

301809  
89  
2er.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FUNDADA EN 1960

DERECHO A LA LIBERTAD  
DE ASOCIACION PROFESIONAL  
DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO EN:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :

ROSA ELENA LIMON GASTELUM

PRIMERA REVISION

Lic. Silvia Llitteras Alanís

SEGUNDA REVISION

Lic. Carlos Pichardo Hernández

MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

Págs

INTRODUCCION.....

## CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL.

1.1	En la India .....	2
1.2	En Grecia .....	2
1.3	En Roma .....	3
1.4	En Francia.....	10
1.5	En Alemania.....	12
1.6	En México, Artículo 123 Constitucional.....	16

## CAPITULO II. CATEGORIAS DE TRABAJADORES.

2.1	Concepto de Trabajador.....	30
2.2	Trabajadores de Base.....	39
2.3	Trabajadores de Confianza.....	42
2.4	Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.....	55

## CAPITULO III. DERECHO A LA SINDICACION.

3.1	Artículo 123 Constitucional.....	61
3.2	Concepto de Coalición .....	63
3.3	Concepto de Sindicato .....	68

3.4	Requisitos para formar un Sindicato.....	71
3.5	Sindicatos de Trabajadores de Confianza.....	78

#### CAPITULO IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

4.1	Sindicatos de los Trabajadores.....	83
4.2	Sindicatos de los Patrones.....	86
4.3	Asociaciones Profesionales.....	89
	Conclusiones.....	100
	Bibliografía.....	102

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

El presente estudio, versa sobre el Derecho a la Libertad de Asociación Profesional de los Trabajadores de Confianza.

Nace de la inquietud, que ahora como estudiante he vivido al percatarme, de que éstos trabajadores y muy especialmente los " Pilotos Aviadores," como Trabajadores de Confianza, quienes sin recibir, ni reconocérseles las consideraciones legales que les corresponden.

Se encuentran notablemente desprotegidos, sin base Constitucional alguna de sus indiscutibles derechos laborales de los que son legítimos merecedores.

Razón que me motivó, para hacer ésta aportación, aunque muy modesta, pero con la esperanza de que ayude de manera alguna, a que se les reconozca éste derecho.

En primer término, mencionaré los antecedentes de la -- Asociación Profesional.

Enseguida, haré referencia a la denominación de Trabajadores de Confianza.

Para después, pasar al estudio del Derecho a la Sindicación de los Trabajadores de Confianza.

Y finalmente, hacer mención, al fundamento legal que les otorga éste derecho, a los mismos. Por ser precisamente el tema de la presente tesis.

## CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL.

Las Asociaciones Profesionales, en la antigüedad se sustentan fundamentalmente en la tradición, en leyendas, así como a través de referencias de historiadores.

Efectivamente el trabajo en la edad media, estaba obligado a los esclavos y por lo general se realizaba en los talleres familiares, en virtud de que el señor feudal consideraba de su propiedad las vidas y haciendas de sus subditos y ésta situación tan penosa, los obligó a buscar soluciones adecuadas para defender sus intereses, de tal manera que llegaron a la conclusión de que su trabajo lo harían mejor en grupo, en gremios, o sea en comunidad, en lugar de realizarlo en forma aislada.

Y de ésta manera surgieron las reuniones de maestros de una misma especialidad, también se reunían con el interés de defender la calidad de su trabajo y así mismo eludir las competencias en su perjuicio.

Los aprendices a maestros, también denominados compañeros que ya hubieran terminado su período de instrucción podían aspirar a la gerarquía de maestros, precisamente fué en

tre los aprendices o compañeros, donde se dieron las primeras relaciones de solidaridad, cuyo objetivo se orientaba hacia el cumplimiento de deberes religiosos.

Tomando en consideración lo anterior, reconocemos que no existe semejanza alguna en los gremios que existían en la edad media con los sindicatos de la actualidad.

#### 1.1 En la India:

Se conoce que existieron en la antigüedad asociaciones que se denominaban SRENI, éstas asociaciones estaban formadas por agricultores, por pastores, por banqueros y por artesanos, las mismas tenían estrecha relación con la inflexible división de castas que distinguían al budismo.

#### 1.2 En Grecia:

Existieron en Grecia, asociaciones que llevaron por nombre HETAIRAS, y eran agrupaciones de artesanos que desempeñaban un mismo oficio, y aunque no eran de carácter profesional, si lo eran de índole general.

Es importante señalar la existencia de un antecedente en relación con lo anterior que menciona lo siguiente:

" El libro XLVII, título XXII, fragmento 4 --



del Digesto de Justiniano menciona una obra - de Gayo en la que se cita una Ley de Solón -- que autorizaba a éstas asociaciones a dictar su reglamento interno, siempre que no contradijese el interés del Estado."(1)

### 1.3 En Roma:

Han sido encontradas algunas inscripciones relativas a ciertas asociaciones de oficios. En Roma no se menospreciaba el ejercicio de los oficios porque a muchos de ellos se les consideraba necesarios para el sostenimiento del ejército, - pues contaban con una población formada por artesanos que fabricaban ropa y armas para el ejército.

Algunos Colegios, fueron asociaciones religiosas y o -- tras fueron profesionales, además contaron con la autorización de las Doce Tablas para su constitución y les otorgó facultades para que elaboraran sus estatutos. En un principio los Colegios fueron únicamente constituidos por artesanos pero después admitieron a los trabajadores. Siendo éstos hombres libres, libertos, esclavos y mujeres, y cualquiera de ellos podían ingresar al Colegio con el sólo hecho de ejercer

---

(1). J. Ruprecht. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. - México. 1980. p. 20.

la profesión.

Los Colegios Profesionales que subsistieron en aquella época fueron los Colegios que se estimaban necesarios para la seguridad del Estado y abastecimiento del pueblo y se les conoció con el nombre de CORPORACIONES.

Alejandro Severo, organizó en Colegios todos los oficios, y los Colegios para constituirse o disolverse, necesitaban de la autorización estatal. A la caída del Imperio Romano desaparecen éstas asociaciones y surgen las GUILDAS.

Las Guildas, son organismos que tienen su origen en los pueblos germanos, y se caracterizaban porque tenían la costumbre de tratar en las comidas los asuntos de mayor importancia y los miembros que asistían a esas reuniones se comprometían moral y solidariamente a una ayuda recíproca y a defenderse mutuamente, éste compromiso lo hacían bajo juramento.

Existieron tres tipos de Guildas:

- 1.- Guildas Religiosas: eran de ayuda mútua.
- 2.- Guildas de artesanos: eran de carácter profesional
- 3.- Guildas de mercaderes: reunían a los traficantes en defensa de sus intereses comunes.

Las Gildas de artesanos y comerciantes, se caracteriza ban porque su objetivo era, la unión de los comerciantes pa- ra defender sus intereses, además sus jefes eran auxiliados- por un consejo que vigilaba la buena marcha de los negocios- y que sus productos fueran de óptima calidad, tenían un fon- do común el que administraban y trataban de aplicar la justi- cia en los problemas que se presentaban en relación con los- oficios.

La admisión a las Gildas, eran en forma voluntaria pe- ro se supeditaban al cumplimiento de alguna condición por lo que era indispensable ser ciudadano, tener buena conducta, - pagar un derecho de entrada, obligarse a travez de un contra- to escrito a cursar un período de aprendizaje que duraba sie- te años.

Las finalidades de las Gildas eran:

- 1.- Se preocupaban por estimular la solidaridad entre - sus miembros.
- 2.- El culto y memoria a los muertos.
- 3.- Ponían en práctica la ética profesional, por lo que se prohibía mezclar materias primas de diferente ca- lidad.
- 4.- Se prohibía la venta de objetos viejos por nuevos.

- 5.- Reglamentaban la jornada de trabajo ya que no era permitido que se trabajase antes de la salida del sol o después de la puesta del sol.
- 6.- Estimular la formación profesional de los aprendices.

La formación profesional, se dividía en forma tripartita: en maestros (magistri), compañeros (famuli) y aprendices (discipuli), es entonces cuando se empieza a impartir una formación profesional, que da inicio a una forma de organización que luego es desarrollada por las corporaciones de oficio, posteriormente las Guildas que sólo habían tenido la finalidad de velar por los intereses personales y religiosos se ven transformadas porque surge la necesidad de ampliarse y de ellas nace una institución nueva, que se encargará de organizar y regular el trabajo, llamada: CORPORACION.

La Corporación, era una institución ordenada por la Ley para servir a un fin que se señalaba de interés público. También fué la asociación de productores de una rama señalada por la Ley para regular la producción y el consumo de los artículos que fabricaban. Nunca fué una agrupación de tipo mixto porque era la asociación de los maestros, de los patrones pero no de ambos. Jamás se consideró a los aprendices, a los compañeros ni a los jefes de taller como miembros de ella.

Las Ordenanzas de la Corporación, eran las Leyes de ésta, elaboradas por la asamblea de los maestros y aprobadas - por la autoridad municipal o en su caso por la real, en la asamblea se señalaban los órganos de la Corporación, también tenía la facultad de proponer el régimen jurídico de la asociación.

Las Corporaciones, eran instituciones muy importantes - cuyas características eran:

- 1.- Regular las condiciones de trabajo.
- 2.- Los miembros inicialmente de una corporación lo fueron los maestros y los aprendices.

Requisitos para ser maestro:

- a.- Tener suficientes medios económicos para establecer taller y tienda.
- b.- Lograr la autorización para ejercer el oficio.
- c.- Cumplir con el término establecido de aprendizaje.
- d.- Realizar una obra maestra que garantizara su capacidad y conocimiento del oficio.

Requisitos del aprendiz:

- a.- Era sumamente necesario que se sometiera a los estatutos de la corporación.

- b.- Absoluta obediencia al maestro.
- c.- Abonar al maestro la cuota señalada en pago a la enseñanza que éste le brindaba sobre determinado oficio.
- d.- Cuando terminaba el aprendizaje también él debía -- realizar una obra maestra para comprobar la capacidad y conocimiento adquirido durante su aprendizaje
- e.- Posteriormente podría aspirar al grado de maestro.

Al aumentar el número de aprendices que lograban terminar su período de aprendizaje fué necesario crear una nueva clase que se denominó **COMPÑEROS**, a éstos les era negada la categoría de maestros y se vieron obligados a permanecer en el taller como asalariados. Esto empeoró la situación de los compañeros, pues tuvieron la imposibilidad de solventar problemas económicos, además los maestros buscaron la forma de evitar que los compañeros obtuvieran el grado de maestros, cuidando de ésta manera que no existiera competencia alguna.

Los maestros llegaron a tal extremo de corrupción, que establecieron la venta de las maestrías, al grado en que algunos compañeros obtenían la maestría por casamiento con la hija del maestro.

Las Corporaciones de Oficio, crearon una situación de -

monopolio, porque se adueñaron del mercado, también regulaban las condiciones de trabajo y toda la producción, pero debido a la ampliación de los mercados y de ésta misma, a las técnicas que favorecieron las relaciones económicas entre -- las ciudades marítimas y terrestres y de éstas entre sí, así como debido a la rigidez de los estatutos, a la tremenda corrupción y a las luchas internas, se fué motivando la decadencia de las Corporaciones y finalmente su destrucción.

Las causas sobresalientes que ocasionaron la destrucción de las corporaciones fueron clasificadas en internas y externas:

Causas Internas. -- la dificultad para lograr la maestría, la entrega por venta o por matrimonio del taller, la falta de control y de vigilancia sobre el cumplimiento de -- las normas para proteger los intereses de la comunidad.

Causas Externas. -- Tales como el desarrollo del maquinismo, el crecimiento del comercio que motivó que dejara de ser local y nacional para convertirse en internacional, de -- tal manera que todo el sistema de trabajo de las corporaciones se convirtió en obsoleto y ésto ocasionó la desaparición de las mismas. Lo que quiere decir que la técnica vino a desbaratar totalmente éste sistema.

#### 1.4 En Francia:

Los reyes emitieron las ordenanzas que marcaban salarios máximos y las agrupaciones de compañeros y de maestros con el tiempo lucharon entre sí, debido a que los maestros para su beneficio prolongaban los períodos de aprendizaje y éste dió lugar a que los compañeros buscaran asociarse a través de mutualistas que después fueron utilizadas como instrumentos para combatir y defenderse de los maestros.

En el año de 1776, fueron suprimidas las corporaciones por el ministro Turgot, a través de un edicto que llevó su nombre. Entonces la burguesía y los trabajadores vieron con júbilo la desaparición de las corporaciones porque esto facilitaba la libertad de la manufactura y del comercio, y también retiraba los obstáculos puestos por los maestros.

La comuna de París, intentó impedir las reuniones de los trabajadores pero al no lograr el éxito, decidió solicitar una Ley a la Asamblea Constituyente. Promulgándose en junio de 1791, la Ley de Chapelier, que vino a suprimir a las asociaciones o gremios de entonces, prohibiendo toda reunión de patrones y de trabajadores que tuvieran como finalidad la valoración del hombre y la defensa de los derechos del mismo. Todos éstos antecedentes señalados, son necesarios para comprender el sindicalismo actual.



Etapas del Movimiento Sindical en Francia:

- 1.- La prohibición absoluta de toda asociación o gremio dejando al hombre completamente aislado, luchando - por sí sólo, olvidado a su suerte. Este período a - barca desde la promulgación de la Ley de Chapelier - hasta 1848.
- 2.- La legislación napoleónica mantenía la prohibición - de toda reunión de patrones y trabajadores y además lo incorporó al Código Penal.
- 3.- Después aparece una etapa de tolerancia, en ésta -- era de tolerancia quedó permitida la asociación pro - fesional, pero no constituía derechos de los traba - jadores y por lo tanto los empresarios podían utili - zar nuevos trabajadores y pedir el auxilio de la -- fuerza pública, cuando los trabajadores intentaran - interrumpir la actividad en una empresa, el Estado - siguió respetando el principio de dejar-hacer y de - jar-pasar, sin reconocimiento oficial, pues el Esta - do aceptó la realidad de la lucha de clases y dejó - a cada una que actuara libremente, pero con la con - dición de que la una no lesionara los derechos de - la otra.

La burguesía, seguía logrando su propósito de derribar - cualquier intento de creación de un órgano jurídico que sur -

giera con la finalidad de regular las relaciones entre los trabajadores y el capital, pues contaba con armas de tipo -- teórico como son los postulados del liberalismo económico. Y de tipo político como lo es el hecho de prohibir cualquier -- intervención en los problemas de la economía, además de elevar los principios de la libertad de industria a la categoría de los derechos naturales del hombre, por lo que ni el -- Estado, ni los particulares podrían vulnerarlo .

Pese a las prohibiciones, se formaron asociaciones de -- trabajadores y de patrones, las que fueron aceptadas a par -- tir del año de 1864, siendo reconocida la libertad sindical -- por la Ley del 21 de mayo de 1864. En un principio se forma -- ron sociedades de socorro mútuo o cooperativas ya que poste -- riormente se fueron transformando en organismos militantes y en Cámaras Sindicales que debido a su buena organización lo -- graron tener semejanza con los sindicatos de la actualidad.

Las Asociaciones Profesionales, fueron reconocidas y sa -- tisfactoriamente permitidas y protegidas contra cualquier -- violación, hasta brindarles un contenido constitucional.

#### 1.5 En Alemania:

La cúspide del movimiento obrero en Alemania, fué duran -- te la revolución de 1848. Pero posteriormente comienza un re --

troceso en el que el movimiento obrero se dispersa, entonces se ven obligados los obreros revolucionarios a emigrar a, -- Francia, Inglaterra y a Estados Unidos.

En Alemania, comienzan a surgir toda clase de hermandades de sociedades con fines de ayuda mútua y otros embriones de sindicatos. Después del año de 1848, Alemania inicia un período de reacción política e ideológica, y entonces Marx, se preocupa por elaborar un sistema económico y ejerce una actividad político-literaria. Y posteriormente a fines del año de 1850 el movimiento obrero empieza a manifestar un ascenso debido a que Fernando Lasalle, organiza la Asociación General de Obreros, y diseña abiertamente el asunto de los objetivos y de los derechos políticos de la clase obrera.

Bismark, canciller de Alemania y encargado de la economía alemana, expide el 21 de junio de 1869, la reglamentación para los asuntos de trabajo y en su artículo 152 anuló las disposiciones que imponían penas a los patrones y trabajadores que mediante acuerdos, uniones, suspensiones de labores o despido de los trabajadores, procurasen condiciones más favorables para la prestación de servicios. Sin embargo no admitió la asociación colectiva al no reconocer el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos. Y en 1862, fecha en que se había celebrado el primer contrato pa-

ra los trabajadores de lona. Más tarde Bismark expide el 21- de octubre de 1878, la Ley antisocialista en la que prohíbe- las asociaciones, de la misma manera que, por medio de propa- gandas sociales demócratas, sociales o comunistas, se encami- nen a derribar el orden político o social existente.

La era de tolerancia, permite la entrada del marxismo a la lucha de clases y éste vino a ser el pensamiento básico - de los trabajadores y de las revoluciones europeas. El Mani- fiesto Comunista es la palabra que despertó de su sueño al - proletariado, ya que fué fácilmente asimilado por los obre - ros debido a su lenguaje claro y sencillo. Esta etapa de to- lerancia finaliza con el reconocimiento de las libertades de coalición y de asociación sindical.

En la era de tolerancia, aparece una nueva etapa llama- da: Reconocimiento de las instituciones y de los principios- fundamentales del derecho del trabajo. Los trabajadores pu- dieron asociarse libremente, sin la angustia de ser persegui- dos y con la certeza de que el Estado no iba a impedir su -- creación, aunque las Leyes penales no reconocieron a la li - bertad de sindicación como personas jurídicas, en realidad - fueron asociaciones de hecho porque los empresarios no se o- bligaban a negociar ni a contratar las relaciones de trabajo aunque los trabajadores pudieran suspender las actividades --

de las empresas, el patrón podía solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que quisiera contratar a otros trabajadores y así seguir las actividades de su empresa.

La Constitución de Weimar, fué la primera en Europa que consagró un capítulo a los derechos del trabajo de los años-veintes, además creó el principio de la igualdad jurídica — del trabajo y el capital, y desde entonces se señalaron obligatoriamente las condiciones del trabajo, a través de los acuerdos establecidos entre los sindicatos de trabajadores y los empresarios. De tal manera que las relaciones laborales ya no se discutirían entre el trabajador y el empresario, si no que el trabajador laboraría en las empresas sujetándose a los contratos colectivos.

La Constitución alemana de Weimar de 1919, estuvo vigente hasta el ingreso de Hitler al poder, aceptando la libertad de coalición con el fin de defender y mejorar las condiciones del trabajador.

Posteriormente surgió la formación de fuertes sindicatos, también la contratación colectiva y la igualdad de fuerzas entre trabajadores y patrones, además sus derechos fueron grandemente apoyados por la legislación, los sindicatos y por la opinión moderna del Estado, incluso las reuniones -

internacionales culminaron con la aceptación universal de -- los derechos del trabajador y la creación de la Organización Internacional del trabajo, estableciéndose su sede en Ginebra. El derecho alemán de aquéllos tiempos se constituyó en la legislación más progresiva de su época.

#### 1.6 En México, Artículo 123 Constitucional:

Epoca Azteca.- el pueblo azteca se componía de: Macehuales que eran las personas que necesitaban trabajar para poder subsistir, y los nobles y señores que eran la clase privilegiada que necesitaban los servicios de los macehuales.

Los artesanos aztecas, de una misma profesión, se agrupaban en asociaciones parecidas a las corporaciones, y lo -- que producían lo llevaban a vender al mercado de Tlatelolco, también ofrecían ahí sus servicios y quienes los requerían únicamente lo acordaban con ellos y fijaban ambas partes las obligaciones que contraían. En el pueblo azteca no se practicó la explotación del hombre por el hombre; Otro hecho que es digno de reconocimiento, es que la esclavitud no tuvo las características de la Europa, pues nuestro autor cita lo siguiente:

" El esclavo no dejó de concebirse como una --  
persona humana ni como una entidad jurídica -

jamás se le concibió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo. El esclavo podía tener un patrimonio propio."(2)

Epoca Colonial.- En el año de 1524, Hernán Cortés proclamó cinco ordenanzas especiales, en las que reglamentaba el uso de los encomenderos y éstas ordenanzas fueron el primer reglamento de trabajo en el nuevo Continente. En ésta época se implantó el régimen corporativo, y la mano de obra se consideraba como la riqueza más grande de América.

Hernán Cortés, organizó las primeras industrias basadas en la explotación de los aborígenes y éstas fueron las siguientes: construcción de armas, fábrica de pólvora, las combinaciones químicas del salitre, la ganadería, la agricultura, hilados de algodón y lana, los ingenios azucareros en Veracruz y Tlaltengo.

Las Leyes de Indias, aparecieron paralelamente con los gremios, las asociaciones y las cofradías, quienes exigían se cumplieran las ordenanzas. Las Leyes de Indias regulaban-

---

(2).Castorena.J.Jesús.Manual de Derecho Laboral.Sexta edición.México.1984.págs.38 y 39.

las relaciones de trabajo, determinaban que los religiosos no se sirvieran de los indios y en caso necesario se les pagase.

Las primeras ordenanzas fueron las de herreros que se establecieron en el año de 1525. Y el primer gremio que se formó fué el gremio de bordadoras en el año de 1546. También en 1589 se establecieron las ordenanzas de los pasamaneros y orilleros que señalaban el término del aprendizaje y prohibían a los maestros que despidieran a los aprendices antes de haber cumplido cuatro años de aprendizaje.

En 1592 se decretó el gremio de sombrereros y respecto de éste gremio se les prohibía a los oficiales que obligaran a los obreros a trabajar en días festivos y después de que se ocultaba el sol.

Igualmente que en España, en la Nueva España, existió la división del trabajo, en maestros, oficiales y aprendices quienes conocían muy bien el oficio de artesanos, se les prohibía a los oficiales que no eran examinados tener a su servicio aprendices. La industria textil estaba en manos de los franceses y de los españoles, los mexicanos únicamente podían aspirar a ser obreros, no había otro porvenir, que ocupar los puestos que por muerte quedaban vacantes en las fá-



bricas y cuando se iniciaron los primeros brotes rebeldes de obreros todo tenía que ser hecho en secreto, quien cometiera el delito de buscar la defensa de sus hermanos de clase eran castigados enviándolos a las filas del ejército y después de pelear contra los mayas y los yaquis, quienes tenían una guerra trabada por el motivo de los despojos hechos en los terrenos de los indígenas y por las explotaciones de que eran víctimas, si el trabajador defendía a sus compañeros o se separaba de su labor sin el consentimiento de la administración o era despedido con causa justificada o sin ella quedaba relegado al grado de que no tendría de nuevo trabajo en ningún lugar del país y para lograrlo era necesario cambiar de nombre, vivían en constante sobresalto con el temor de ser encontrados, pues el que se llamaba Pedro en el norte era Juan en el sur. También se les exigía que cada trabajador tuviera un libro en el que los patrones llevaban un control de los defectos y buenas costumbres del obrero y si éste no lo presentaba al solicitar un empleo no era admitido.

En La Independencia.— Se suprimieron las ordenanzas además el Código Penal del Distrito Federal de 1872, señalaba que impondría desde 8 días a tres meses de cárcel y una multa de 25 a 500 pesos. Sólo uno de los castigos al que utilizara cualquier forma de fuerza para aumentos de salarios o impedir el libre ejercicio de la industria. Este Código se -

mantuvo en las ordenanzas del Distrito, Federal.

Nuestro país adoptó las ideas de la legislación francesa y por lo tanto prohibió la libertad de asociación. En México la asociación profesional se desarrolló primero bajo la acción del mutualismo, pero a fines del siglo pasado, la asociación de los trabajadores se inspira en los principios universales de lucha contra la explotación del régimen capitalista, contra la dictadura política. Se consideró a la asociación como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas, así se reglamentó en la Constitución de 1857, -- la primera sociedad mutualista fué la Sociedad Filarmónica -- Ceciliania fundada el 11 de febrero de 1841 y posteriormente en 1853 lo fué la Sociedad Particular de Socorros Mútuos, -- también en 1872 aparece al Círculo de Obreros de México y en 1906 La Sociedad Mutualista de Ahorro, igualmente el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y por último La Casa del Obrero Mundial.

Epoca Contemporánea. -- Los primeros sindicatos que se formaron en México lo fueron en 1870 y 1871, entre ellos La Sociedad de Tipógrafos y las primeras organizaciones ferroviarias se establecen en el año de 1890.

Las doctrinas socialistas que comenzaron a infiltrarse

en México motivaron a pesar de la incipiente comunicación -- con la que contaba el país fué motivo para que los trabajadores permanecieran en la ignorancia sobre las teorías socialistas, anarquistas y comunistas. Además la Iglesia Católica y el Estado prohibían la entrada al país de cualquier teoría que viniera a alterar el nivel tradicional de las clases bajas. Otro problema fué la situación racial lingüística ya -- que nuestra población indígena cuenta con varios grupos y cada uno tiene una lengua o dialecto diferente.

De manera que las clases obreras necesitaron combatir -- éste problema, compartido por los pensadores liberales. La idea del gobierno era mantener al obrero aislado, en la ignorancia, desorganizado y sin conciencia de clase, aunque los obreros trataban desesperadamente de lograr alguna forma de organización y fué entonces cuando los primeros intentos se plasmaron en sociedades mutualistas.

En plena revolución los trabajadores en el afán de defender sus derechos pisoteados desde la colonia hasta el Porfiriato fueron estimulados por la Casa del Obrero Mundial -- que prestó grandes y valiosos servicios a la Revolución Mexicana y al movimiento obrero en especial, pues de ésta organización nacional salieron los directores de la lucha por el derecho del trabajo y del derecho de asociación profesional-

de los trabajadores.

Después de la Revolución de 1910, y a la caída del régimen Porfirista se intentaron varios proyectos federales y estatales, en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación. Uno de ellos es la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, expedida el 19 de octubre de 1914, por Cándido Aguilar, no solamente es la primera de la República Mexicana, sino que también es la primera de nuestro continente.

Lo sobresaliente de esta Ley radica en que es un producto de nuestro país, de nuestra revolución, de nuestras necesidades, de nuestras condiciones sociales y políticas, que además no fué copia de leyes extranjeras. La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, aportó grandes beneficios tales como el reconocimiento pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga.

En 1915 en el mismo Estado de Veracruz, se promulgó la primera Ley de Asociación, y también en el mismo año el General Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán, expidió las Leyes conocidas con el nombre de Las Cinco Hermanas: Agraria de Hacienda, de Catastro, Del Municipio libre y Del Trabajo - en ésta última se reglamentó instituciones colectivas tales como: La Asociación, Los Contratos Colectivos y La Huelga .

Y en diciembre de 1916 fué elaborado el proyecto de Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo, por el Diputado Macías, quien manifestó en relación con las instituciones del derecho colectivo del trabajo lo siguiente:

" La facultad de asociarse está reconocida - como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre - los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio- y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores - cuando los patrones no accedan a sus demandas es cesar en el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países civilizados reconocen éste derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."(3)

El movimiento obrero nació con la intención de lograr - el derecho a la libertad sindical y el reconocimiento de los

---

(3). De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -- cuarta edición. Tomo II. México. 1986. p.210.

sindicatos de trabajadores.

La libertad sindical, podemos considerarla, como una de las más hermosas victorias que ha logrado el movimiento obrero, ya que desde sus primeros brotes de lucha, los trabajadores proclamaron como primera aspiración la igualdad de las - fuerzas del trabajo y del capital, en la forma de asegurar - las condiciones de prestación de servicios, que con ellos lo - grarían una justicia social y por consiguiente, el arreglo - de las condiciones de trabajo ya no se harían en forma unila - teral, por el empresario, sino que se haría a travez de un - convenio, contrato o convención colectiva y que tendría que - ser celebrado por la corporación obrera y por el capital és - to es por una asociación sindical y el empresario.

El proyecto original de la Ley Federal del Trabajo de - 1931, autorizaba el inicio de libertad sindical, el cual fué - aceptado por el Congreso y ordenaba en su artículo 234, lo - siguiente:

" Se reconoce a los patrones y a los trabaja - dores el derecho de formar sindicatos, sin -- que haya necesidad de una autorización previa.

A nadie se puede obligar a formar parte de - un sindicato o a no formar parte de él."(4)

Y en su artículo 235, estableció lo siguiente:

" Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta."(5)

Por lo tanto la libertad para asociarse también incluye la libertad para no asociarse, tratándose de la primera sabemos que es positiva y la segunda es negativa. Y en virtud de que las Cámaras agregaron éstos artículos al artículo 236 y encontramos que en él se suprime el principio de libertad -- porque se autoriza la cláusula de exclusión por separación, -- al señalar que los sindicatos de trabajadores tienen todo el derecho de pedir y a obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, siempre y cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión. También en la Ley actual permanecen los artículos del anterior ordenamiento legal.

---

(4). Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima edición. Editorial. Porrúa. S.A. México. 1990.p. 317.

---

(5). Idem.p. 317.

en consecuencia en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

" Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa."(6)

Y en relación con el artículo anterior, podemos hacer mención del artículo 358 del mismo ordenamiento legal, que ordena lo siguiente:

" A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación o que se desvirtúe de algún modo la disposición, contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."(7)

No obstante en el artículo 395 se faculta la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación.

---

(6). Idem.p. 313.

---

(7). Idem.p. 318.



Como anteriormente se expuso el artículo 395 de nuestro ordenamiento en mención, se faculta la existencia de las -- cláusulas de exclusión de ingreso y separación, por lo que -- señala lo siguiente:

" En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como -- trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante."(8)

La teoría marxista de socialización del capital sirvió de fundamento en la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917, en virtud de que en sus fracciones IX, XVI, -- XVII y XVIII, se manifiestan las bases de la legislación del trabajo, con fines reivindicatorios de los siguientes derechos:

Derecho a participar de las utilidades, derecho de asociación profesional y a la huelga. Estos derechos son los estatutos jurídicos del antes mencionado artículo 123. Dicho precepto en su contenido original, reglamenta a la asociación profesional en favor de los trabajadores y patronos. Y fué hasta en la Constitución de 1917, que se estableció en --

---

(8). Ibidem.p. 318.

la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos y asociaciones profesionales. La propia Constitución, estableció la libertad de asociación en su artículo 9o, en el que señala:

" No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencia o amenaza para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."(9)

Desde que éstos derechos se pusieron en vigencia han si

---

(9). Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos - Novena edición. Editorial Trillas. México. 1992. p.18.

do usados para defensa de los intereses comunes de los trabajadores, pero jamás en el sentido reivindicatorio como inicialmente fué publicado por el Constituyente de Queretaro el 29 de enero de 1915, cuando emitió un Decreto para que ésta Ley estuviera en manos del Gobierno Federal, y no en los Estados.

Y así el proyecto del artículo 123 se introdujo el 23 de enero de 1917, éste artículo daba jurisdicción en legislación laboral a los Estados en lugar de al Congreso Federal y los Estados adoptaron reglamentos tomando básicamente los problemas y las condiciones del lugar.

La Reforma del artículo 123, del 6 de septiembre de --- 1929, confirmó el carácter federal y el Congreso de la Unión debía expedir la Ley.

El Congreso de la Unión, después de haber sido reformado el artículo 123 de la Constitución y habiéndole atribuido la facultad legislativa, se aprobó la primera Ley del Trabajo, la que fué promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ése mes.

Expedida la Ley Federal del Trabajo de 1931, ésta vino a normar la organización de los sindicatos en las fábricas.

## CAPITULO II.- CATEGORIA DE TRABAJADORES.

### 2.1 Concepto de Trabajador:

Es trabajador, quien pertenece a la clase trabajadora - porque éste debe ser sujeto de una relación de trabajo.

Realmente la expresión trabajador, es la más aceptada - nuestra Ley así lo estima únicamente en su artículo 5o en su fracción VII emplea la expresión "obrero", cuando se refiere al pago semanal de los salarios. En virtud de ser una costumbre denominarlos obreros.

Ley Federal del Trabajo de 1931, definía el concepto de trabajador en su artículo 3o, el cual señalaba lo siguiente:

" Trabajador es toda persona que presta a o - tra un servicio material intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."(10)

También el término empleado se considera exactamente para los efectos de la Ley laboral que al término trabajador.

---

(10).De Buen L Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. octava-- edición .Editorial Porrúa.S.A. México. 1991.p.415.

El concepto que se tenía de trabajador en la antigua -- Ley Federal del Trabajo de 1931, fué superado por el nuevo -- concepto de la Ley vigente, ya que el anterior afirmaba que -- trabajador era toda persona, y ésto es falso, porque tomando en consideración que desde el punto de vista jurídico las -- personas pueden ser ; físicas o morales, y al referirnos al -- trabajador sabemos que no podría ser una persona moral, por -- que siempre tiene que ser una persona física.

Por lo tanto la Ley Federal del trabajo vigente, nos ha -- ce referencia del nuevo concepto en su artículo 8o en el que -- señala:

" Trabajador es la persona física que presta -- a otra persona física o jurídica un trabajo -- personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se en -- tiende por trabajo toda actividad humana, in -- tellectual o material; independiente del grado -- de preparación técnica requerido por cada pro -- fesión u oficio."(11)

---

(11). Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. Ley Federal -- del Trabajo. Setentava edición. Edit. Porrúa. S. A. Méx. 1992. p. 26.

Igualmente se distinguen en ésta definición los siguientes elementos:

- a).- sujeto obligado: persona física.
- b).- objeto de la obligación: prestación de servicios.
- c).- naturaleza de la prestación: personal y subordinados.
- d).- sujeto favorecido o beneficiario: persona física o persona moral.

La Ley requiere que el trabajador sea una persona física esto quiere decir que excluye a las personas morales y en consecuencia se desprende que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

Así mismo las personas que ya han obtenido su jubilación por parte de una empresa donde prestaron sus servicios no pueden ser considerados como trabajadores de la misma, a partir de que éstas personas han dejado de prestar un servicio personal.

La relación laboral, es entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio. Y si el servicio fuera a realizarse por una tercera persona, entonces estaría

mos frente a una figura jurídica que se denomina intermediario .

El intermediario, no puede tener el carácter de trabajador porque ésta persona no presta un trabajo personal subordinado ni de otra naturaleza, por eso se considera que ésta figura se incluyó en la Ley Federal del Trabajo por la razón de que así se podrían evitar fraudes y también engaños a los trabajadores por parte de las empresas o patrones que consiguen trabajadores a travez de una tercera persona.

El artículo 12 de la Ley antes mencionada señala lo siguiente:

" Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."(12)

Es importante mencionar que no existe relación jurídica entre el patrón y el intermediario, tampoco entre el intermediario con el trabajador porque el intermediario no se beneficia con los servicios que se prestan, otra observación que

(12). Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Setentava edición. Edit. Porrúa. S. A. Méx. 1992. p. 28.

se hace que tampoco el intermediario responde jurídicamente entre la relación que se establece entre el patrón y el trabajador.

El intermediario, no tiene ninguna función legal y el acuerdo que tenga con el patrón es ajeno al trabajador, es extrajudicial. El intermediario está en medio del patrón y del trabajador, es por eso que se le nombra intermediario.

El artículo 13 de la Ley en comento señala la reglamentación del intermediario para evitar fraudes y señala:

" No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas por los trabajadores."(13)

---

(13). Bailón Valdovinos Rosalfo. Legislación Laboral . Editorial. Limusa. México. 1992. p. 46.



También la Ley contempla las circunstancias mediante - las cuales da responsabilidad a las personas que utilizan - los servicios de los intermediarios con el fin de contratar- trabajadores y ésta situación la contempla en el artículo 14 del mismo ordenamiento legal que venimos mencionando, y dice:

" Las personas que utilicen intermediarios pa - ra la contratación de trabajadores serán res- ponsables de las obligaciones que deriven de- ésta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos si -- guientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condi - ciones de trabajo y tendrán los mismos dere -- chos que correspondan a los trabajadores que - ejecuten trabajos similares en la empresa o es tablecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ningun - na retribución o comisión con cargo a los sala - rios de los trabajadores."(14)

Así mismo la Ley en éste artículo hace mención de que -

---

(14). Ibidem.p. 46.

el salario del trabajador se le respetará, porque no se le cargará comisión alguna, al respecto.

También el artículo 15 de la citada Ley, hace mención a la responsabilidad solidaria de las empresas y al respecto nos refiere lo siguiente:

" En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto con el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren. --

instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo."(15)

Una vez más mencionamos que el intermediario, es un tercero ajeno a una relación de trabajo, pero que sirve de enlace para que se origine el nacimiento de una relación laboral en forma directa entre dos personas.

Y desde el punto de vista jurídico el intermediario no participa en la relación de trabajo, sino que se limita a intervenir para que dos personas se propongan dar origen a una relación de trabajo. Además los intermediarios son insolventes, pues por lo general el intermediario actúa con el ánimo de evitarle a la empresa las responsabilidades derivadas de la Ley, principalmente satisface los requisitos formales de una empresa en forma especial los fiscales y los que exige la Ley del Seguro Social ejemplo: la inscripción como contratista autónomo en cámaras industriales.

También existen los llamados "Contratistas", son personas que sin limitación ponen a disposición del patrón la mano de obra, y además le aportan los materiales y el equipo ne

---

(15).Ibidem.p.46.47.

cesarios para la realización de la obra. Los contratistas -- son desde el punto de vista laboral, personas solventes.

Otra figura relacionada con nuestro tema es el "Patrón-Substituto", quien asume los derechos y obligaciones del patrón substituído. Esta disposición la señala el artículo 41- de la Ley anteriormente referida, y dice:

" La substitución de patrón no afectará las - relaciones de trabajo de la empresa o estable - cimiento. El patrón substituído será solida - riamente responsable con el nuevo por las o - bligaciones derivadas de las relaciones de - trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fe - cha de la substitución, hasta por el término - de seis meses; concluído éste, subsistirá úni - camente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere - el párrafo anterior, se contará a partir de - la fecha en que se hubiese dado aviso de la - substitución al sindicato o a los trabajado - res."(16)

---

(16). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edi - ción quinta. Editorial Porrúa. S. A. México. 1980. p. 270.

## 2.2 Trabajadores de Base:

Ni en la doctrina ni en la Ley se encuentran la definición de trabajador de base; sin embargo en algunas ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha dicho que trabajador de base, es aquél que presta servicios en la empresa de manera permanente.

El artículo 9o de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala: Los trabajadores de base, deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo.

En relación con el artículo anterior la Ley Federal del Trabajo en su artículo 7o amplía ésta protección al señalarlo siguiente:

" En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no -

exceda del 10% de los de la especialidad . El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de la empresa deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en éste artículo a los directores, administradores y gerentes generales."(17)

Esto significa que los trabajadores extranjeros sí pueden ocupar ésa categoría.

En los trabajadores de base la antigüedad es considerada una consecuencia de la relación laboral, que viene a generar derechos en favor del trabajador, entre éstos podemos señalar; los concursos para ascender, así mismo las promociones, y para lo cual es necesario tener la calidad de trabajador de base, la que se obtiene después de haber cumplido seis meses de servicio y que en su expediente no se encuentre registrado un mal antecedente.

---

(17). Morales Italo Hugo y Tena Suck Rafael. Legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Pac S.A . México. 1992. págs. 34 y 35.

Por lo que respecta al Reglamento de Escalafón, éste se va a estructurar a través de un acuerdo entre el titular y el sindicato respectivo, éste reglamento debe contener las bases y procedimientos para realizar las promociones de ascenso de los trabajadores, y los factores que se toman en cuenta son:

- 1.- Que el trabajador tenga los conocimientos necesarios para realizar determinada actividad.
- 2.- Tener la aptitud suficiente, es decir que tenga las facultades físicas y mentales, igualmente es necesario tener iniciativa, deseo de trabajar y la eficiencia con la que se desempeñe la actividad de terminada.
- 3.- La antigüedad, o sea el tiempo de servicios que el trabajador ha prestado a la dependencia o a otras empresas y que éstas relaciones laborales deban ser regidas por ésta Ley.
- 4.- La disciplina y la puntualidad.

El término Trabajador de Base se ha empleado como sinónimo de seguridad sin embargo en nuestro sistema jurídico laboral no existe tal seguridad, porque el patrón puede despedir en cualquier momento a sus trabajadores. Es también el trabajador que no es de confianza, pudiendo ser de planta.

### 2.3 Trabajadores de Confianza:

El concepto de Trabajador de Confianza, originó quizá - muchas controversias, ya que la Ley Federal del Trabajo de - 1931 no contemplaba una definición precisa al respecto, pues la que más se acercaba a una enunciación estaba contenida en su artículo 49 que señalaba lo siguiente:

" Las estipulaciones del contrato colectivo - se extienden a todas las personas que traba - jen en la empresa, aún cuando no sean miem -- bros del sindicato que lo haya celebrado.

Se podrá exceptuar de ésta disposición a -- las personas que desempeñen puestos de direc -- ción y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos per -- sonales del patrón dentro de la empresa fisca -- lización o vigilancia..."(18)

Pero posteriormente en el año de 1962, cuando un traba -- jador era calificado como de confianza resultaba de gran im -- portancia éste hecho. Ya que en la fracción XXII del inciso -- "A" del artículo 123 constitucional, se eximía al patrón de

---

(18). De Buen E Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena -- edición. Editorial Porrúa.S.A. México. 1992.p. 415.



la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, y la fracción IV del artículo 124 de la Ley - Federal del Trabajo de 1931, se reglamentó esta disposición.

En la práctica éstos empleados, tomaban con más frecuencia decisiones, y era en cierta forma más notoria la representación que hacían del patrón y por éste hecho se les fué llamando empleados de confianza.

De tal manera, que cada vez se fueron identificando con las empresas donde prestaban sus servicios y en los contratos colectivos, desde luego siempre estaban a favor del patrón, pues anticipadamente ellos sabían que así lograrían mejores condiciones de trabajo, logrando elevar el número de prestaciones.

También se acostumbraba que cuando un trabajador sindicalizado sobresalía en su trabajo, se le recompensaba elevándolo a la categoría de confianza.

Es importante recordar que hasta 1970 la Ley no mencionaba la obligatoriedad de dar aguinaldo a los trabajadores - pero a los empleados de confianza se les otorgaba una quince na y a veces hasta un mes, pero sin embarco a travez del --- tiempo éste privilegio fué desapareciendo en virtud de que -

los trabajadores sindicalizados fueron cada vez conquistando mejores condiciones de vida, al grado en que muchas veces -- llegaban a superar a los empleados de confianza.

Estos al percatarse, de su situación laboral empezaron a manifestar su inconformidad y los patrones para mantener -- los conformes les daban obsequios, medallas y diplomas, pero la realidad era que ellos deseaban mejorar su situación laboral.

Y en 1968, surgió el anteproyecto de una nueva Ley del Trabajo que vino a regular la prestación de servicios de los empleados de confianza, la cual los ubicó en una situación -- de desventaja en relación con los demás trabajadores, y fueron designados bajo el título de TRABAJADORES DE CONFIANZA , mediante el cual en lugar de beneficiarlos como ellos esperaban, ésto vino a limitar la mayoría de sus derechos que habían ya adquirido, y que les otorgaba la Ley de 1931.

Además el proyecto cambió el término de empleados de -- confianza que se venía utilizando por el de trabajadores de confianza.

También en la exposición de motivos de la Ley actual de fecha 9 de diciembre de 1968, se buscó justificar la existen

cia del artículo 131, señalándose lo siguiente:

" La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 131, que dice:

" Que se rigen por las normas que se consig-  
nan para cada uno de ellos y por las genera-  
les de la Ley, en cuanto no las contraríen."(19)

El objeto para reglamentar los trabajos especiales o de terminados trabajos en particular, es para proteger a los -- trabajadores que realizan éstas labores pues para redactar-- ésta disposición y las reglamentaciones especiales se tomó-- en cuenta, que existen trabajos especiales que las disposi-- ciones generales de la Ley no son suficientes para su regala-- mentación. También se consideró la solicitud que hicieron -- los trabajadores y las empresas para que se incluyera en la Ley normas fundamentales sobre dichos trabajos especiales.

Se podría agregar éstas normas en los contratos colectivos, pero ventajosamente al incluirlas en la Ley, éstas normas reguladoras de los trabajos especiales representan el mínimo de derechos y beneficios para el disfrute de los trabajadores que desempeñen esos trabajos.

---

(19). Ibidem. p. 94.

Esto quiere decir que los trabajadores de confianza están sometidos a una reglamentación especial y que el proyecto de la Ley actual les otorga beneficios tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario.

El anteproyecto se dió para estudio a los trabajadores y a los empresarios y se estipuló que la categoría del trabajador de confianza, depende de las funciones y no de la designación que se le diera al puesto. Después se hizo una enunciación de los principales puestos de confianza,

Y ésto dió lugar a que la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 9o describiera la definición de trabajador de confianza de la siguiente manera:

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

" Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."(20)

Descripción de las Funciones de Confianza:

- a).- Facultades de Dirección, son aquéllas por las que se delega la realización de los fines de la empresa.
- b).- Facultades de Administración, cuando se delegan al trabajador éstas facultades, se supone que el patrón se reserva las de dirección. Entonces el administrador tiene a su cargo el despacho de los negocios de la empresa.
- c).- Facultades de Inspección, éstas son de carácter técnico y su objeto es verificar que los trabajos que se ejecuten con sujeción a las disposiciones establecidas por la empresa o por naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores.
- d).- Facultades de Vigilancia, consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal en relación con los intereses de la empresa.
- e).- Facultades personales del Patrón, son aquéllas que son desempeñadas por la secretaria o secretario del patrón, quienes velan por los intereses del patrón.

---

(20). De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Editorial Porrúa.S.A. México. 1992.p.417.

- f).- Facultades de Fiscalización, se refieren a investigar el comportamiento de otro, también controlar los ingresos y egresos de una empresa, así como analizar y vigilar sus operaciones.

Teniendo el trabajador éstas funciones o una sola de ellas, será considerado por la Ley y por los Tribunales del trabajo, como trabajador de confianza, no importa la categoría o denominación que se le dé al puesto.

En los contratos de trabajo, es necesario que se señale en forma específica y detalladamente, las funciones de los trabajadores con el propósito de que queden enmarcadas dentro de una u otra categoría, porque los efectos legales de unos y otros son distintos pero al calificarlos como de confianza, ésto no les da ése carácter, sino únicamente la naturaleza de las funciones que presta el trabajador, y éstas tendrán que ser una o varias de las señaladas anteriormente.

Cuando exista contrato colectivo de trabajo con cláusula de admisión, la cual no podrá comprender a los trabajadores de confianza, los que siempre serán elegidos por el patrón. Tampoco la cláusula de exclusión, puede emplearse en contra de éstos, porque ésta significa que el sindicato puede solicitar al patrón, la separación del trabajo de sus ---

miembros y por lo tanto no procede con dichos trabajadores - por la misma razón ya que éstos no son miembros del sindicato. Ya que no existe obligación del patrón de reinstalar a éstos trabajadores en los términos de la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a diferencia de los demás trabajadores que tienen derecho a ser reinstalados, -- salvo y excepción contemplada en la fracción II del ordenamiento jurídico antes invocado.

Cuando existan dudas o surgan controversias en relación con el carácter o la clasificación de un trabajador como de confianza o no, quien determinará su categoría serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y siempre lo hará tomando en cuenta la naturaleza de sus funciones, además con las pruebas que aporte el trabajador, en el procedimiento correspondiente.

Se ha pensado que los trabajadores antes señalados, son personas de más importancia y seguridad dentro de la empresa donde desempeñan sus funciones, es decir donde prestan sus servicios, pero la realidad es que no es así, pues por lo menos deberían tener los mismos derechos de los trabajadores sindicalizados o de planta, pero la verdad es que en la práctica no es así porque la Ley los discrimina al disponer las limitaciones legales de que son objeto y que más adelante se

mencionan , refiriéndonos a las siguientes:

- 1.- No tienen derecho a la estabilidad en el empleo, ya que tampoco tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos, porque así lo dispone la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. A diferencia de la inamovilidad que le otorga el artículo 60 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a los trabajadores de Base, una vez que han cumplido seis meses de servicio y sin nota desfavorable en su expediente.
- 2.- Tampoco tienen derecho a la participación de utilidades, cuando sean representantes del patrón como gerentes generales de las empresas, directores y administradores.

Pero los demás trabajadores de confianza sí participarán de las empresas siempre que el salario que perciban, no rebase el salario que corresponde al trabajador sindicalizado más alto dentro de la empresa, y en caso de que sea mayor, se tomará hasta un veinte por ciento más para que ése sueldo, participe en el reparto de la utilidad de las empresas.

Respecto de ésto hubo quejas por parte de los sindicatos de trabajadores, entonces en la exposición-



de motivos se trató de justificar la limitación a ésta utilidad a través de las fracciones I y II del artículo 127 de la Ley antes citada.

- 3.- No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga. Según el artículo 183, de dicha Ley.

Tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos laborales que se integren de conformidad con las disposiciones de ésta Ley.

- 5.- También el patrón puede rescindir la relación de -- trabajo cuando existe un motivo razonable de pérdida de confianza aún cuando no coincida con las causas de rescisión que determina el artículo 47, y -- aún las que no coincidan con éstas. ( artículo 185 - del mismo ordenamiento legal )

Pero la fracción X, del artículo 126, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 creó una causa especial de terminación de la relación laboral consistente en la pérdida de confianza.

- 6.- Al trabajador de confianza se le niega el ascenso - escalafonario, y las buenas notas que se obtienen - en los cursos de capacitación y adiestramiento, todo - esto porque el patrón tiene plena libertad para

ello sólo importa el grado de confianza que el trabajador le merezca.

- 7.- En lo que se refiere a los aumentos salariales, el salario de éstos trabajadores comunmente están por encima del mínimo profesional, entonces los aumentos de los mismos quedan al arbitrio del patrón otorgárselos.
- 8.- Son privados de las mejoras y desventajas que se establezcan en favor de los trabajadores en general, en los contratos colectivos de trabajo, pues el artículo 184 de la Ley en comento, faculta expresamente a los sindicatos para que excluyan de las disposiciones establecidas en los contratos colectivos a los trabajadores de confianza.
- 9.- Para rescindir el contrato de dichos trabajadores, no es necesario acreditar una falta de probidad, ni una causa justificada de rescisión. Es suficiente que el patrón cite un motivo "razonable" de pérdida de confianza.
- 10.- La Ley impide a los trabajadores de confianza formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, y si un trabajador de Base sindicalizado es designado o ascendido a un puesto de confianza, éste deberá renunciar al sindicato o éste darlo de baja o suspenderlo como miembro del mismo.

11.- Por otra parte la denominación de trabajador de --  
confianza, no es reconocida por la Constitución --  
sino que ésta denominación es creada por la Ley Fe-  
deral del Trabajo y a diferencia de hacerlo para --  
brindarle o reconocerle derechos laborales, como --  
uno de los objetivos primordiales de ésta Ley, lo-  
hizo con el interés de negárselos, restringírselos  
y además limitárselos, acerca de ésta reflexión de  
inconstitucionalidad de los trabajadores al Servi-  
cio del Estado a los trabajadores de base, una vez  
cumplidos los seis meses de servicio sin nota per-  
judicial en su expediente, ésto supera a la frac-  
ción XXII del apartado "A" del artículo 123 consti-  
tucional, que prevee la posibilidad de que la Ley-  
Federal del Trabajo establezca a travez de la frac-  
ción III del artículo 49, que el patrón puede exi-  
mirse de reinstalar al trabajador de confianza, me-  
diante el pago de una indemnización, mientras tan-  
to el artículo 6o de la Ley burocrática dispone --  
una inamovilidad general.

Los burócratas, se acercan más a una estabilidad absolu-  
ta en cambio la Ley Federal del Trabajo, establece una esta-  
bilidad relativa, considerando que el grado de libertad que-  
da determinado por la proporción de libertad que se le conce-

de al patrón para disolver la relación laboral.

El artículo 5o de la Ley Burocrática, señala quienes -- son los trabajadores de confianza en el servicio público, además hace una lista extensa de ellos, en contraste con el artículo 9o de la Ley Federal del Trabajo donde realmente lo importante es la naturaleza de sus funciones y no su denominación al puesto.

Los trabajadores de confianza, son excluidos del régimen laboral burocrático, pues así lo señalan los artículos 2o y 8o de ésta Ley. Presentando por todo esto una seria inseguridad y desprotección. Al grado de que sólo se les concede el disfrute de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, que les garantiza la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional, y en consonancia con éste artículo es que el 2o precepto de la Ley burocrática dispone que los trabajadores de confianza serán excluidos en la relación jurídica laboral. Y en el artículo 8o, anteriormente señalado dispone, que los trabajadores de confianza quedan excluidos del régimen de ésta Ley o mejor dicho reafirma que en el ámbito burocrático no son considerados como trabajadores. Y por lo tanto carecen de una seguridad jurídica, porque se les deja a la deriva. A pesar de -- que éstos, también se encuentran incluidos en los beneficios-

que para los trabajadores en general señala la Carta Magna .

#### 2.4 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores:

Las Obligaciones del patrón, son por añadidura derechos de los trabajadores y están contemplados en el artículo 132- de la Ley Federal del Trabajo que señala:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo-aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los -- instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios , sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o-

cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de -

su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substituidos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta despues de seis años;

XI.- 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 deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas " Artículo 123 Constitucional ", de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las Leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables pa

ra sostener en forma decorosa los estudios técnico, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en éstos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios del trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en-



su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

Obligaciones de los Trabajadores:

El término obligación en materia laboral, debe utilizarse como un deber jurídico. El incumplimiento de éstas obligaciones puede dar lugar a una falta de probidad y como consecuencia al despido del trabajador.

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran contempladas en el artículo 134 del mismo ordenamiento jurídico.

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito-

o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de éstos objetos, ni -- del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción; :

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII.- Guardar escrupulosamente de los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como los asuntos administrativos reserva-

dos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa -- donde preste sus servicios.

### CAPITULO III.- DERECHO A LA SINDICACION.

#### 3.1 Artículo 123 Constitucional:

Nuestro artículo 123, es la expresión genuina de poder superior que fué el Congreso Constituyente de Queretaro, en cuyo seno se creó un nuevo Derecho Social de Asociación Profesional. Que supera al de otras partes del mundo, por cuanto que el Derecho de Asociación Profesional tiene entre nosotros una función revolucionaria no solo para obtener el mejoramiento constante de las condiciones económicas de los -- trabajadores, sino que tiene por finalidad alcanzar su reivindicación, que es nada menos que recuperar la plusvalía -- hasta la socialización de los bienes de la producción.

El Derecho de Asociación Profesional. A través de sus -- propios estatutos y de lucha creó principios de emergencia -- en tanto se realizan los objetivos de la propia asociación -- profesional. Estos derechos autónomos se consignan no sólo -- en los estatutos sindicales, que son las normas para los componentes de la asociación profesional, sino que tienen una -- repercusión frente al poder capitalista, porque es el derecho creado por el pueblo obrero cuya terminología emplearon-

los dirigentes de la huelga de Cananea. Porque la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos.

El Derecho de Asociación Profesional, se consagra en la fracción XVI del originario artículo 123, para la defensa de los intereses comunes de los agremiados, como Derecho Social de los trabajadores y patrimonial de los empresarios, porque a la luz del precepto constitucional y de la teoría integral los patrones no son personas, sino personificación de categorías económicas, puesto que representan cosas y bienes.

El Sindicato Obrero es la expresión del Derecho Social de Asociación Profesional, que en las relaciones de producción lucha no sólo por el mejoramiento económico, de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas.

El texto primitivo del artículo 123 incluye dentro del concepto empleados no sólo a los de carácter privado, sino también a los empleados públicos, y tan es así que las primeras leyes locales reglamentarias del artículo antes mencionado, se refieren en particular a los derechos de los empleados del Estado y de los Municipios. Y a partir del estatuto Cardenista de los trabajadores al Servicio de los Poderes de

La Unión de 1938, se consagró en favor de los burócratas el Derecho de Asociación Profesional y posteriormente, en el apartado "B", fracción X, del artículo 123 de la Constitución se consignó expresamente en la burocracia del "Derecho de Asociación Profesional en los términos siguientes:

" Los Trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes..."

La libertad de Asociación en nuestro país está consagrada constitucionalmente, porque el artículo 90 de la Carta Magna señala : " No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito." Y refiriéndose más específicamente a los trabajadores, establece la fracción XVI de su artículo 123, apartado "A" que " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales."

### 3.2 Concepto de Coalición:

Cabe hacer mención, antes de referirnos al concepto de Coalición. Que el Orden Jurídico se divide en : Derecho Privado, Público y Social.

Dentro del Derecho Privado.- se encuentra la Sociedad, -

incluyendo en ésta categoría, las asociaciones civiles y mercantiles.

En el Derecho Público.- se encuentran la Reunión y la Asociación. Estos dos derechos se relacionan entre sí y más adelante se detalla.

En el Derecho Social.- encontramos a la Coalición y a la Asociación Sindical.

La Sociedad.- es un contrato, en virtud del cual, dos o más personas se obligan a contribuir, en recursos o esfuerzos, y de una manera que no sea meramente transitoria, a la realización de un fin común, lícito y posible, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial. Este concepto se basa en el artículo 2688 del Código Civil.

La Reunión.- es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para escuchar la exposición de ideas u opiniones para concertar la defensa de intereses. Es además un derecho político que pertenece a todos los seres humanos frente al Estado, porque se emplea para pensar conjuntamente, exponer ideas y preparar medios de defensa. Así también permite aportar mejores estrategias para la defensa de sus condiciones.

La relación que existe entre la reunión y la asociación se advierte, que la reunión es un agrupamiento momentáneo y éste le convierte en un precedente obligado de la asociación quien, es una institución paralela a la reunión, que tiene una existencia breve, y en cambio la asociación está creada para durar.

La Asociación.- es cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, - para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico. De acuerdo con el artículo 2670 del Código Civil.

La libertad de Asociación.- es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones relacionadas con el futuro de su unión y aplicar las normas y los procedimientos adecuados para la realización de los fines propuestos.

La libertad de Coalición.-la fracción XVI del artículo-123 de la Constitución, reconoce el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando -- sindicatos y asociaciones profesionales.

La Ley Federal del Trabajo, define el concepto de Coali

ción en su artículo 355, y la describe como el " Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes." Es el único camino para llegar al sindicato.

Recordemos la frase del tratadista francés Paul Pic, -- que al referirse a la coalición éste opina que " la coalición es a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra." Porque puede la coalición desembocar en una huelga o en una unión permanente.

La diferencia entre coalición y la asociación sindical está en que la primera, es el Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores con el objeto de defender un interés actual, pero que al satisfacerse éste o que al ser imposible su realización, cesa la coalición. En cambio la asociación sindical, es una organización de carácter permanente, además para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses presentes y futuros.

La asociación sindical está precedida por la coalición -- lo que es más el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo -- considera a los sindicatos coaliciones permanentes para efectos de huelga. Por lo que si no es reconocida la libertad de coalición, será imposible la existencia legal del sindicato.



Existe una importante diferencia entre éstos derechos - sociales de orden publico, pues por lo que respecta a los derechos de reunión y de asociación, éstos pertenecen a todas las personas.

Y los derechos de coalición y asociación sindical, son derechos de los trabajadores.

También existe diferencia entre coalición y sindicato, ya que la coalición, es transitoria, no requiere registro, además se forma con el fin de defender intereses comunes y -- puede integrarse con sólo dos trabajadores o patronos.

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

La coalición de trabajadores, es el titular del derecho de huelga.

Y por lo tanto, el sindicato es el titular del contrato colectivo.

### 3.3 Concepto de Sindicato:

Etimológicamente la palabra sindicato, deriva del griego "syndicat" que significaba, procurador y servía para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, - es decir los que se colocaban bajo la tutela de un sindicato.

Desde el punto de vista del maestro Nestor de Buen, y de acuerdo con García Abellan, la expresión sindicato deriva del griego "syndike" que significa, justicia comunitaria.

Actualmente la definición de sindicato, a diferencia de la que existía en la Ley de 1931, ya no requiere la característica de que los integrantes del sindicato sean de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesión, oficio o especialidades similares o conexas. Ahora la Ley incluye en el artículo 356 a todo tipo de sindicatos con la condición de que sea tratarse de trabajadores o de patronos, excluyen de los sindicatos a personas que no son trabajadores -- sus adoptan éste nombre.

El derecho a la asociación, lo fundamenta el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que señala :

" Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesi -

dad de autorización previa ". (21)

El doctor Nestor de Buen, define el sindicato como " La persona social libremente constituida por los trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase ".

Para el tratadista argentino-español doctor Guillermo - Cabanellas, el sindicato, " es toda organización o asocia -- ción profesional compuesta o integrada por personas que, e - jerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesio - nes similares o conexas, se unen para el estudio o protec -- ción de los intereses que les son comunes ".

El doctor mario de la Cueva, dice que " La finalidad -- perseguida siempre por el sindicato es la elevación de la -- persona humana representada por el hombre que trabaja, fina - lidad que se desdobra en dos propósitos concretos, los fines mediatos e inmediatos del sindicalismo."

En nuestro país nacen los sindicatos de la misma manera que en otros países, es decir por la misma situación que dió lugar a la acción del proletariado, en nuestra patria nacen-

---

(21) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal - del Trabajo. Setentava edición. Editorial Porrúa S.A. Méx. 1992.

legalmente con la aparición del artículo 123 de la constitución de 1917.

Como consecuencia de las definiciones de sindicato expuestas anteriormente, observamos algunas características importantes de las mismas, y son:

- 1.- Que sindicato es una persona moral.
- 2.- Que está formado por trabajadores y patrones.
- 3.- Que su finalidad es la defensa de los intereses de clase
- 4.- Que es una unión libre y permanente.

La definición de sindicato la señala el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

" Es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y - defensa de sus respectivos intereses." (22)

Por la definición anterior, entendemos el fundamento básico de libertad sindical, siempre que ésta sea con un objeto o fin lícito el motivo de su creación, para que el Estado autorice su constitución.

---

(22). *Ibidem.* p.174.

#### 3.4 Requisitos para formar un sindicato:

Un sindicato se considera legalmente constituido, cuando cumple con los requisitos exigidos por la Ley. Estos se clasifican en dos categorías: de fondo y de forma.

##### 1.- Requisitos de fondo:

- 1.1.- se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho.
- 1.2.- al objeto.
- 1.3.- a la finalidad.
- 1.4.- a la organización del sindicato.

##### 2.- Requisitos de forma:

- 2.1.- se relacionan con los trabajos que preceden a la constitución del sindicato, a las actividades del mismo.

En cuanto a las personas que pueden ejercer el derecho:

Los sindicatos, deberán constituirse con un número de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo.

Que de acuerdo al criterio de las autoridades que autorizan el registro del sindicato, deberán ser miembros acti.-

vos. Pero la Ley permite asociarse o permanecer asociado aun que no se trabaje. A travez de los artículos 132, fracción X 154, 155 y 251. Ley Federal del Trabajo.

Fracción X del artículo 132.- señala que " se permitirá a los trabajadores faltar a su trabajo, para desempeñar una-comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado. Y que siendo la comisión de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban -- sin perder sus derechos siempre que regresen dentro del término de seis años."

Artículo 154.- menciona "el derecho de preferencia, tomando en cuenta la nacionalidad mexicana, a la antigüedad, a que el trabajador no tenga otros ingresos, que dependa de él económicamente una familia y que pertenezca o no a un sindicato"

Artículo 155.- infiere que " los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, que deseen un puesto vacante o de nueva creación. Deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, comprobando el motivo en que se funda dicha petición"

Artículo 251.- Se refiere a que "los trabajadores que ha

yan sido separados por reducción de personal o de puestos, -- seguirán conservando sus derechos y podrán volver cuando -- sean llamados a sus puestos, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebren los contratos colectivos."

Los extranjeros, también pueden formar parte de un sindicato, pero no desempeñarán puestos en la directiva de los mismos. Fracción II artículo 372.

Igualmente, los mayores de 14 años, pueden pertenecer a un sindicato, pero tampoco participarán en la dirección y administración de éste. Fracción I del artículo anterior.

De igual manera los representantes del patrón, tales como los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y pilotos aviadores. O sea las personas que en nombre de otro realizan funciones de dirección o administración, -- así mismo los trabajadores de confianza que realicen funciones de inspección, fiscalización y vigilancia, los que realizan trabajos personales del patrón.

En virtud de que la Ley Federal del Trabajo, reconoce a éstos trabajadores como sujetos de derecho del trabajo, en sus artículos 4o, 43, 237 y la fracción XVI del artículo 123

constitucional. Es entonces válido aceptar que tienen capacidad para asociarse.

El Objeto: éste sólo puede ser, la defensa y el mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los asociados, que resultan ser los intereses de quienes forman un-sindicato, gremial, un sindicato de empresas, de industria o un sindicato de oficios varios.

Está establecido el objeto, en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356.

En cuanto a la finalidad: debe procurar el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses de clase.

Es muy importante que se realice ésta finalidad, porque cuando no es así, se agota la calidad de asociación profesional y se motiva la cancelación de su registro.

Lo relativo a la organización del sindicato, se encuentra establecido por el artículo 371 del mismo ordenamiento y señala: "Los estatutos de los sindicatos contendrán."

I.- Denominación que les distinga de los demás



- II. - Domicilio.
- III.- Objeto.
- IV.- Duración.
- V.- Condiciones de admisión de miembros.
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII.- Motivos y formas de expulsión.
- VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las mismas y quórum requerido para cesionar.
- IX.- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros.
- X.- Período de duración de la directiva.
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII.- Época de presentación de cuentas.
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

**Requisitos de Forma:**

Para que el sindicato adquiriera personalidad, debe gestionar un registro ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje, cuando es de jurisdicción local la actividad de que se trate y ante la Secretaría del Trabajo si corresponde a -

a la jurisdicción federal. El registro es el medio para lograr que se reconozca que la constitución y la organización del sindicato es legal. Además los capacita para que puedan realizar las funciones que la Ley les asigne.

Por el registro, el sindicato obtiene personalidad jurídica y se da publicidad a su constitución, Y ésta publicidad produce efectos contra toda clase de autoridades y ante terceros.

Para adquirir el registro, se remitirá por duplicado:

- 1.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- 2.- Una lista con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se -- prestan los servicios.
- 3.- Copia autorizada de los estatutos.
- 4.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva. Artículo 365. L.F.T.

El registro podrá negarse únicamente:

- 1.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el 356.

- 2.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364.
- 3.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior, art. 365.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se presentaba el problema de que los sindicatos con registro presionaban a las autoridades para demorar y hasta negar el registro a otro sindicato que generalmente fuera del mismo ramo.

Posteriormente el mismo ordenamiento de 1970, vino a establecer el " Registro Automático ", el cual consiste en que si el solicitando hubiere aportado satisfactoriamente la documentación que se requiere ninguna autoridad correspondiente podrá negarle el registro, por lo tanto, si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro del término de setenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte su resolución y si no lo hace dentro de tres días se tendrá por hecho que ha quedado registrado el sindicato para todos los efectos legales.

Los sindicatos que hayan quedado registrados, se considerarán personas morales, con la capacidad propia para adquirir bienes muebles, e inmuebles que deban ser destinados-

directamente al objeto de su institución, también tendrán la capacidad para defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. En nuestro país se les prohíbe ejercer a los sindicatos, la profesión de comerciantes con ánimo de lucro y la de intervenir en asuntos religiosos.

### 3.5 Sindicatos de Trabajadores de Confianza:

Es importante hacer mención a la muy particular historia de lucha que vivieron los pilotos aviadores mexicanos para lograr la creación y reconocimiento de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores ( ASPA ). Y que a pesar de los grandes obstáculos presentados por funcionarios del gobierno y de las propias empresas, lograron hacer realidad su máspreciado anhelo, conquistando no sólo el reconocimiento de su personalidad sindical, sino el establecimiento de un régimen legal que fuera apropiado y muy merecido a las condiciones especiales del trabajo de los pilotos aviadores.

Pues las condiciones laborales que representaban el problema más agudo, eran originadas porque las compañías de aviación manifestaban una notoria preferencia por los pilotos extranjeros, quienes en contraste con los nacionales disfrutaban de mejores salarios y condiciones de trabajo y ante ésta situación de injusticia, a través de una lucha sin

dical intensa en todos los ordenes.

Los pilotos aviadores, con una férrea decisión insistieron en lograr el registro de su organización sindical legalmente desconocida. Muy a pesar de la oposición de las empresas a dicho reconocimiento, ya que la Compañía Mexicana de Aviación, en una de sus cláusulas del contrato colectivo se reservó el derecho de impugnar el registro del sindicato por medios legales, lo que efectivamente hizo con resultados positivos, porque la Junta de Conciliación y Arbitraje, invocando un convenio celebrado en la Habana en 1923, en el que se consideraba a los pilotos como personal de confianza, y por lo tanto no sindicalizables.

Otra de las causas que se adujeron para oponerse a la sindicalización de los pilotos, era que debía considerarse a los representantes del patrón, por ser la máxima autoridad a bordo. Haciendo de ellos una comparación con los capitanes de buques a los que la Ley Federal del Trabajo reconoce ése carácter en su artículo 190.

Igualmente el artículo 219 del mismo ordenamiento legal reafirma a los pilotos aviadores la categoría de trabajadores de confianza, al desempeñar éstos el puesto de representantes del patrón.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Pero las condiciones particulares de los pilotos aviadores y el hecho de formar un grupo no sustituible por personal extranjero, hizo imposible que las empresas continuaran ofreciendo resistencia a ése propósito .

Por lo que fué necesario excluir a los pilotos aviadores al mando de las aeronaves de la condición de representantes del patrón y convertir en una aberración jurídica la decisión del legislador, quien manejó el problema con elegancia al aceptar su sindicalización y permitió que la designación de trabajadores de confianza cambiara a trabajadores de planta y por otra parte aceptó que la clasificación de los comandantes la hiciera el organismo sindical, pero además dispuso a los comandantes obligaciones típicas de los funcionarios de alto nivel, de ésta manera el artículo 220 del citado ordenamiento legal, señala lo siguiente:

" El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquélla transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los co-

mandantes la Ley de Vias Generales de Comunicación y sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo."(23)

La problemática del transporte aéreo es tan complejo -- que al tratar de regularlo en su aspecto laboral, el legislador no pudo menos que reconocer que hay intereses en juego, -- ajenos a las relaciones laborales pero que están íntimamente vinculados a ellas, y que exigen una atención preferencial.

Como consecuencia de la existencia de esos otros intereses tales como: la vida o la integridad corporal de los propios tripulantes y pasajeros; el valor de la carga transportada y muy especialmente el valor estimable de los propios equipos de vuelo, el legislador ha declarado categóricamente que además de la finalidad prevista en el artículo 2o de la Ley Federal del Trabajo, las normas especiales de las tripulaciones intentan garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas. Y en razón de esto se establecen con caracteres especialísimos, su irrenunciabilidad. Por lo que --

---

(23). De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Editorial Porrúa. S. A. México. 1992. págs. 439 a 445.

no se puede negar que la función que realizan los pilotos -- aviadores es eminentemente de confianza y a pesar de ello lo graron su sindicación.

Por último y en reconocimiento a la destreza y valor manifestado por aquéllos pilotos aviadores, que durante el vuelo, sortean las malas condiciones atmosféricas, anteponiendo el cumplimiento de su responsabilidad, en la que se ven obligados a tomar decisiones propias sin olvidar la representatividad que tienen a su cargo de sus empresas, ya que las circunstancias así se presentan sin tener aquéllos la oportunidad de manifestar a sus patronos, las angustiosas situaciones que viven " Allá arriba."

Y es por eso que en relación con lo anterior, afirmamos que si bien es cierto que si la justicia social faltara, la seguridad de los viajeros sería precaria , en virtud de que no se puede esperar un máximo de aquél a quien se ha tratado con injusticia.

Pues aún cuando la Ley no lo expresa, no puede tampoco olvidarse que el trato con las tripulaciones aeronáuticas -- suele ser el primer contacto de muchos extranjeros con nuestro país. Por lo tanto las funciones de éstos trabajadores -- de confianza, no tienen límite en distancia.



## CAPITULO IV.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

### 4.1 Sindicatos de los Trabajadores:

Los sindicatos manifiestan su capacidad jurídica a través de tres derechos importantes: el de comparecer en juicio; el de adquirir y el de contratar.

El sindicato, debe tener capacidad para realizar actos patrimoniales, contractuales, judiciales y sobre todo laborales, desde luego para la realización de que propios fines, - porque si así no fuera, carecería de toda eficiencia su labor.

Los sindicatos, tienen derecho a contratar, pues necesitan proveerse de muebles, e inmuebles, contratar personal para desarrollar sus actividades esenciales y accesorios.

También pueden comprar o arrendar los inmuebles, obtener préstamos y facilitarlos a sus asociados. Es decir deben tener capacidad contractual.

Igualmente los sindicatos, tienen derecho a redactar -- sus estatutos y reglamentos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración y formular su programa de acción, sin necesidad de autorización previa.

Los sindicatos como personas morales, tienen obligaciones que se encuentran contenidas en el artículo 377 de la -- Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente:

" Son obligaciones de los sindicatos :

I. Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros."(24)

Atendiendo a la calidad de sus asociados, se pueden agrupar los sindicatos en : gremiales, de empresa, de industria, nacionales y de oficios varios.

Los sindicatos gremiales.- son los formados por trabaja-

---

(24). Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo, setentava edición. Edit. Porrúa. S.A. Méx. 1992. p. 181.

dores de una misma profesión, oficio o especialidad. La forma gremial del sindicalismo, es la más antigua, es la unión del sindicalismo con las viejas estructuras provenientes de la edad media. En este tipo de sindicato, es la actividad común la que une a los hombres.

Pero en los términos de la Ley vigente la definición supe- ra sus limitaciones originales y abarca a todo tipo de actividades, profesiones, oficios o especialidades.

Los sindicatos de empresa.- En la fracción II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, se precisa que son "Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una -- misma empresa ". El factor que se tiene en cuenta, es solamente, el de la adscripción a una misma negociación.

Los sindicatos de Industria.- Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Comprenden a los trabajadores por ramas de producción o actividad económica. Abarca a todas las - empresas de una misma actividad.

Los sindicatos Nacionales de Industria.- son "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." (fracción IV del artículo 360)

Los sindicatos de Oficios Varios.- son " Los formados - por trabajadores de diversas profesiones." Estos sindicatos, sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

#### 4.2 Sindicatos de los Patrones:

Estos surgen en la edad contemporánea, al establecerse una nueva forma de producción, que es el industrialismo, que vino a substituir al antiguo sistema artesanal.

El sindicato de patrones, nace en el seno de la burguesía, que es la que mejor iba aprovechar las ventajas de la libertad económica.

Los primeros empresarios.- fueron en su mayoría los antiguos jefes de taller y también aquéllos obreros que independizándose poco a poco fueron formando empresas más o menos poderosas.

Toda persona que ocupe los servicios de otra, y que sea en forma subordinada, es un patrón, éste puede ser persona física o moral, y puede ejercitar el derecho de asociación pro-

fesional. La Ley hace la clasificación de los sindicatos patronales atendiendo a si dicha agrupación comprende a patronos de más de una entidad federativa y a una o varias actividades y los clasifica de ésta manera:

- 1.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades;
- 2.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

El objeto del sindicato patronal.- es el mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados. Los intereses comunes de éstos son opuestos a los de sus trabajadores el avance de uno se hace siempre en perjuicio de los intereses de los otros.

Los patronos , se organizan para oponer una mejor resistencia a los trabajadores. Se puede decir que el objeto de la asociación profesional de los patronos, es detener el avance del mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores.

La organización que satisface los intereses comunes de los patronos, es la de las Cámaras de Comercio e Industria y las características de esas organizaciones son las siguientes:

- 1.- Todos los comerciantes e industriales, o sea todos los patrones, deberán pertenecer a una cámara, y -- contribuir a su sostenimiento e inscribirse a ella cada año. Y las omisiones en que incurran serán pagadas con multas.
- 2.- La cámara de Comercio es local, asocia a los patrones comerciantes de cada localidad.
- 3.- La Cámara de Industria, es por ramas de industria y traspasa por regla general los límites de una ciudad y los de una entidad federativa.
- 4.- La Cámara es una entidad corporativa, es decir, es una institución pública, que tiene personalidad y patrimonio propios, y que realiza fines de interés público.
- 5.- Las Cámaras tienen como fin, representar los intereses generales del comercio y la industria; en representar a los comerciantes y también a los industriales socios de la misma, ante toda clase de autoridades; también se encarga de fomentar el comercio y la industria; y es el órgano de consulta del gobierno en las materias de su institución, el comercio y la industria.
- 6.- Su constitución está sujeta a previa autorización de la secretaría de industria y comercio, quien aprueba los estatutos, convoca a asambleas extraordi-

narias y está facultada para proceder a su disolución.

- 7.- El número de comerciantes necesarios para constituir una cámara de comercio, es de cincuenta y el de industriales es de veinte.
- 8.- No pueden existir dos cámaras de comercio en una localidad, con excepción de la cámara del pequeño comercio.
- 9.- En una industria dos cámaras o más de ellas.

Los sindicatos patronales, también tienen la obligación de cumplir con el requisito de solicitar su registro, igualmente el de acreditar su legal constitución, todo ésto a fin de que puedan tener personalidad jurídica para actuar.

#### 4.3 Asociaciones Profesionales:

Es necesario, establecer la diferencia que existe entre Asociación General y Asociación Profesional, y diremos que:

**Asociación General.**— su concepto, se fundamenta en el artículo 2670 del Código Civil, que señala:

" Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté-

prohibido por la Ley y que no tenga carácter - preponderantemente económico, constituyen una- asociación."(25)

El derecho de asociación, se encuentra establecido en el artículo 9o constitucional. " es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás".

Es importante hacer mención a ciertas características de la asociación y son las siguientes:

- 1.- Es un agrupamiento de personas.
- 2.- Es una unión permanente.
- 3.- Debe perseguir un fin lícito, entendiéndose por esto - Que no esté prohibido por la Ley.
- 4.- Sus fines no deberán ser de naturaleza preponderante mente económico.
- 5.- Es un derecho que pertenece a todas los hombres, en virtud de que constituye una garantía individual.
- 6.- Es un derecho frente al Estado.
- 7.- Este derecho, no sería suficiente por sí mismo, ya - que es necesario obligar a los empresarios a que tra

---

(25).Código Civil Para el Distrito Federal.Cincuenta y octava edición.Editorial Porrúa.S.A.México 1990.p.463.



ten con las asociaciones profesionales, y ésto se puede lograr: a).- Mediante la acción directa a través de la huelga; b).- También por la atribución legal a cargo del empresario, de tratar con el organismo profesional.

En lo que respecta a la Asociación Profesional.- son diversos los criterios que han manifestado los tratadistas en materia laboral, en relación con el derecho de asociación -- profesional, por lo que es necesario mencionar algunas al -- respecto:

Según el autor Ernesto Krotoschin, Asociación Profesional es :

" La unión de trabajadores o empleadores constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de esos grupos ocupa en la vida del trabajo."(26)

Existen otras opiniones que tienen semejanza con la an-

---

(26). Lastra Lastra José Manuel. Derecho Sindical. Editorial-Porrúa.S.A. México. 1991.p. 259.

terior, y así Martínez Vivot, menciona que Asociación Profesional es:

" Es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y la promoción de sus respectivos intereses."(27 )

La definición manejada por Leonardo Graham Fernández, señala que Asociación Profesional es:

" Es la reunión o agrupamiento de individuos con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas y de intereses, así como afinidad de actividad o profesión; o cuando menos íntima conexión o identidad entre sus actividades que persiguen el análisis y mejoramiento de sus cuestiones derivadas de esa actividad."(28 )

Los conceptos citados anteriormente, tienen algunas semejanzas entre sí, en tanto que todas se refieren al pro--

---

(27). Ibidem.p. 259.

---

(28). Ibidem.p. 260.

blema trabajo, también es de observarse que todas contienen la idea de la defensa de los intereses comunes, así como el mejoramiento de las condiciones laborales.

En nuestro país, la Asociación Profesional, se fundamenta en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 el cual señala que " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales."

También, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 357 " Otorga a los trabajadores y patrones, el derecho de asociación profesional."

La Asociación, antes referida, a través del tiempo ha cruzado por varias etapas como son: Primeramente éste derecho originó la necesidad humana de unirse para reflexionar y actuar en la solución de los conflictos, de injusticias y mal trato del que han sido objeto los trabajadores; Más adelante, se preocuparon por defender sus aspiraciones de justicia; Y tiempo después, dichas asociaciones reclamaron la categoría de sujetos de derecho frente al Estado, con el objeto de lograr mejores condiciones de vida para sus miembros.

En nuestra época ésta asociación, es el resultado de --

las vinculaciones que origina el fenómeno de producción entre los hombres que trabajan, dando lugar al nacimiento de un organismo llamado "Sindicato."

Además dicha asociación profesional, fué crada con una fianlidad específica y fundamental, como lo es , el logro de las necesidades y los fines del ser humano en su categoría - de trabajador, quien estaría en una situación de desventaja - si por sí mismo intentara defender sus intereses frente al - patrón o la empresa, es por ésto que al pertenecer a un gre - mio que lo apoye, gozará de la protección que le proporcione esa colectividad obrera.

#### Características de la Asociación Profesional:

- 1.- Es un derecho especial de una clase social, cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

El Derecho de Asociación Profesional. tiene las características antes señaladas, sólo cuando se ejerce por vía sindical.

La fracción XVI, anteriormente referida, consagra una - garantía de clase en beneficio de las clases trabajadoras y -

patronales. Y si existiera un conflicto entre ambas clases -- predominaría el interés del grupo sobre el interés indivi -- dual.

Por lo antes expuesto, en relación con la Asociación -- Profesional y desde mi punto de vista, considero que es pre -- ciso, reconocérles el derecho de asociación profesional a -- los trabajadores de confianza, ya que constitucionalmente no les está prohibido formar sus propios sindicatos.

Y para invocar éste derecho, hago referencia a los si -- guientes documentos:

" Corresponde al artículo 123 constitucional, en su fracción XVI, el honor de expresar por vez primera, a ese nivel, la garantía social -- que se otorga de manera formal a los indivi -- duos, patrones y trabajadores, para consti -- tuir sindicatos."(29)

"La Constitución francesa de 27 de octubre de 1946, en -- cuyo preámbulo se afirma que: "

---

(29).De Buen L.Nestor.Derecho del Trabajo.Tomo II.Novena edi -- ción. Editorial Porrúa.S.A. México. 1992.p. 608.

" Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción -- sindical y adherir al sindicato que elijan."(30)

" La "Carta de la Organización de los Estados Americanos", aprobada en Bogotá, Colombia en 1948, cuyo artículo 43 señala:" "

"...c) Los empleadores y los trabajadores, -- tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga -- por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva."(31)

" La " Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre," firmada en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de --

---

(30). Ibidem.p.608.

---

(31). Ibidem. p. 608,609.

1948. En el art. XXII señala que:"

" Toda persona tiene derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus - intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden."(32)

" La " Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", firmada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1968. Contiene un capítulo denominado " Derechos de Asociación" Y en el art. 26 se dispone lo siguiente:"

" Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para - la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino-

---

(32). Ibidem.p.609.

en virtud de procedimiento jurídico adecuado."(33)

" La " Declaración Universal de los Derechos Humanos " a probada en París, Francia, el 10 de diciembre de 1948, que - en el art. 23, fracción 4 establece que:"

" Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses." (34)

" La " Convención Americana sobre Derechos Humanos " -- firmada en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de -- 1969 ( O.E.A. ) que precisa, en su art. 16, fracción I :"

" Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole."(35)

---

(33). Ibidem. p. 609.

---

(34). Ibidem. p. 609.

---

(35). Ibidem. p. 609.



" El " Pacto Internacional de Derechos Económicos, So--  
ciales y culturales de las Naciones Unidas cuyo artículo 8o--  
enuncia:"

" I...a) El derecho de toda persona a fundar--  
sindicatos y a afiliarse al de su elección, -  
con sujeción únicamente a los estatutos de la  
organización correspondiente, para promover y  
proteger sus intereses económicos y sociales--  
...c) El derecho de los sindicatos a funcio --  
nar sin obstáculos y sin otras limitaciones -  
que las que prescriba la Ley que sean neces-  
rias en una sociedad democrática en interés -  
de la seguridad nacional o el orden público,-  
o para la protección de los derechos y liber-  
tades ajenos."(35)

Analizando, el contenido de los documentos anteriormen-  
te descritos, podemos concluir que, no existe prohibición ex-  
presa para que los trabajadores de confianza, constituyan --  
sus propios sindicatos. Ya que el Constituyente de Queretaro  
luchó por la protección y defensa de todos los trabajadores,  
sin discriminación alguna.

---

(35). Ibidem. p. 609.

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

PRIMERA.- Al Trabajador de Confianza, en un principio - la Ley Federal del Trabajo de 1931, no le distinguía de los trabajadores en general. Pero el Trabajador de Confianza, buscando dar un mejor servicio, fué tomando un lugar muy especial, lo que motivó que el patrón delegara en él funciones de mayor responsabilidad.

SEGUNDA.- En mi opinión, los Trabajadores de Confianza- por el sólo hecho de ser trabajadores, tienen el derecho de sindicarse, ya que textualmente la fracción XVI- del apartado "A" del artículo 123 constitucional, les - está otorgando esa garantía en su propio beneficio, --- siempre que su creación sea con un fin lícito.

TERCERA.- También el derecho a la sindicación se los da el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, pues en éste no se señala ninguna exclusión a los Trabajadores- de Confianza.

CUARTA.- Por lo anterior sugiero, se anexe a la Ley Federal del Trabajo, un precepto, en el que se reconozca el derecho que tienen éstos trabajadores a sindicarse - para poder exigir la defensa de sus intereses cuando es

tos sean violados.

QUINTA.- Y de igual manera, se establezcan, con base en hechos objetivos, los motivos razonables de pérdida de confianza, para que puedan ser considerados como causales de rescisión. Y en consecuencia obligatoriamente el patrón deberá de probar la causa grave de pérdida de confianza.

SEXTA.- En tal virtud, fundamento mi punto de vista en la opinión del doctor, Baltasar Cavazos Flores, éstas consideraciones de inconstitucionalidad de que son objeto los Trabajadores de Confianza.

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

Borrel Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista-Tercera edición. México. 1992.

Briceño Ruiz Alberto. Relación Individual del Trabajo - Editorial Harla. México. 1985.

Cantón M. Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac.S.A. de C.V. Segunda edición. México. 1991.

Castorena J.Jesús. Manual del Derecho Obrero. Quinta edición. México. 1991.

Castorena J.Jesús. Manual de Derecho Laboral. Sexta edición. México. 1994.

Cavazos Flores Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales-Sobre Temas Laborales. Editorial Trillas. México. 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . Editorial Trillas. Novena edición. México. 1992.

Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa SA

México. 1990.

Dávalos José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa S.A. Segunda edición. México. 1991.

De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Octava edición. Tomo 1. México. 1991.

De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. Cuarta edición. Tomo 11. México.

De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. Decimosegunda edición. México. 1990.

Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial, Lic. Euquerio Guerrero. Tomo 11. México. 1962.

Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. Decimoséptima edición. México. 1990

Gutierrez Villanueva Reynold. La Constitución de Los Sindicatos y su personalidad Jurídica. Editorial Porrúa. S.A. México. 1990.

---

Italo Morales Hugo y Tena Suck Rafael. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Pac-S.A. de C.V. México. 1992.

Lastra Lastra José Manual. Derecho Sindical. Editorial-Porrúa.S.A. México. 1991.

Ruprecht.J.Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo.UNAM. México. 1980.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa.S.A. México. 1973.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.S.A. Quinta edición. México. 1980.

Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa.S.A. Setentava edición. México. 1992.