del Instituto.

3. LA JUBILACION.

En este sentido el Contrato Colectivo de Trabajo establece en el segundo párrafo de la cláusula 110 indicando que las jubilaciones y pensiones otorgadas en el régimen de jubilaciones y pensiones, se revisarán e incrementarán en el mes de enero de cada año con base a la capacidad económica del Instituto y el apoyo en los estudios económicos y actuariales que las partes realicen --

(178) Idem, página 350.

(179) Idem, página 351.

los trabajadores con treinta años de servicio en el Instituto, sin límites de edad, que deseen jubilarse, podrán hacerlo con la cuantía máxima que otorga el régimen.

A los trabajadores con veintisiete años de servicios se les computarán tres años más para efectos de jubilación. (180)

En cuanto al régimen de jubilaciones y pensiones su artículo 1 establece lo siguiente para los trabajadores del Instituto es un estatuto que crea una protección más amplia y que complementa al plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social, en los seguros de invalidez, vejez, edad avanzada y muerte así como en el de riesgo de trabajo.

El segundo párrafo agrega que las jubilaciones o pensiones que se otorguen conforme al presente régimen, comprenden respecto de los trabajadores, su doble carácter de asegurado y de trabajador del Instituto. (181)

(180) Idem, Ob. Cit. página 74.

(181) Régimen de Jubilaciones y Pensiones, Contrato Colectivo -- I.M.S.S., Ob. Cit. página 378.

El artículo 4 del citado régimen de jubilaciones y pensiones establece los siguientes factores:

- a) Los años de servicios prestados por el trabajador al Instituto.
- b) El último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o pensión integrado como lo señala el artículo 5.

La aplicación de ambos se hará conforme a las tablas siguientes.

A. JUBILACION POR AÑOS DE SERVICIOS, PENSION POR EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

10 años	50.0%
11 años	51.5%
12 años	53.0%
13 años	54.5%
14 años	56.0%
15 años	57.5%

B. PENSION POR INVALIDEZ

10 años	60.0%
11 años	62.0%
12 años	64.0%
13 años	66.0%
14 años	68.0%
15 años	70.0%

C. PENSION POR RIESGO DE TRABAJO

10 años	80.0%
11 años	81.0%
12 años	82.0%
13 años	83.0%
14 años	84.0%
15 años	85.0% (182)

De manera general se menciona en el artículo 12 - del régimen de jubilaciones y pensiones, que el trabajador que sea jubilado o pensionado conforme a este régimen tendrá derecho a:

- I. Al monto de la jubilación o pensión.
- II. Asistencia médica para él y sus beneficiarios, en los términos de las cláusulas 74 y 90 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- III. Operaciones a través de la comisión paritaria de protección al salario y de las tiendas del Instituto en los términos de sus respectivos reglamentos.

- IV. Préstamos a cuenta de la pensión o jubilación hasta por el equivalente a dos meses - del importe de la misma, el plazo de pago - no será mayor de diez meses y no causará intereses y
- V. Dotación de anteojos conforme a la cláusula 75 del Contrato Colectivo. (183)

4. LA APLICACION DEL CRITERIO CONTENIDO EN EL ARTICULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICABLE AL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

En este sentido encontramos en la Ley Federal -- del Trabajo que establece respecto a las condiciones contenidas en el Contrato Colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de -- confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo Contrato Colectivo. (184)

De tal forma que respecto al trabajador de con-- fianza, la cláusula 110 Bis del Contrato Colectivo de -- Trabajo, establece la ocupación de los jubilados en los

(183) Idem, página 380.

(184) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. página 69.

siguientes términos:

El Instituto con el fin de aprovechar la experiencia de los jubilados podrá celebrar con los mismos, cuando sea necesario, Contrato de Servicios para Trabajos Especiales, estos contratos no podrán referirse a actividades tabuladas o a las que ofrecen derechos de trabajadores de base. (185)

Por último el régimen de jubilaciones comprenden obligatoriamente a todos los trabajadores del Instituto. (186)

A manera de conclusión se deduce de lo anterior, que el trabajador de confianza recibe diversos beneficios, mismos que son aplicables al personal sindicalizado o escalafonario tal como lo señala el contenido del artículo 184 de la Ley Laboral, entre los que se pueden citar la duración de la jornada de trabajo, así como la entrega de material diverso para el desempeño de sus actividades laborales, sin embargo disfrutaban de ciertos -

(185) Contrato Colectivo I.M.S.S. Ob. Cit., página 75.

(186) Régimen de Jubilaciones y Pensiones, Ob. Cit., página 328.

derechos, mayores obtenciones económicas, reducidas garantías laborales.

Pero tal razón el Instituto Mexicano del Seguro Social proporciona a su personal los elementos necesarios e idóneos a fin de que se desarrolle de manera adecuada tanto en lo personal como en bien de terceros, sin lesionar los derechos laborales del personal escalafonario, circunstancia que permite que Sindicato e Instituto se reconozcan amplios derechos y el respeto en forma recíproca.

5. LA APLICACION DE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO A CONTRARIO SENSU AL
PERSONAL DE CONFIANZA.

En este sentido se presenta la clasificación de los trabajadores de acuerdo a la cláusula 11 del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los trabajadores del Instituto se clasifican de la siguiente manera:

- a) Trabajadores de Confianza "A".
- b) Trabajadores de Confianza "B".
- c) Trabajadores de Base.

Dentro de este sentido en cuanto a lo anterior, -
la cláusula 12 del citado Contrato Laboral tenemos, lo -
siguiente:

SON TRABAJADORES DE CONFIANZA "A":

1. El Director General
2. Los Subdirectores Generales
3. El Secretario General
4. Titulares de las Jefaturas y Subjefaturas
de Servicios
5. El personal adscrito directamente al ser-
vicio de las oficinas superiores.

SON TRABAJADORES DE CONFIANZA "B":

1. Jefes de los Departamentos Administrativos
de todas las Jefaturas de Servicios
2. Administradores de Tiendas
3. Encargados de Velatorios pertenecientes a
la Subdirección General de Servicios Insti-
tucionales.
4. Auxiliares de Entrenador y Entrenador "A". (187)

A todo lo anterior se establece que las categorías no contempladas en esta cláusula y las nuevas que se adicionen a las no mencionadas, serán creadas por acuerdo de las partes, tomando en cuenta la naturaleza de sus funciones y no la designación del puesto que se les dé en la creación de nuevas categorías de confianza, por ningún motivo se contemplan funciones tabuladas conforme lo establecido en el artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo.

El Instituto dará aviso oportuno al Sindicato del número de trabajadores de confianza que designe de conformidad con esta cláusula. Así mismo la totalidad de los trabajadores de confianza nunca podrá exceder del diez por ciento del número de trabajadores de base.

La cláusula 13 establece que el Sindicato tendrá derecho a objetar a un trabajador de confianza, señalando las causas y aportando las pruebas que la funden quedando a cargo del Director General la clasificación de la misma en la inteligencia de que si las pruebas resultaren fehacientes, a juicio del propio director, se obliga el Instituto a aceptar la objeción y en consecuencia a retirar al trabajador en un plazo de ocho días. (188)

De tal forma que de manera general se ha presentado una perspectiva del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto al personal de confianza, categoría laboral objeto de este estudio comparativo.

c) Ferrocarriles Nacionales de México.

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran, por una parte Ferrocarriles Nacionales de México y por otra el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana 1988.

No obstante los estudios comparativos ya anteriormente citados, se procede a efectuar el referido análisis en el orden que a continuación se citan, a fin de estar en posibilidad de conocer las relaciones laborales en Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores, esta circunstancia permite conocer la situación laboral aplicable a los trabajadores de confianza y la sindicación en relación al Contrato Colectivo de Trabajo considerando los aspectos siguientes:

1. Movilidad del personal en relación a su centro de trabajo.
2. Duración de la jornada de trabajo.
3. La jubilación.
4. La aplicación del criterio contenido en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo aplicable al trabajador de confianza.
5. La aplicación de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo a contrario sensu al personal de confianza.

Antes de iniciar este estudio, es importante conocer el contenido de la cláusula 1, respecto a la personalidad jurídica que para tal efecto establece lo siguiente: Ferrocarriles Nacionales de México declara, -- por medio de sus representantes, que es un organismo público descentralizado, con patrimonio y personalidad jurídica propios, creado por la Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial de la Federación Tomo CLXXI, número - 150 de fecha 30 de diciembre de 1948 y que se rige en cuanto a su personalidad, funcionamiento y representación jurídica, por la Ley Orgánica de los Ferrocarriles Nacionales de México publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de enero de 1985 y que es la vigente, así como las demás leyes aplicables.

El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana declara a su vez, por medio de sus representantes, que es una asociación de trabajadores -- constituidos en Sindicato Industrial en los términos del acta de su Constitución del 13 de enero de 1933 y de sus estatutos vigentes cuyos documentos están extendidos en la Ciudad de México. El Sindicato declara también que -- en cumplimiento del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, está registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Departamento del Registro de Asociaciones, con fecha 8 de febrero de 1933, bajo el número --- 570. (189)

De forma general se menciona una clasificación -- respecto a los puestos de confianza misma que se consigna en la cláusula 15. Para los efectos de este contrato, se consideran puestos de confianza los siguientes:

- I. Consejo de Administración
- II. Dirección General
- III. Subdirectores y personal de apoyo
- IV. Gerentes

V. Asesores, Ayudantes y Secretarios

VI. Jefatura de Departamento, etc. (190)

Para este breve estudio se procede a enfocar una perspectiva adicional de acuerdo a la cláusula 16 del - Contrato en referencia donde se establece que los puestos de confianza o categorías citadas en la cláusula anterior podrán ser cubiertos o no aumentados o disminuidos por la empresa, cuando las necesidades del servicio lo requieran para cuyo objeto atenderá razonablemente - las representaciones que haga el Sindicato, al cambiar la denominación de cualquiera de ellos se dará aviso -- por escrito al Sindicato y de ser necesario crear puestos de categorías distintas a las enumeradas, la empresa lo hará previo acuerdo con el mismo.

Además de lo anterior la cláusula 17 establece - que los profesionistas titulados, reconocidos como de - confianza en la cláusula 15 son designados por la empresa de manera libre dando preferencia al personal en servicio y en segundo lugar a los hijos de los trabajadores. Por tanto la empresa se compromete a hacer del co

nocimiento del Sindicato, las vacantes que se presen--
 ten; por su parte el Sindicato se compromete a propor--
 cionar a la empresa una lista de los trabajadores e hi--
 jos de los trabajadores profesionistas, que aspiran a -
 prestar su servicio en la misma, el resto de los pues--
 tos de confianza que no sea de libre elección en los --
 términos de la cláusula 15, serán cubiertos con personal
 en servicio, con sujeción a la cláusula antes citada --
 siempre que reúna los requisitos siguientes:

- a) Antigüedad no menor de ocho años de servicios
 efectivos.
- b) Hoja de servicios satisfactoria.
- c) Competencia reconocida en los puestos desempe
 ñados. (191)

1. MOVILIDAD DEL PERSONAL EN RELACION A SU CEN--
 TRO DE TRABAJO.

Al respecto, encontramos en la cláusula 18 que -
 la empresa podrá cambiar a los trabajadores que ocupen
 puestos de confianza dentro de sus respectivas catego--

rias a cualquier parte del sistema.

Las sugerencias que en su caso haga el Sindicato para el cambio de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, serán tomadas en cuenta por la empresa. (192)

Asimismo, la cláusula 24 establece que los trabajadores que ocupen puestos de confianza no podrán permutar estos, ni los de escalafón que les corresponda. (193)

La cláusula 25 agrega que los trabajadores miembros del Sindicato que desempeñen puestos de confianza o sean promovidos a estos, suspenden desde luego, sus relaciones (excepto las económicas) con el Sindicato. (194)

La cláusula 26 indica que los puestos de pasantes de cualquier carrera profesional, serán cubiertos de manera preferente con trabajadores, con hijos o con hermanos de los propios trabajadores miembros del Sindicato - que reúnan tal condición; estos trabajadores no desempeñaran ningún trabajo que corresponda a actividades ajenas a su garantía. (195)

(192) Idem, página 99.

(193) Idem, página 101.

(194) Idem, página 101.

(195) Idem, página 101.

En cuanto a los derechos de escalafón la cláusula 108 - manifiesta que, respecto a los derechos antes referidos se adquieren a base de antigüedad en el servicio de la - empresa y se contarán a partir de la fecha en que efectúen su primer servicio bajo pago, siempre que previamente hayan presentado la recomendación del Sindicato y cubierto los requisitos que señala este contrato: son propiedad exclusiva de los trabajadores, sin más limitaciones para su ejercicio que las que se establecen en este contrato. (196)

Respecto a los ascensos y puestos vacantes, en -- la cláusula 134 se consideran definitivas, tal como lo - indica el siguiente inciso: c) Las de los puestos de -- planta que dejen los propietarios para ocupar un puesto de confianza de los establecidos en la cláusula 15, ya - sea de designación definitiva, temporal o interina. (197)

Por otro lado la creación de nuevos puestos se -- considera en la cláusula 179 donde se indica que al --- crearse nuevos puestos, oficinas, talleres, divisiones, corridas departamentos, se cubrirán con trabajadores --

(196) Idem, página 150.

(197) Idem, página 162.

miembros del Sindicato, de acuerdo con las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo. Los puestos definitivos de nueva creación, una vez asignados, se colocarán en el lugar que les corresponda en los escalafones de acuerdo con la categoría respectiva; los salarios que se asignen a estos puestos no serán menores de los que disfruten los trabajadores que desempeñen iguales labores de la misma responsabilidad y en la misma zona o lugar. (198)

La cláusula 180 en su párrafo tercero establece que cuando por necesidades inaplazables del servicio, sea necesario cambiar de lugar de adscripción un puesto, el trabajador que lo ocupe podrá optar por pasar a ocupar ese puesto al nuevo lugar de adscripción o ser jubilado o indemnizado, en los términos que al final de esta cláusula se establecen.

Así mismo la empresa no podrá cambiar de labores a trabajadores de una especialidad a otra similar o congxa, salvo cuando obedezca a las mismas necesidades del servicio y sin afectarlo en su salario, esto lo contempla el párrafo cuarto y agrega que: cuando la transferencia sea de una población a otra que motive el cambio de

residencia de los trabajadores las será cubiertos a éstos el importe de cuarente y cinco días de salario del que disfruten y dando aviso a los afectados con treinta días de anticipación. (199)

Por último en todos los casos a que se refiere esta cláusula, previamente a cualquier determinación que tome la empresa, deberá tratar el asunto con el Sindicato; así mismo el trabajador respectivo, continuará prestando sus servicios hasta en tanto sea jubilado o indemnizado en los términos señalados anteriormente.

2. LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Al respecto la cláusula 199 indica que la jornada de los trabajadores será de ocho horas si es diurno, de siete horas si es nocturna; también podrá reglamentarse ésta a base de kilómetros, viales o jornadas acumulativas. (200)

(199) Idem, página 188.

(200) Idem, página 193.

La duración de las jornadas de trabajo son aplicables a lo que establece el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo. (201)

De la misma manera, la cláusula 205 señala que - el tiempo extraordinario se pagará a los trabajadores - invariablemente en el mismo acto que se les cubra el sa lario ordinario del mes en que lo hayan trabajado; en - ningún caso se les compensará haciéndolos descansar. (202)

Por otra parte, la cláusula 208 indica que las - horas extraordinarias de trabajo hasta por nueve horas a la semana, se pagarán doble de la que corresponda a - las horas de la jornada ordinaria, ya sea que éstas se reglamenten por día, viajes, kilómetros o jornada acumu lativa mensual, según lo estipule en las prevenciones - particulares de las especialidades.

La cláusula 209 adiciona lo anterior al establecer el máximo de tiempo extraordinario que la empresa -

(201) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. página 55.

(202) Contrato Colectivo de Trabajo, Ferrocarriles Nacionales de México, Ob. Cit., página 195.

autorizará a los trabajadores y que no debe exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces por semana, y se pagará de acuerdo con lo que menciona la cláusula anterior. (203)

La cláusula 212 establece el concepto de tiempo extraordinario: eventual o permanente.

Eventual es el que se trabaja accidentalmente según las necesidades del servicio.

Permanente es el que se trabaje por determinada cantidad de horas y días fijos y con el mismo horario y días señalados, por instituciones de la empresa. (204)

3. LA JUBILACION.

Los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos para jubilarse podrán hacerlo conforme lo indicado en la cláusula 380 en el orden siguiente:

(203) Idem, página 196.

(204) Idem, página 197.

a) Se jubilará a los trabajadores que hayan sido valorados médicamente, por parte de la empresa, y cuyo dictamen sea de incapacidad definitiva y tengan derecho a ello.

b) Los trabajadores que hayan sido incapacitados parcial y permanentemente por el médico de la empresa y opten por la jubilación si tienen derecho a ella.

c) Atendiendo a los de mayor edad y con mayor -- tiempo de servicios y estén aptos para la jubilación.

Para efecto de la jubilación se tomará en cuenta la propuesta realizada por el Sindicato. (205)

Los puntos anteriores no afectan el derecho de - la empresa para jubilar al personal de confianza y al - de escalafón.

La cláusula 381 hace manifiesto que la empresa - destinará anualmente una cantidad al pago de pensiones jubilatorias, además, se determina dentro de la canti-- dad establecida al personal de confianza que está consi

derado de igual manera respecto al pago de pensiones. (206)

En este sentido la cláusula 382 indica las condiciones en que la empresa jubila a sus trabajadores, que sean:

1. Sesenta años de edad y quince de servicios.
2. Treinta años de servicio los varones y veinti cinco las mujeres, sin importar la edad del trabajador.
3. Por incapacidad para continuar en el servicio considerando las siguientes causas:
 - a) Accidente
 - b) Enfermedad incurable
 - c) Agotamiento físico incurable
 - d) Tener quince años de servicio
 - e) Enfermedad por riesgo no profesional. (207)

Respecto a la edad requerida para la jubilación la cláusula 390 establece que la edad debe comprobarse

(206) Idem, página 265.

(207) Idem, página 265.

por las actas del Registro Civil, a falta de éstas, por las actas de bautismo debidamente compulsadas por la Autoridad Política del lugar y a falta de los anteriores documentos, la edad que aparezca manifestada por el trabajador en su primer ingreso a la empresa y, en último caso, se tomará en consideración el dictamen médico que solicite la empresa. (208)

A continuación la cláusula 391 menciona que los trabajadores que tengan derecho a jubilación podrán ser retirados del servicio libremente por la empresa o a petición del Sindicato, mediante la asignación de la pensión correspondiente. (209)

De tal forma que también se contempla la cancelación de el otorgamiento de la pensión en los siguientes casos, según lo señala la cláusula 392:

- a) La comisión de actos ilícitos determinados, comprobados, cometidos en perjuicio y durante el servicio a la empresa.

(208) Idem, página 269.

(209) Idem, página 269.

- b) Por dedicarse a actividades que física o económicamente perjudiquen a la empresa, con excepción de las actividades sindicales. (210)

A manera de conclusión se establece en la cláusula 396, los trabajadores una vez que disfruten de la -- pensión o jubilación, no podrán regresar al servicio en puestos de escalafón; debido a que surtiendo efecto la jubilación, la empresa les pagará el importe de la prima de antigüedad respectiva.

Agrega la cláusula: las partes convienen que a -- partir del 27 de septiembre de 1984, los futuros aumentos de tipo general aplicables al tabulador y salarios de los trabajadores en servicio, se harán extensivos al personal jubilado.

4. LA APLICACION DEL CRITERIO CONTENIDO EN EL ARTICULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SERA APLICABLE AL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Dentro de este contexto se cita el contenido del artículo 184 de la Ley Laboral, mismo que establece que

(210) Idem, página 270.

las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo Contrato Colectivo.

Uno de los aspectos interesantes sobre el personal de confianza se encuentra en las jubilaciones el --cual se cita en el quinto párrafo de la cláusula 381, --donde se hace mención de que los puntos anteriores dan la oportunidad invaluable de que los trabajadores de --confianza se jubilen. Así mismo el régimen de jubilaciones comprende al personal en general.

En la segunda parte de la cláusula 386 se establece que el personal, al reunir los requisitos que señala este contrato, sea jubilado; recibirá la pensión --jubilatoria en forma independiente de la que, en su caso, otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social por reunir los requisitos de su propia Ley, ya sea que ésta se obtenta por riesgo de trabajo o enfermedad profesional, por invalidez no profesional, cesantía en edad --avanzada o vejez.

Adicionando lo anterior la cláusula 391 establece que los trabajadores que tengan derecho a jubilación podrán ser retirados del servicio libremente por la empresa o por conducto del Sindicato, mediante la asignación de la pensión correspondiente.

En otro aspecto la cláusula 245 señala que para la mejor utilización del personal y aumentar la productividad, empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para distribuir labores, respetando la jornada de trabajo, - el salario, la categoría laboral y la especialidad de cada trabajador. (211)

Para concluir: la cláusula 245 Bis, especifica - que la empresa y Sindicato convienen que para optimizar los servicios administrativos y de operación de los Ferrocarriles Nacionales de México, podrán revisarse los sistemas de trabajo, capacitándose, específicamente para ello, al personal que lo requiera, por cuenta de la empresa.

5. LA APLICACION DE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO A CONTRARIO SENSU AL PER
SONAL DE CONFIANZA.

En este sentido retomamos lo asentado en la cláusula 19 del Contrato en referencia, donde se establece que la empresa conviene en no ocupar en los puestos de confianza a trabajadores de confianza que sean antagónicos al Sindicato. (212)

De igual manera los trabajadores que ocupen puestos de confianza no podrán permutar éstos ni los de baja que les correspondan, según lo señala la cláusula 24. (213)

La cláusula 25, fracción IV establece que cuando se comprueba que algún trabajador de confianza ha hecho mal uso de su autoridad, infringiendo la cláusula 21, serán sancionados. (214)

(212) Idem, página 99.

(213) Idem, página 101.

(214) Idem, página 101.

Conforme a lo señalado en la cláusula anterior - la 21 establece de manera general que los trabajadores de confianza, cuando maltraten de palabra o de hecho a un trabajador y sus familiares, serán despedidos del -- servicio y perderán los derechos que establece el Contrato Colectivo por violaciones al mismo y a la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos interiores a los convenios celebrados ante las autoridades del trabajo; tales acciones serán sin responsabilidad para la empresa, por tanto los afectados por esta cláusula podrán recuperar sus derechos mediante un acuerdo celebrado entre la empresa y el Sindicato. (215)

Por último la cláusula 28 indica que los trabajadores que ocupen o lleguen a ocupar los puestos por --- elección o representación nacional o general en el Sindicato, no podrán ocupar ningún puesto de confianza sino hasta después de un año de haber terminado su comisión sindical, excepto cuando se trate de promoción al puesto de confianza inmediato de la especialidad. (216)

(215) Idem, página 100.

(216) Idem, página 102.

En este orden de ideas se ha procedido a realizar un breve estudio comparativo a fin de conocer la situación laboral del trabajador de confianza en relación con el Sindicato. Para tal efecto se han analizado los contratos colectivos de Teléfonos de México, S.A. de -- C.V., Instituto Mexicano del Seguro Social y Ferrocarriles Nacionales de México, permitiendo con ello normar un criterio en relación al marco legal del trabajador de confianza.

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

PRIMERA.- Debe haber igual estabilidad en el empleo para un trabajador de confianza como la tiene el personal de base. En relación a los trabajadores de -confianza, puede el patrón negarse a acatar el laudo e indemnizar al trabajador en los términos de los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Que los trabajadores de confianza deberán tener iguales prerrogativas que los trabajadores de base en cuanto a la movilidad en el empleo, ya que a trabajadores de base no se les puede mover, debido a que esto implica un cambio unilateral en los centros -de trabajo.

TERCERA.- Las causales de despido deben ser ob-jetivas, plenamente justificadas y de acuerdo a lo que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para despedir a un trabajador de confianza y no como -lo establece el artículo 185 del referido ordenamiento.

CUARTA.- Que los trabajadores de confianza, al permitírseles constituir un sindicato de empleados de

confianza, deben de emplazar a huelga al patrón, por-- que si bien los intereses se identifican con el patrón, el trabajador de confianza en ningún momento puede compararse en el plano del patrón, dueño o propietario -- del establecimiento mercantil.

QUINTA.- La libertad sindical es el reconoci--- miento de un derecho social y no una concesión por parte del Estado, por tanto es un derecho de cada trabajador que puede realizar la defensa de sus intereses laborales a través de la acción sindical.

SEXTA.- La libertad individual del trabajador - frente a los sindicatos es en la actualidad uno de los conflictos políticos más controvertidos y apremiantes en nuestro país.

SEPTIMA.- Respecto a la estabilidad laboral se debe tener presente que su antecedente histórico surge al constituirse la Asamblea Magna de 1917 en el Estado de Querétaro, de tal forma nuestra legislación laboral la contempla como un principio creador de un derecho - para el trabajador, de ahí entonces que esta figura jurídica es una clara manifestación de justicia social.

OCTAVA.- Se propone la modificación del contenido a los artículos 181, 182, 183, 184, 185 y 186 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en beneficio de los trabajadores de confianza, citándose a continuación.

PROYECTO DE MODIFICACION:

ARTICULO 181.- Los trabajos especiales se rigen - en sentido estricto por las normas de este título y en - sentido amplio por las de esta Ley en cuanto no las con- traríen.

ARTICULO 182.- Las condiciones de trabajo aplica- bles a los trabajadores de confianza serán proporciona-- das a la naturaleza e importancia de los servicios que - se prestan, no siendo inferiores a las que rigen para - trabajos análogos en la empresa.

ARTICULO 183.- Los trabajadores de confianza no - podrán formar parte de los Sindicatos de los demás traba- jadores, ni podrán desempeñar cargo alguno como asesor o representante en beneficio del personal basificado.

ARTICULO 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que rijan en la empresa, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo cláusula específica en contrario contenida en el mismo contrato.

ARTICULO 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo al existir motivo lógico y razonable que da lugar a la pérdida de la confianza, aún cuando no esté prevista la causal en el artículo 47 de la presente Ley, el trabajador de confianza podrá hacer valer las acciones legales procedentes.

ARTICULO 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa legalmente justificada para determinar su separación.

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

AUTORIAS:

ALVEAR ACEVEDO, CARLOS. EL MUNDO CONTEMPORANEO, EDITORIAL JUS, S.A., VIGESIMA TERCERA EDICION, MEXICO, 1983.

BARRON DE MORAN, CONCEPCION. HISTORIA DE MEXICO, EDITORIAL PORRUA, S.A., DECIMA QUINTA EDICION, MEXICO, 1970.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, EDITORIAL PORRUA, S.A., DECIMASEPTIMA EDICION, MEXICO, 1983.

CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO, EDITORIAL GRAFICOS ERS, S.A., SEXTA EDICION, MEXICO, 1984.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LAS HUELGAS Y EL DERECHO MEXICANO, EDITORIAL JUS, S.A., PRIMERA EDICION, MEXICO, 1976.

DE LA CUEVA, MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, S.A., DECIMO PRIMERA EDICION, TOMO I, MEXICO, 1988.

DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, S.A., QUINTA EDICION, TOMO II, MEXICO, 1989.

GONZALEZ BACKALLER, GIRO. GUEVARA RAMIREZ, LUIS. SINTESIS DE HISTORIA UNIVERSAL, EDITORIAL HERRERO S.A., NOVENA EDICION, MEXICO, 1969.

GORLICHT, ERNESTO J. HISTORIA DEL MUNDO, EDICIONES MARTINEZ ROCA, CUARTA EDICION, BARCELONA, ESPAÑA, 1972.

GUERRERO L. EUQUERIO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, S.A., DECIMOSEXTA EDICION, MEXICO, 1989.

MARTINEZ LAVIN, JOSE. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, CONCORDADA, TALLERES DE LA ESCUELA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS DE LA S.E.P., PRIMERA EDICION, MEXICO, 1974.

MIRANDA BASURTO, ANGEL. LA EVOLUCION DE MEXICO, EDITORIAL HERRERO, S.A., QUINTA REIMPRESION, MEXICO, 1966.

MOTO SALAZAR, EFRAIN. ELEMENTOS DE DERECHO, EDITORIAL PORRUA, S.A., VIGESIMA NOVENA EDICION, MEXICO, 1983.

ROSS GAMEZ, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL HERRERO, S.A., PRIMERA EDICION, MEXICO, 1978.

SERNO ELIZONDO, ENRIQUE. INSTITUCIONES POLITICAS DE DERECHO CONSTITUCIONAL, EDITORIAL PORRUA, S.A., PRIMERA EDICION, MEXICO, 1979.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. DICCIONARIO DE DERECHO --
OBRERO, EDITORIAL BOTAS, S.A., TERCERA EDICION, ME
XICO, 1957.

LEGISLACION:

LEGISLACION SOBRE TRABAJO, TOMO I, EDICIONES MA---
NUAL ANDRADE, S.A. SEPTIMA EDICION, MEXICO, 1963.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, EDITORIAL -
PORRUA, S.A., QUINCAGESIMA EDICION, MEXICO, 1983.

CODIGO DE COMERCIO, EDITORIAL PORRUA, S.A., TRIGE-
SIMA EDICION, MEXICO, 1978.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, EDITORIAL -
PORRUA, S.A., CUADRAGESIMA EDICION, MEXICO, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDITORES UNIDOS MEXICANOS,
S.A., PRIMERA EDICION, MEXICO, 1987.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA
NOS, SECRETARIA DE GOBERNACION, SEXTA EDICION, ME
XICO, 1988.

OTRAS FUENTES:

APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL, JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EDITORIAL LITORRADA, S.A. PRIMERA IMPRESION, MEXICO, 1989.

PRONTUARIO DE JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DE --
LOS INFORMES DE LA CUARTA SALA, 1972 A 1984, ENRI
QUE ARROYO SAENZ Y VICTOR MANUEL OSTOS MAÑON, EDI
TORIAL DOZ EDITORES, S.A. DE C.V., PRIMERA EDI---
CION, MEXICO, 1985.

ANALISIS AL MARCO JURIDICO ACTUAL DE LA ORGANIZA
CION OBRERA DE MEXICO, MARIA DE LOURDES ARANA RO
SAS, UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO, PLANTEL SAN
RAFAEL, ESCUELA DE DERECHO, TESIS, MEXICO, 1991.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVE
STIGACION JURIDICA, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO, PRIMERA EDICION, MEXICO, 1982.

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE CONSULTA DE JURISPRU
DENCIA Y TESIS AISLADAS, SUPREMA CORTE DE JUSTI--
CIA DE LA NACION, MEXICO, 1991.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE TE
LEFONOS DE MEXICO, S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO DE
TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA, MEXICO, --
1990.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL, MEXICO, 1989-1991.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, MEXICO, 1988.