

"EL CONTROL POLITICO DEL
SINDICALISMO EN MEXICO"

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EVA MAYELA RUEDA PETRIDES

MEXICO. D. F.

FEBRERO DE 1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

EL CONTROL POLITICO DEL SINDICALISMO EN MEXICO

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERICOS.

- 1.- SOCIEDAD
- 2.- DERECHO
- 3.- SINDICALISMO

CAPITULO II. ANTECEDENTES.

- 1.- ORGANIZACIONES OBRERAS
- 2.- SINDICALISMO

CAPITULO III. MARCO JURIDICO Y DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS.

- 1.- TECNICAS DE CONTROL
 - a)- JUSTIFICACION
 - b)- CONSIDERACIONES SOBRE EL CONTROL
- 2.- EL DERECHO COMO INSTRUMENTO DE CONTROL
 - a)- DOCTRINA
 - b)- REQUISITOS PARA LA CREACION DE SINDICATOS
 - c)- AUTORIDADES REGISTRADORAS
 - AMBITO FEDERAL
 - AMBITO LOCAL
 - d)- NATURALEZA JURIDICA DEL REGISTRO E IMPORTANCIA
 - e)- EFECTOS DEL REGISTRO
 - f)- ANALISIS DEL TITULO SEPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO IV. REPERCUSIONES SOCIALES.

- 1.- EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL
- 2.- EL SINDICALISMO COMO FENOMENO JURIDICO
- 3.- OBJETIVOS DEL SINDICALISMO MEXICANO

4.- CRITICA AL CONTROL LEGAL DE LOS SINDICATOS

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA Y LEGISLACION CONSULTADA.

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

SE SELECCIONO COMO TOMA DEL PRESENTE TRABAJO UNO QUE SIN DUDA RESULTA DE INTERES GENERAL, YA QUE MUCHO SE DEBATE Y CRITICA SOBRE EL SINDICALISMO EN MEXICO Y SU ACTUACION, PERO ES INNEGABLE QUE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SON PRODUCTO DE LA NECESIDAD DE LAS CLASES SOCIALES PARA AGRUPARSE PROFESIONALMENTE Y ASI CREAR UN FRENTE COMUN, TRATANDO ASI DE CREAR INTERRELACIONES CON LAS QUE SE ENCUENTRE UN NIVEL DE IGUALDAD Y RESPETO.

DE FORMA TAL QUE LOS TRABAJADORES ESPECIFICAMENTE, NO SEAN EXPLOTADOS Y HUMILLADOS COMO ANTAÑO, ENCONTRANDO EN SU FUENTE DE TRABAJO EL MEDIO IDONEO PARA DESARROLLAR SUS CAPACIDADES FISICAS E INTELECTUALES, ASI COMO MEJORAR SU POSICION ECONOMICA Y LA DE SUS FAMILIAS. LO ANTERIOR, ES FACTIBLE GRACIAS A LA POSIBILIDAD DE ORGANIZARSE Y CREAR SINDICATOS CON LOS QUE PUEDEN CADA VEZ MAS, CONQUISTAR MEJORES PERSPECTIVAS DE DESARROLLO NO SOLO LABORAL O ECONOMICO, SINO TAMBIEN POLITICO, SOCIAL, CULTURAL, ETC.; DE AHI QUE SE HIZO EVIDENTE LA NECESIDAD DE LEGISLAR Y CONTROLAR EL EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LAS AGRUPACIONES PROFESIONALES.

POR ESTA RAZON ES NECESARIO EL HACER UN ESTUDIO DEL ORIGEN Y EVOLUCION DE LAS CITADAS AGRUPACIONES, INCLUYENDO SU REGULACION, SU FORMA DE CONTROL JURIDICO Y POLITICO Y SUS EFECTOS SOCIALES, ECONOMICOS Y POLITICOS.

HUELGA DECIR, QUE EL MOVIMIENTO SINDICAL REPRESENTA EL ORIGEN DE MUCHAS CONSECUENCIAS ECONOMICAS Y POLITICAS, YA QUE INDEPENDIENTEMENTE DE QUE EL SINDICATO SEA UNA INSTITUCION SOCIAL, CREADA POR NECESIDADES SOCIALES HISTORICAS, POR SU PROPIA NATURALEZA, ES TAMBIEN UNA INSTITUCION POLITICA, LLEGANDO INCLUSO A

SER UN DETERMINANTE ECONOMICO Y POLITICO DE LA VIDA EN EL - - - PAIS.

POR LO MISMO Y COMO SE PODRA APRECIAR, SINDICATO Y SINDICALISMO SON UN FENOMENO SOCIAL MUY COMPLEJO Y DE GRAN REPERCUSION EN DIFERENTES AREAS, POR LO QUE PARA ENTENDERLO, ES MENESTER -- UBICARLOS TANTO EN SU CONTEXTO JURIDICO, BASICAMENTE, COMO SOCIAL.

NUESTRA IDEA ES EL SEÑALAR QUE EL MATERIAL JURIDICO LEGISLADO NOS INDICA UNA SERIE DE REQUISITOS, A LOS QUE SE DEBE CEÑIR LA AUTORIDAD, SIN QUE SE TENGAN QUE IMPONER PAUTAS POLITICAS, QUE SON LAS QUE SE ANTEPONEN COMO CONTROL SOCIAL DE LOS SINDICATOS, APOYANDOSE EN RAZONES JURIDICAS, QUE EN MUCHOS CASOS HACEN IMPOSIBLE EL NACIMIENTO DE SINDICATOS, POR LO QUE ES NECESARIO EL REFORMAR LA LEGISLACION LABORAL CON EL FIN DE EVITAR CONTRADICCIONES, DELIMITANDO EL CONTEXTO JURIDICO PARA QUE LAS AGRUPACIONES PROFESIONALES PUEDAN ENCONTRAR UN CAUSE ADECUADO.

EL CONTROL SOCIAL DEL SINDICALISMO EN MEXICO

C A P I T U L O I.- CONCEPTOS GENERICOS

1.- SOCIEDAD :

En su acepción más simple la palabra sociedad es la reunión de hombres ó de animales que conviven y se relacionan siguiendo unas leyes comunes.

En un estudio doctrinal de la palabra sociedad observamos que en general, la mayoría de los autores coinciden en el significado de esta palabra que quiere decir agrupamiento, enlazamiento, que de acuerdo con su raíz etimológica "SOCIETAS" significa unión.

Los hombres no sólo por una necesidad de compañía sino para asegurar su propia subsistencia requieren de otros hombres. Forman familias y establecen parentescos, tienen amigos, vecinos, compadres y compañeros de trabajo; se relacionan unos con otros dentro de agrupaciones culturales ó religiosas. escuelas o equipos deportivos y comparten creencias, hábitos y costumbres.

La organización de la vida colectiva en una época u otra, con sus diversos grados de complejidad, sus formas de vinculación sus sistemas de dominación, sus expresiones culturales y sus particularidades nacionales ó regionales, conforma una sociedad.

Existen muchas sociedades de acuerdo con el momento histó

rico que se vive, según las características geográficas, políticas, económicas y culturales de la región, ó del país en que cada una se desenvuelve; así, las sociedades varían en distintas épocas y distintas latitudes.

En la historia del pensamiento occidental, la reflexión - en torno a la sociedad se remonta a la época de los griegos. - Así, en los "Diálogos" de Platón como en "la política" de Aristóteles se abordaba el tema desde una perspectiva filosófica - encaminada a encontrar la forma que la sociedad debería asumir para lograr un orden justo en el cual pudiera manifestarse "la virtud" de los hombres, considerada como meta de la vida social.

Ya en el renacimiento se vislumbra una preocupación que - llevó a importantes autores a elaborar textos filosófico-literarios acerca de sociedades perfectas. Así tenemos la famosa - "Utopía" de Tomás Moro escrita en 1516 en que se hacía una crítica a la sociedad de su tiempo, y a la vez expresaban la posibilidad de que existieran sociedades dichosas en el orden y la buena organización.

Durante los siglos XVI y XVII, el avance de la economía - capitalista y la formación de los Estados-Nación, orientaron - la reflexión social hacia la economía y la política. Maquiavelo, Bodino, Hobbes y Locke estudiaron la relación entre los - hombres y el poder con lo que sentaron las bases de la teoría jurídica del Estado y de la moderna ciencia política, mientras Thomas Munn Raymond de Quesnay y Adam Smith iniciaban el debate teórico acerca de cuestiones como la producción, el valor - de las cosas, el significado del dinero y la importancia del - comercio. Para todos ellos la sociedad no era sino un conglome

rado sujeto a los vaivenes de la política y la economía; prevalecía la idea de que el hombre es fundamentalmente egoísta --- ("el hombre es el lobo del hombre", según Hobbes) y voluntariamente acepta una serie de controles que se ejercen sobre él para permitirle vivir en sociedad; así, los hombres eran vistos como súbditos de un poder político y no como integrantes de una colectividad.

La tendencia prevaleció en el pensamiento liberal que se inició con los filósofos de la ilustración y continuó a lo largo del siglo XIX. Para los liberales, la sociedad constituía una "anarquía de competidores iguales"; así, sentaron como punto de partida, la capacidad de los hombres, dotados de razón, libertad y afán de felicidad para enfrentarse en condiciones de igualdad. La sociedad se concebía como una serie de individuos, cada uno con sus propios proyectos y ambiciones, unidos por alguna forma de "contrato" que les permitía establecer relaciones útiles entre sí.

Así por ejemplo Rousseau con sus obras que sirvieron de inspiración ideológica a la Revolución Francesa de 1789, tuvo inicialmente al sujeto político, al ciudadano como centro de interés; en el "contrato social" sostiene que a pesar de que el hombre ha nacido libre, no encuentra mejor manera de vivir en sociedad que renunciando a su libertad prístina a cambio de participar en la creación del Estado a través de la llamada "voluntad general". Al igual que Rousseau, otros brillantes pensadores de fines del siglo XVIII como Voltaire, Mirabeau, Sieyès, reflexionaron acerca de la vida social, y produjeron ideas fundamentales, y no obstante predominó la creencia en el hombre individual como punto de partida, como motor y sostén de la sociedad.

A partir de la Revolución Francesa se empezó a considerar a la sociedad desde un punto de vista colectivo. Las "masas" - hacen su irrupción en el escenario político y obligan a los -- hombres a pensar en la sociedad como en un ente colectivo en - cuyo seno late un enorme potencial de cambio.

A la vuelta del siglo XIX el "colectivismo" sustituye al individualismo y la sociedad empieza a considerarse como algo digno de ser analizado y tenido en cuenta, tal vez con el mismo rigor con que en las décadas anteriores se habían estudiado los fenómenos naturales.

Además de la Francesa, otras dos Revoluciones contribuyeron a desarrollar el interés por la sociedad: la Revolución Científica y, principalmente la Revolución Industrial. Se llamó Revolución Industrial a la introducción de adelantos técnicos en los talleres de hilado y tejido de la lana en Inglaterra y Escocia, que dieron paso a un acelerado proceso de industrialización en toda Europa a partir de 1760. La sociedad no tardaría en sufrir las consecuencias de estos cambios.

En la actualidad, la sociedad dista mucho de parecerse a la que Comte ó Marx trataron de explicar en el siglo XIX. Después de la Revolución Industrial acontecieron otros dos grandes movimientos sociales: una Revolución energética y otra tecnológica. La primera se inicia con la aparición del motor de combustión y la utilización industrial de la energía eléctrica, que a su vez llevaron al desarrollo de la siderurgia y de la -- industria del transporte, a la construcción de carreteras y a -- una nueva expansión industrial y urbana. La segunda transformación, la llamada "Revolución Tecnológica" nos acerca cada vez -- más a una era automatizada en la que los robots y las computado

ras sustituirán al hombre en una infinidad de tareas.

Para el maestro Serra Rojas "La sociedad es un grupo de seres humanos que cooperan al cumplimiento de sus fines esenciales, como su propia conservación, existencia ó permanencia y su perpetuación".⁽¹⁾

Así el hombre se distingue de los demás seres del planeta por estar provisto de elementos fisiológicos que le permiten la construcción, el mantenimiento y la transmisión de la cultura. La sociología ha precisado que el elemento social es el grupo y no el individuo.

En cuanto al problema del origen de la sociedad existen 4 doctrinas que tratan de interpretar esta cuestión; siguiendo el estudio del maestro Felipe López Rosado.⁽²⁾

1.- TESIS CONTRACTUALISTA.- Protagonizada por Rousseau. Se sostiene que la sociedad se formó a virtud de un contrato celebrado por todos los miembros que la integran. En su origen, los hombres vivieron aislados, un día convinieron en asociarse, lo que hicieron mediante un contrato.

2.- TESIS ORGANICISTA.- Se establece que el hombre es un organismo sometido a leyes biológicas. Así, la sociedad integrada por organismos más humanos es en su totalidad un organismo. Se le compara a los organismos vivientes tales como los hombres, los vegetales y los animales; en su constitución y en su actividad, las fuerzas y las leyes de la vida tal como los biólogos las han deducido. A diferencia de los contractualistas, creen que la sociedad ya estaba hecha, en esta tesis predomina la ---

1.- Serra Rojas, Andrés "Ciencia Política". 1a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1980. pág. 43.

2.- López Rosado Felipe. "Introducción a la Sociología 25a. edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1976 págs. 55 y 56.

ecuación. Su principal expositor fue Herbert Spencer.

3.- TESIS NATURALISTA.- Protagonizada por el gran Aristóteles. El hombre es un "zoon politikón", un animal político; el hombre es esencialmente social, se torna humano cuando vive en sociedad solamente. De una manera aislada, el hombre no llegaría a adquirir el lenguaje, ni la sonrisa, ni la religión, ni el sentido de la justicia.

4.- TESIS ECLECTICA.- Su principal protagonista fue Fovillée. Se trata de armonizar las tesis contractual y organicista. Así antes de que el hombre apareciera ya existía sociedad, se ha dicho a los contractualistas. En cuanto a los organicistas se les ha dicho que el organismo social es un todo discreto y que sería un absurdo pensar que su conciencia estuviera distribuída en todos sus miembros.

Se acepta de los organicistas que la sociedad fue un organismo en épocas remotas, pero se rechaza que por modo exclusivo en todo tiempo haya sido un organismo; es entonces cuando se acepta de los contractualistas, que hubo un momento en que una horda vencedora obligó a la vencida a incorporarse a su órbita en ciertas condiciones pactadas ó impuestas; lo que quiere decir, que hubo una especie de contrato en la formación de una nueva sociedad, mas no a su inicio. Se concluye que las sociedades son organismos contractuales.

Podemos observar del anterior análisis que si bien es --- cierto, cada teoría tiene su propia explicación lógica, la que nos parece más acertada a la realidad social es la tesis naturalista del gran Aristóteles, ya que efectivamente, al observar la naturaleza del hombre comprobamos que es un ser instin-

tivamente social, ya que desde que nace, se encuentra en contacto directo con otros seres humanos semejantes, lo que se deduce la mayor parte de las veces en la figura de "la familia", a la que se ha considerado por los sociólogos modernos como el núcleo de toda sociedad.

2.- DERECHO:

La sociedad humana es la elaboradora de lo que conocemos como "Derecho", ya que sólo los hombres por sus facultades mentales más desarrolladas han sido capaces de experimentar que reprimiendo determinados actos y eliminando a sus autores, se verifica en el grupo social una disminución del repetirse de estos mismos actos, y porque sólo en la sociedad humana a un lado y junto al derecho se desarrollan otros fenómenos de orden económico, familiar, político, religioso que en otra clase de agrupaciones, como en los animales ó los vegetales, no se encuentran nunca.

En el lenguaje cotidiano al hablar del concepto "Derecho" inmediatamente surge ante nosotros la idea de coercibilidad, es decir, el hecho de limitar la conducta humana por medio de ciertos factores, tratándose en este caso de normas jurídicas.

Doctrinalmente se le ha dado a la noción de derecho en el terreno jurídico diversos sentidos. Así, tenemos al derecho -- objetivo y al subjetivo; al derecho vigente y al derecho positivo; al derecho natural.

En cuanto al derecho objetivo, lo entendemos como aquel conjunto de normas ó incluso todo un sistema jurídico.

Por lo que respecta al Derecho Subjetivo, se dice que es una función del Derecho Objetivo, en tanto que aquél no se concibe fuera de este último. Existe, respecto a estas dos concepciones del Derecho una añeja discusión; algunos autores afirman que el Derecho Subjetivo es lógicamente anterior en el sentido de que el hombre adquiere, en primer término, la noción del derecho como facultad y sólo posteriormente, con ayuda de la reflexión, se eleva a la del derecho como norma; otro grupo de autores sostiene que el derecho Subjetivo es una creación del objetivo y que la prioridad corresponde a este último. Esta polémica se encuentra en torno a un problema mal planteado ya que dichos conceptos no cabe aplicarlos a un marco de temporalidad. Creemos que los dos conceptos se implican recíprocamente.

Derecho vigente es el conjunto de normas que en una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatorias. Está integrado tanto por reglas de origen consuetudinario como por los preceptos que el poder público formula. Se ha estimado por la doctrina que la costumbre sólo se convierte en derecho vigente cuando es reconocida por el Estado.

También pertenecen al orden vigente los preceptos que integran la Jurisprudencia obligatoria y las normas individualizadas.

Suele confundirse al Derecho Vigente con el Derecho Positivo, sin embargo, ésto resulta incorrecto, ya que la vigencia es un atributo puramente formal, el sello que el Estado imprime a las normas jurídicas, en cambio, la positividad es un hecho que estriba en la observancia de que una Ley no sea obedecida.

cida, no quita a ésta su vigencia.

Consideramos, sin embargo, que la separación entre positividad y validez formal no puede admitirse en relación con todo un sistema jurídico, así, si un determinado ordenamiento no -- fuera obedecido ni aplicado no estaría en realidad dotado de - vigencia, ya que ésta supone la existencia del poder político. El Derecho Vigente es el políticamente reconocido, lo que quie re decir que es el Estado el que crea o aplica el mismo por me dio de sus órganos.

EL DERECHO POSITIVO es generalmente conceptualizado como_ el conjunto de normas que se imponen en una época y en determi nado lugar, dicho en otras palabras, es el conjunto de normas_ que están en vigor en un país en un momento dado, reconocidas_ por la colectividad como obligatorias ó impuestas por el Esta- do. El Derecho Positivo no es estático, es cambiable por natu- raleza , se encuentra sujeto a un constante proceso de modifi- cación , diariamente nacen ó se extinguen normas jurídicas.

EL DERECHO NATURAL vale por sí mismo en cuanto se entien- de como intrínsecamente justo. La enorme variedad de concepcio nes del derecho natural que registra la historia se explica en funcion del gran número de sentidos en que los teóricos emple- an la voz "naturaleza".

Consideramos que una concepción justa del Derecho Natural es aquella en la que lo entenderíamos como esa serie de atribu tos que posee una persona desde que nace, es decir, la esfera_ jurídica de que se ve investido un ser humano por el simple he cho de serlo.

Por lo que respecta a nuestro estudio tomaremos la noción de "Derecho" dentro de su concepción objetiva, positiva y vigente con el objeto de situar a la figura jurídico-laboral del "Sindicato" en nuestra legislación actual.

3.- ASOCIACION PROFESIONAL:

Respecto a este apartado la Asociación Profesional ó Sindicato es un fenómeno necesario en la vida actual pues su realidad social es indiscutible.

En la historia de las Asociaciones Profesionales se demuestra que se ha impuesto el derecho y el Estado. En este sentido tienen razón los que afirman que las realidades sociales cuando constituyen unidades con fines propios tienen el mismo derecho que los hombres a ser reconocidos como sujetos de un orden jurídico determinado.

La Asociación Profesional se encuentra regulada jurídicamente en el Artículo 123 Constitucional.

Para el Maestro Eusebio Ramos ... "la existencia de la Asociación Profesional está garantizada contra el Estado y contra la legislación ordinaria".⁽³⁾

Dicho en otras palabras, el Estado y el Derecho están obligados a respetar la existencia de la Asociación Profesional, a reconocerla y consecuentemente a registrarla ante la autoridad competente para que adquiera vida jurídica, pues no es lo mismo existir de hecho que tener existencia jurídica, entendiendo dicha existencia a su vez como la legitimación y formalidad de las Asociaciones Profesionales.

3.- Ramos Eusebio. "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera". 2a. edición, Editorial Cárdenas, S.A., México 1978, pág. 72.

Podemos señalar en cuanto a la personalidad Jurídica de toda Asociación Profesional que tiene como efectos inmediatos : La unidad del grupo que podrá actuar como tal unidad en el ámbito Social y Jurídico, constituyendo un nuevo sujeto de derechos y obligaciones, así como también representa la unidad de una porción bien definida de una clase social.

Las Clases Sociales inmiscuyen diversos grupos con contornos vagos, por lo que, cuando estos grupos adquieren perfiles definidos y tienen la voluntad de mantenerse unidos, forman -- una ASOCIACION PROFESIONAL que se representa en una persona jurídica, y es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la Asociación Profesional para realizar sus fines, representar los intereses colectivos de los trabajadores ó de -- los patrones en sus relaciones recíprocas.

De lo anteriormente expuesto se puede afirmar que en la -- Asociación Profesional existe una doble capacidad: la de celebrar y reformar Contratos Colectivos de trabajo (en los que -- se establezcan mayores derechos para los trabajadores que los establecidos en la ley), y la capacidad procesal para comparecer ante cualquier autoridad que participe en alguna forma de los conflictos de trabajo y así alcanzar los objetivos y fines de la Asociación Profesional respectiva.

La capacidad de toda Asociación, es sinónimo de aptitud jurídica, es decir, la aptitud para adquirir derechos y contraer obligaciones. Es semejante a una obligada y lógica emanación - de la personalidad jurídica, con la que se halla tan íntimamente vinculada que no se concibe una personalidad jurídica sin - capacidad, ni una capacidad sin personalidad jurídica. Es algo

potencial, una propiedad ó condición de adquirir derechos y de contraer obligaciones, independientemente de la mayor ó menor extensión que esa calidad potencial pueda traducir en las diversas personas y ante los diversos actos jurídicos.

4.- SINDICALISMO :

El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo XIX : el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

Dentro de nuestra legislación laboral actual, la creación ó constitución de los Sindicatos se encuentra regulada por el principio consagrado en el Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que establece que "...los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización". Esto significa que se trata de un acto libre, en que como requisito elemental es necesario la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores ó tres patrones, que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho, es decir, una persona moral con las limitaciones que la ley marca.

Así también, existen ciertas condiciones de naturaleza subjetiva respecto de los trabajadores que formen un sindicato, limitando por razón de la edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que participen en la constitución de -

dichos organismos. Este planteamiento queda consagrado en los -
 Artículos 362, 363 y 364 de la actual Ley Federal del Trabajo.

La Legislación Laboral también plantea la posibilidad de la
 constitución de sindicatos patronales, en los que para su forma-
 ción es necesario que haya tres patronos que pueden ser perso-
 nas físicas ó personas morales, y así como en los sindicatos --
 obreros sólo se estipula el número mínimo de concurrentes sin_
 señalar ni limitar el número de sus miembros.

Otro elemento necesario para la creación de un sindicato es
 el consentimiento, entendido como la voluntad positiva de cons-
 tituirlo, lo que puede expresarse, según la ley, en una Asam---
 blea Constitutiva de la que se levantará el acta respectiva; cu-
 ya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la auto-
 ridad competente . Generalmente dicha acta constitutiva del sin-
 dicato se celebra ante Notario Público con el objeto de darle -
 formalidad legal. Sin que ello sea un requisito exigido por la -
 ley laboral.

El instrumento jurídico en el cual se expresa el objeto del
 sindicato son los estatutos , en ellos se establecerán las cau-
 sas y fundamentos de la creación del sindicato, la determina---
 ción de los fines, así como las relaciones del sindicato con --
 sus miembros y con terceros.

El registro sindical es un típico acto administrativo me---
 diante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconoci---
 miento de que han sido satisfechos los requisitos de ley, tema_
 del que nos ocuparemos en capítulos posteriores.

El sindicalismo se ha ido integrando como una fuerza social

a lo largo del presente siglo, ha superado legislaciones anti-sindicalistas ó simplemente indiferentes para conquistar después el reconocimiento estatal inclusive a nivel Constitucional.

La legislación laboral rodea al movimiento sindical de toda clase de garantías y al mismo tiempo, encauza la fuerza social para someterla a discretos medios de control; se habla de libertad sindical y se intenta expresarla al decir que no es necesario permiso alguno para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades, sin el cual, al sindicato no se le reconoce el privilegio de la capacidad de obrar.

El fenómeno sindical como coalición permanente y registrado ante la autoridad competente "...es el que goza de personalidad jurídica; es decir, es el sujeto colectivo de derecho -- del trabajo y tiene capacidad legal para celebrar el Contrato Colectivo; para ejercitar las acciones que nazcan del Contrato Colectivo ó de la ley; para pedir la revisión del Contrato Colectivo que hubiere celebrado ó finalmente el sindicato tiene capacidad legal para demandar ó ser demandado por faltar al -- cumplimiento del Contrato Colectivo ó de la ley". (4)

Podemos concluir el presente capítulo, dejando establecidas claramente las dos categorías que constituyen los objetivos del sindicalismo: Los inmediatos, de tipo realista y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros y los mediatos de tipo ideológico, representados por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito en que actúan y conformándolas con la ideología social que sus dirigentes profesan.

4.- Cepeda Villarreal Rodolfo. "El Sindicato y la Coalición sujetos en el Derecho del Trabajo".
R.M.T. Sept.-Oct. de 1962, pág. 15 y sigs.

CAPITULO II.- ANTECEDENTES**1.- ORGANIZACIONES OBRERAS:**

1.- Las Organizaciones Obreras Americanas se diferenciaron profundamente de las europeas por sus fines y por sus métodos de combate, prácticamente no pensaban más que en la huelga, sin gran preocupación por otras necesidades de los obreros en la prestación de sus servicios.

En nuestro país, desde la época de la colonia, grupos organizados de trabajadores se rebelaron contra los patronos a causa de los bajos salarios y malos tratos, ya que de antemano sabían que era muy peligroso, dado que tal actividad se consideraba como motín ó rebeldía y como tal se castigaba con severidad. Sin embargo, un conjunto de individuos se enfrenta al cabildo de la Catedral Metropolitana de México y el 14 de julio de 1582 la más importante de las iglesias de América se quedaba sin música ni cantores, por lo que el asunto trasciende a las altas autoridades eclesiásticas y se necesitó la intervención del Arzobispo quien les hizo algunos razonamientos, ofertas y promesas que los convenció a regresar a su trabajo, sólo que se impusieron algunas condiciones: La capilla quedaría integrada por todos los miembros que tenía antes; se les pagaría el sueldo que habían dejado de percibir durante el tiempo no trabajado y se les aumentaría el sueldo a partir del 1º de enero siguiente.

Este movimiento no fue en sí una "HUELGA" como se entiende en la actualidad, pero presenta algunos puntos de semejanza; un acuerdo colectivo para abandonar el trabajo a causa de los bajos salarios, como protesta para que sean aumentados, -

un cierto tiempo sin trabajar y restitución del trabajo con pagos de salarios caídos.

En el año de 1766, por consecuencia de una disposición que modifica los salarios de los obreros de las minas de Paachuca y Real del Monte, se provoca el descontento y la natural agitación. Los trabajadores Mineros en rebeldía luchan y se enfrentan a sus explotadores, en tan desigual contienda -- sus anhelos son ahogados por mandato del Virrey, Gobernador y Capitán de la Nueva España.

En 1853, se asienta el nacimiento de las primeras Sociedades Mutualistas, de Socorro Mutuo, Fraternidades y las Hermandades. "Posteriormente, en el mes de julio de 1868, los trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos de Tlalpan, hacen uso de la huelga en defensa de sus intereses, produciendo agitación en toda la República". (5)

En el año de 1869, para concluir el año circulan los estatutos de la Asociación Internacional de los Trabajadores, lo que da origen a que circule una invitación a todas las sociedades existentes en México para constituir un Centro General de los Trabajadores Organizados que fuera capaz de defender con más eficacia los intereses del trabajo.

El 10 de enero de 1870, aparece la convocatoria firmada por Villanueva, González Herrera, Mata Rivera, Meza y Pérez de León. El 16 de septiembre queda constituido el Gran Círculo de Obreros de México. Toman su dirección Zalacosta, Villanueva y su grupo "socialista". El Círculo de Obreros se integró con las organizaciones siguientes: Unionista de Tejedores del Distrito de Tlalpan, Mutualistas de las Fábricas La Colme

5.- Araiza Velázquez Luis.- "Historia del Movimiento Obrero -- Mexicano". Ed. Casa del Obrero Mundial, S.A. Tomo I, 2a. - Edición, México 1975, pág. 14.

na y San Ildefonso, Unionista de Canteros; Mutua del Ramo de Sombrerería, Unionista y de Resistencia de Carpinteros, Mutua del Ramo de Sastrería, Artístico Industrial de Tipógrafos Mexicanos, Cuerpo de Redacción de El Socialista y la Sociedad - Unionista de Sombrereros.

Entre las finalidades del Círculo destacan la lucha por ampliar el espíritu de ayuda mutua; la creación de cajas de ahorro, seguros de vejez, casas de asilo y escuelas primarias y de oficios. Asimismo, se señala el apoyo ilimitado a las huelgas; la lucha por el alza de los salarios; la disminución de la jornada de trabajo y la protección en el trabajo de la mujer y del niño. Por último, se solicita al gobierno una Ley que garantice como finalidad última la total emancipación del proletariado, que sería obra de este mismo.

El 15 de agosto de 1871, se organiza la Sociedad de Tipógrafos Mexicanos en la ciudad de México. Simultáneamente se establecen las primeras sociedades obreras en el interior del país. En San Luis Potosí se constituye la Asociación Potosina de Obreros, integrada por tres organizaciones.

A fines de enero de 1872, en Toluca, se organiza la Sociedad Progresista de Artesanos 8 de Noviembre, la que se adhirió al Gran Círculo.

El 14 de julio del mismo año, se constituye la Sociedad de Obreros del Porvenir, del Ramo de Carrocería; el 29 del mismo mes, se organiza el Ramo de Curtiduría; el 1º de agosto, la Sociedad Fraternal de Costureras; el 24 de septiembre, la Sociedad Filarmónica de Auxilios Mutuos, y el 26, la Asociación Mutualista y de Resistencia del Ramo de Tabaco, la que -

fue disuelta por los patronos con lujo de violencia, sin que la naciente agrupación ni el Gran Círculo fueran capaces de impedirlo.

El 1º de agosto estalla la huelga de los barreteros de Real del Monte, Hgo.; los patronos violan el contrato de 1869, el que estipulaba que pagarían \$2.00 diarios por 36 horas de trabajo consecutivo y 12 de descanso. Los empresarios pretendían reducir a \$1.00 el salario; en cambio, los obreros pedían el cumplimiento del contrato, así como la disminución de la jornada de trabajo a 16 horas, por el mismo salario.

El conflicto se resolvió en favor de los mineros, alcanzando una completa victoria. La prensa diaria pedía al gobierno que "adoptase una actitud enérgica, antes de que se propagara este sistema obrero de defensa".

El 6 de diciembre se inicia el conflicto huelguístico de los obreros textiles de La Colmena, en protesta a la aplicación de tarifas que se traducía en un verdadero despojo para sus ya magros salarios.

La huelga de La Colmena dura más de un mes, obteniéndose un convenio ventajoso para los obreros, firmado por los patronos el 28 de enero de 1873, en el que se establece: "el reconocimiento de la Sociedad, advirtiéndose que se dan todos -- los poderes a la comisión obrera para vigilar el cumplimiento de las tarifas", y además, "se da el derecho a los trabajadores para intervenir en las cuentas de la administración, en caso de que tengan desconfianza sobre manejos que perjudiquen a los operarios".

En mayo y junio surgen nuevas asociaciones obreras en Pa
rral, Chih.; en Guadalajara, Jal, y León, Gto. A su vez, el --
Gran Círculo constituye en los estados de Jalisco, Sonora y Si
naloa y en la ciudad de Tepic nuevas sociedades.

El 25 de julio estalla la huelga en la fábrica La Fama --
Montañesa; el movimiento logra obtener sus demandas sin la ayu
da del Gran Círculo.

El 14 de agosto se inician las huelgas de Río Hondo y San
Ildefonso. Los barreteros del mineral de la Luz, Gto., se de--
claran en huelga del 2 al 10 de septiembre en pro de un aumen--
to del 25% en los salarios (el promedio anterior a la huelga -
era de \$0.80 diarios), triunfan los mineros en sus justas de--
mandas.

El 1º de febrero de 1875, la Unión de Trabajadores del Va
lle de México se dirige al Presidente de la República exponiendo
la situación de los obreros y su propósito de declarar la -
huelga. El Presidente recibe, el 9 de febrero, a los patronos,
y da órden al Gobierno del Distrito Federal para que intervenga
y resuelva el conflicto, de acuerdo con las partes afecta--
das. Los acontecimientos se precipitan, los obreros declaran -
ese mismo día la huelga en las fábricas La Fama Montañesa y --
San Fernando.

El 5 de octubre de 1875, se declara la huelga en la fábric
a textil La Magdalena; del 12 al 15 del propio mes se desarrolla
el conflicto textil de Cocolapan, Orizaba, contra la rebaja
de salarios, que pretendía reducir éstos de \$1.75 a \$1.05 -
diarios, así como por el mejoramiento en los materiales de traba
jo.

El 5 de marzo de 1876, se inaugura el Segundo Congreso - Obrero convocado por el Gran Círculo de Obreros. Tanto su composición como el temario son duramente atacados por la prensa obrera, tachando a los dirigentes de maniobras políticas que conculcaban las demandas de los trabajadores.

En los comienzos de 1875, el movimiento obrero estaba representado únicamente por las sociedades del Valle de México - (las de más pura extracción proletaria) y algunas adheridas a la Social; la mayor parte de ellas habían ido desapareciendo. Porfirio Díaz aplasta con mano de hierro las huelgas de la fábrica Hércules, en Querétaro, así como otras más; bajo un régimen pretoriano, los obreros no podían protestar ni siquiera -- por la explotación de que eran víctimas.

El 3 de enero de 1880, se inaugura el Tercer Congreso - - Obrero en el Teatro Morelos, en la ciudad de México. Lo preside Carmen Huerta. Asiste una delegación de La Social, integrada por Félix Riquelme, Juan C. Orellana, Benito Castro y José Rico. El Congreso sufre varias suspensiones; en él se acuerda la creación de la Gran Confederación de los Trabajadores Mexicanos. Su clausura se efectúa a fines de abril.

Comienza a integrarse la conciencia de un proletariado -- anheloso por hallar medios para atacar eficazmente el sistema de servidumbre en que se hallaba envuelto.

La existencia de núcleos sindicales, federales y confederales, con que presentar el pecho a la explotación del hombre por el hombre era cosa lejana aún. Sin embargo, el primer impulso estaba dado.

Los sucesos sangrientos de Cananea y Río Blanco fueron -- guías señeros de esa voluntad de lucha por un México sin opre-- sores, ni laicos ni religiosos.

Sumamente escasos eran los que integraban los cuadros -- del naciente organismo; éste no contaba ni con una acta de -- fundación, ni estatutos, ni declaración de principios, ni si-- quiera ejecutivos; tan sólo con algunos comisionados para di-- versas labores y un administrador. La renta del local (calle_ de Estanco de Hombres, 44) se cubría con aportaciones de Luis Méndez, hombre con numerosas relaciones y muy estimado por -- sus amigos. destacado, pero sencillo.

Es de justicia destacar en primer lugar, en esta evoca-- ción, a la Unión Liberal Humanidad, al Gran Círculo de Obre-- ros Libres, a la Gran Liga Obrera "Esteban de Antuñano", a la Unión Linotipográfica Mexicana, a la Unión de Obreros y Em-- pleados de Restaurantes, a la Sociedad de Empleados Libres, a la Confederación Nacional de Artes Gráficas, a la Unión de -- Canteros Mexicana, a la Unión de Torcedores de Tabaco; así co_ mo los sindicatos de sastres, de carpinteros, de conductores_ de carruajes de alquiler, de zapateros, de tipógrafos y de so_ ciedades hermanas mineras y ferroviarias.

Las masas mexicanas pululaban hambrientas, semidesnudas, sucias de alma y cuerpo, embargadas por el pauperismo, los vi_ cios y todas las lacras de una sociedad entregada exclusiva-- mente al disfrute de los bienes arrancados al trabajo, a cos-- ta del hambre y la miseria de las masas. La sociedad mexicana estaba corrompida hasta los tuétanos; la esperanza de un cam-- bio de vida no se concebía más que a través de la oratoria re_ ligiosa; o sea que entre Estado e Iglesia había que situar --

el misterio de nuestra situación, no entre Asociación y Conciencia de la Asociación. Cananea, Son. Integra su enseña de lucha con el Manifiesto del Partido Liberal Mexicano (1906) - firmado por Ricardo Flores Magón y otros antiporfiristas en el destierro. Al frente de la Unión Liberal Humanidad figuraban Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón.

La huelga en el mineral de Cananea estalló el día 1º de junio, pero fue reprimida en el acto por el dictador Porfirio Díaz, en combinación con la empresa.

Resplandece el abismo; es ésta la primera sangre que borota de la arteria obrera y va a fecundar los hechos de la Revolución de 1910. Ya que "el Estado interviene en la economía del país, nadie lo discute, e interviene principal y fundamentalmente a través de los instrumentos que posee el poder ejecutivo". (6)

Aquellos actos de protesta forman parte de la oposición liberal al gobierno del general Porfirio Díaz. Concretamente, fueron la lucha de los mineros sonorenses para solicitar la jornada de ocho horas de trabajo, el salario mínimo y la igualdad en el trato ante la discriminación de que eran objeto los mexicanos respecto de los extranjeros. Fue también un movimiento social que demostró el poco tacto de la Dictadura para abordar los problemas obreros que en esa época surgían en la República, y la irreflexión del entonces gobernador de Sonora al permitir que, bajo su mando, entraran en territorio nacional norteamericanos armados (rangers) que ayudaran a resolver una cuestión planteada por mexicanos, en suelo mexicano, y que sólo a nuestras autoridades correspondía abordar.

6.- Carpizo, Jorge "El Presidencialismo Mexicano" la. Edición - 1978, Edit. Siglo XXI Editores, S.A. Pág. 135.

Sus mentores fueron consignados al presidio de Uluva, en donde ya se hallaban Juan Sarabia y Plácido Ríos.

La improba labor desarrollada por el heroico elemento -trabajador de aquellos lejanos días (65 años) está llena de sacrificios y abnegación; los elementos que servían a sus compañeros, no eran los Líderes de hoy, sino que aquellos trabajaban en bien de todo el conjunto; se les cubría únicamente lo que su labor diaria les producía para el sustento personal y de sus familias. Puede decirse que todas las comisiones -- eran honorarios.

Así las cosas, el primero de julio de 1906, ...El Partido Liberal, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documentos Pre-Revolucionario más importante en favor de un Derecho del Trabajo; en sí están delineados puramente algunos de los principios ó instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales" (7) ó que viene a ser en la actualidad el antecedente documental del Artículo 123 Constitucional.

Aquí cabe decir que dos hechos entre 1906 y 1907, provocaron el movimiento social armado que culminaría en la Declaración de Derechos Sociales de 1917 en la ciudad de Querétaro: Las conocidas huelgas de Río Blanco y de Cananea, que -- irían preparando la caída del Gobierno y el Proceso Revolucionario. "Existían en los Estados, impuestos para los trabajadores que emigraban de unas partes a otras en busca de sueldos mayores, que se cobraban al celebrarse los Contratos de Enganche. A pesar del progreso material alcanzado bajo la dictadura, los obreros del norte de México emigraban a los Estados Unidos, donde sufrían no pocas penalidades". (8) Así diversos

7.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. 8a. Edición, Porrúa S.A. México 1982. T.I. Pág. 42.

8.- Zavala, Silvio. Apuntes de Historia Nacional. 1a. Edición, México 1975, Edit. Sepsetentas S.E.P. pág. 128

Estados legislaron antes y después de 1917, destacando los Códigos Laborales de Yucatán (1915) y Veracruz (1914), cabe hacer notar que durante esta época destaca el hecho de que la concepción que se tiene de las relaciones de trabajo y del trabajo asalariado era fundamentalmente civilista.

Hacia los últimos años del gobierno de Porfirio Díaz los Gobernadores del Estado de México, José Vicente Villada (30 de abril de 1904) y de Nuevo León, Bernardo Reyes (9 de noviembre de 1906) respectivamente, promulgaron su Ley sobre accidentes de trabajo, inspirándose la Legislación Mexiquense en las Leyes de Bélgica resultando "... Su deseo de mejorar las condiciones de los obreros y ponerlos al amparo de la Ley con el objeto de que los menestrales, artesanos y demás trabajadores recibieran de las personas que los ocupaban una indemnización cuando fueran víctimas de algún accidente de trabajo, siempre que de una manera imprevista o sin culpa de su parte sufran lesiones que les impidan dedicarse a sus labores o que le causen la muerte" (9)

El 24 de agosto de 1912, se creó la casa del obrero mundial, primera gran central de los trabajadores mexicanos.

Es a partir de estos antecedentes entre otros, cuando proliferaron diversos derechos proveedores del trabajo, el triunfo de la revolución de 1910. Lo cual provocó que el Gobierno de Madero creara el Departamento de Trabajo Dependiente de la Secretaría de Fomento, publicándose la Ley el 1º de diciembre de 1911, todo lo anterior dió pauta, contenido y nacimiento al Artículo 123 Constitucional.

Paralelamente a tales acontecimientos los programas polif

9.- Naime Libiem, Alexander. La Evolución de la Administración Pública del Trabajo en el Estado de México. 1ª Edición -- 1983. Ediciones de la Secretaría del Trabajo, pág. 45.

ticos de los Partidos Políticos primero, y luego los Planes - Revolucionarios demandaban una legislación del trabajo.

El Programa del Partido Liberal Mexicano, publicado el 1º de julio de 1906, contiene proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo, así como reformas de fondo a los programas políticos y agrarios.

Por medio del decreto de adiciones y reformas del Plan - de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, se ofrece entre otras cuestiones el legislar para mejorar las condiciones del trabajador rural, del obrero, del minero y engrane de las clases - proletarias.

Por último y en materia laboral, el proyecto constitucional presentado por Venustiano Carranza, fué poco plausible, - ya que fué muy reducido y duramente criticado; posteriormente en 1917 dentro de las discusiones del constituyente José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De Los Ríos integraron la Comisión Redactora del Proyecto del Nuevo Título Sobre el Trabajo, aprobándose el 23 de enero de 1917 el Artículo 123 Constitucional.

Es a partir de 1917 precisamente, cuando empezó a acentuarse con el país el despertar obrero, traduciéndose en la expedición por parte de las Entidades Federativas de gran cantidad de leyes del trabajo; el movimiento de Federaciones y Confederaciones de Trabajadores, la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo y la utilización del Derecho de Huelga; provocando ello el que los Estados trataran de forma distinta la problemática laboral y así las huelgas muchas veces implicaban a dos ó más Estados y ninguno intervenía para solucio--

narlas, por no tener eficacia sus decisiones fuera de sus ámbitos territoriales.

Ante estas circunstancias el 6 de septiembre de 1929, -- se federalizó la Materia Laboral, adoptándose la idea de una sola Ley del Trabajo, que aplicarían las Autoridades Federales y las Locales en base a lo establecido por el Artículo 124 de la Constitución Federal.

No fué sino hasta el 18 de agosto de 1931, cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto al que se le denominó Ley Federal del Trabajo, considerada como una de las más avanzadas y progresistas del mundo.

La actual Ley Laboral tiene dos anteproyectos, uno de noviembre de 1962 y el segundo de 1968, los que no pasaron del escritorio del Presidente de la República.

Sin embargo, el cambio de impresiones entre las clases sociales interesadas motivaron a que el Congreso discutiera ampliamente la Problemática Laboral y se elaborara un proyecto de Ley que no sufrió en sus principios, instituciones y normas fundamentales modificaciones importantes, publicándose el 1º de abril de 1970 la nueva ley obrera.

Por iniciativa del Presidente de la República la Ley Federal del Trabajo, en diciembre de 1979, sufrió varias reformas ya que el procedimiento era lento y tortuoso en perjuicio de la clase trabajadora, modificándose los títulos catorce, quince y dieciséis y al procedimiento de huelga.

Actualmente se discute nuevamente la posibilidad de crear

o reformar la Materia Laboral, en la que se desea no se limite aún más el Derecho de Libertad de la Clase Trabajadora.

Establecidas las bases en cuanto a la participación de -- los trabajadores dentro del sistema político mexicano, el Estado ha promovido la organización de éstos para poder lograr un control de la clase obrera.

Esto ha tenido como consecuencia la creación de innumerables centrales obreras. En el presente apartado trataremos -- brevemente algunas de las centrales obreras de mayor importancia dentro del sistema sindical mexicano.

Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.)

Durante el sexenio del Presidente Cárdenas, se desarrolló un conjunto de cambios institucionales que vinieron a consti-- tuir la base del moderno sistema político mexicano.

El joven Estado mexicano se encontraba en proceso de - - transformación y reforma, en ese momento el apoyo popular para el régimen de Cárdenas se convirtió en un factor determinante.

La actuación del movimiento obrero fue posible en virtud_ de que se logró la unificación bajo un solo frente, necesidad_ ineludible en esta etapa de su desarrollo. De ahí la trascendencia de la formación de la Confederación de Trabajadores de_ México.

A las trece horas del día veinticuatro de febrero de mil_ novecientos treinta y seis, el Congreso Constituyente de la -- Central Unica de Trabajadores de México declara creada y esta-

blecida la única Central de Trabajadores del Campo y de la Ciudad de la República Mexicana. El nombre de esta Central a partir de ese momento es el de Confederación de Trabajadores de México.

Bajo la bandera de esta Confederación todos los trabajadores organizados del campo y de la ciudad lograban desarrollar, a partir de este momento sus luchas y realizar sus mejores triunfos.

La Confederación de Trabajadores de México surgió en el escenario nacional como una nueva fuerza de militancia combativa.

En cuanto a la estructura de este organismo se señala -- que cuenta con ocho organizaciones constitutivas:

- 1.- Agrupaciones campesinas y comunidades agrarias; ejidatarias, aparceros o pequeños ejidatarios.
- 2.- Sindicatos de campesinos: campesinos asalariados.
- 3.- Sindicatos gremiales: individuos del mismo oficio, - profesión o especialidad.
- 4.- Sindicatos de empresa.
- 5.- Federaciones regionales.
- 6.- Federaciones industriales: integradas por varios sindicatos de empresa de la misma rama industrial.

7.- Sindicatos industriales: individuos de varios oficios que laboran en varias empresas de la misma industria.

Sus estatutos han sufrido modificaciones substanciales, perfeccionándose en cuánto a su estructura interna al promover la formación de sindicatos nacionales de industria, superando formas tradicionales de organización sindical, como lo fueron los sindicatos gremiales.

El gobierno de la Confederación es su Congreso Nacional, y en su defecto su Consejo Nacional. El Comité Ejecutivo o el Comité Nacional es la autoridad permanente y está compuesto por siete secretarios: General, de Trabajo y Conflictos, de Organización, de Acción Campesina, de Educación y Problemas Culturales, de Previsión Social y Asuntos Técnicos, y de Estadística y Finanzas. Además hay una Comisión de Vigilancia Hacendaria y una Comisión de Justicia.

En cuánto al objeto de la Confederación podemos señalar los siguientes puntos principales:

- 1.- El mantenimiento de los regimenes democráticos.
- 2.- El respeto a la voluntad de las mayorías.
- 3.- El predominio del interés colectivo.
- 4.- El derecho de autodeterminación de los pueblos, así como el que tiene la clase obrera para decidir sin influencia o tutelajes extraños sobre sus propios intereses.
- 5.- La unidad nacional del movimiento obrero, que conduce a la creación de una sola Central Proletaria.

6.- La unidad internacional de los trabajadores, estableciendo vínculos con las organizaciones afines.

7.- El cumplimiento de la misión transformadora de la Revolución Mexicana.

8.- El libre ejercicio y el respeto absoluto a los derechos de asociación sindical, de contratación colectiva y de huelga.

9.- El cumplimiento del compromiso de solidaridad clasista, para que en todo caso se manifieste en lo moral, material económicamente.

10.- La superación actual del régimen de salarios mínimos, generales y profesionales.

11.- La Contratación colectiva, que independientemente de otras prestaciones establezca:

- Cuarenta horas como máximo en cinco días de trabajo, - por dos de descanso, con pago de salario íntegro.

- Salarios remunerados que correspondan al esfuerzo realizado por el trabajador y al valor del producto.

- Obligación de los patrones para absorber el pago de las cuotas obreras correspondientes al I.M.S.S.

Actualmente la Confederación de Trabajadores de México es la principal Central Obrera del país y en torno a ella giran todas las organizaciones sindicales de la República.

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos - -
(C.R.O.C.)

El Congreso Constituyente de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos se reunió en el Teatro "ESPERANZA IRIS" de la ciudad de México durante los días 28, 29 y 30 de abril de 1952, en cuyas reuniones estuvieron representados los sindicatos de las distintas regiones del país.

En la última sesión del Congreso celebrada el 30 de - - abril de 1952 se hizo la declaratoria siguiente:

"Siendo las trece horas del día 30 de abril de 1952, se declara que ha quedado legalmente constituida la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos". (10)

Siendo el primer Presidente de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos el C. Rafael Ortega.

Esta Confederación tiene como núcleo central de fines y actividades:

1.- La elevación de los salarios de todos los trabajadores de México hasta conseguir sustraerlos del ambiente de miseria en el que actualmente viven.

2.- El abaratamiento de la vida en general, aumentando la producción y combatiendo por todos los medios que están a su alcance la voracidad creciente de comerciantes e industria, las que han colocado a la clase obrera mexicana en las condiciones lamentables de miseria en que actualmente se encuentran.

3.- Exigir del Estado una intervención cada vez más eficaz para detener el ascenso de los precios, regulandolos de tal modo que se encuentran al alcance de las clases populares.

4.- La desaparición total de monopolios, trust, carteles y toda forma de acaparamiento que tienda a encarecer el costo de la vida.

5.- El fomento de la creación del Banco Obrero, que sin intereses especulativos realice la construcción de una habitación para cada trabajador y su familia, así como prestamos a corto plazo para salvar al obrero de las garras de los agiotistas y de los prestamos gravosos y esclavizantes de las empresas.

6.- La implantación de un salario mínimo industrial que estimule al obrero calificado.

7.- La reforma de la Ley Federal del Trabajo, adaptándola a las nuevas necesidades industriales, sociales, económicas y populares de MEXICO.

8.- La superación de los sindicatos blancos promoviendo la cancelación de los registros de aquellos que hayan sido reconocidos por las autoridades.

9.- La creación de centros asistenciales y hospitalarios para la atención de los trabajadores total o permanentemente.

Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.)

Venustiano Carranza, a través de un cercano colaborador

suyo llamado Gustavo Espinoza Mireles (Gobernador de Coahuila), auspicia la celebración de un Congreso Obrero que se llevaría a cabo en Saltillo en mayo de 1918. A dicho Congreso asistieron representantes de los trabajadores de varios Estados de la República, notándose la ausencia de la Federación de Sindicatos del D.F., quienes se niegan a participar por considerar que se trataba de aprovechar la reunión con fines políticos por parte del Gobernador quien se había comprometido a pagar los gastos de los delegados. Sin embargo, se dió oportunidad para que algunos sindicatos del D.F. enviaran al Congreso a sus delegados con la representación particular de los sindicatos, destacando entre ellos la figura de Luis N. Morones, quien participa activamente en los trabajos del Congreso, quien entre sus desiciones más importantes acuerda el establecimiento de una Organización Obrera Nacional: La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) de la cual sale electo como Secretario General el propio Luis N. Morones.

En 1926 Vicente Lombardo Toledano señaló que la CROM está organizada de la siguiente forma: La unidad es el sindicato de oficio que mueve a los trabajadores de igual ocupación o del mismo establecimiento con el nombre de Sindicato, Unión, Liga o Sociedad. La agrupación de Sindicatos del mismo lugar o de una región de producción homogénes forma la Federación Local; Las Federaciones de Estado, la CROM cuenta con cuatro Federaciones Nacionales de Industria: La de Artes Gráficas, la de Puertos, la de Ferrocarriles y la de Teatros. El conjunto de todas las Federaciones forman la CROM.

Su Gobierno descansa en el respeto a la Libertad Interior del Sindicato en sus asuntos propios que no trasciendan al organismo local o general. Según la importancia de los --

problemas la dirección de éstos pasa a la Federación Local ó a la del Estado, de la del Estado a la Federación Nacional -- (cuando existe), y finalmente al Comité Central de la CROM -- que es el encargado de ejecutar los acuerdos de la Organización Obrera reunidos en asambleas generales, de vigilar por el cumplimiento de la Constitución de la misma y de dictar las medidas necesarias de interés general que indique el momento.

La asamblea de la CROM llamada Convención se forma con los delegados directos de todos los Sindicatos y Federaciones que la constituyen. Sólo a la Convención competente el derecho de reformar la Constitución de la CROM y sus decisiones generales constituye el programa de acción hasta la reunión siguiente. Toca a la Convención el nombramiento del Comité Central.

La CROM se compone actualmente de un Secretario General, un Secretario de Agricultura, un Secretario de Hilados y Tejidos, un Secretario de Transportes y siete Jefes de Departamento: El de Organización, el de Minas y Fundiciones, el de Asuntos Internacionales, el de Educación, el de espectáculos Públicos, el de Propaganda y Publicidad y el de Estadística y Tesorería. Además los Secretarios Generales de las Federaciones Nacionales de Industria, están adscritos al Comité Central como Secretarios de éste. Adscrita también al Comité Central acaba de organizarse la Comisión Técnico-Consultiva dividida en Secciones: Industrias Textiles, Minas y Fundiciones, Transportes y Comunicaciones, Cosnrucciones de la Industria del Cuero y Similares, la Industria Eléctrica, Artes Gráficas, Industria de la Madera, Agricultura e Industrias Agrícolas, Industrias Químicas, Industrias de Investigaciones Técnicas, Científicas y de proponer soluciones y progra--

mas de acción para los diversos problemas" (11)

Es necesario señalar que para 1924 la CROM contaba con - 75 Federaciones Obreras en toda la República y aproximadamente 1105 Sindicatos.

En el seno de la CROM existía un conjunto de dirigentes conocido como grupo de acción, encabezados por Luis N. Morones. Al parecer las funciones principales del grupo eran entre otras:

1.- Ejercer el control de las Organizaciones Sindicales incluyendo en la elección de dirigentes que respondieran a -- los intereses de el grupo.

2.- Controlar las Comisiones en los Sindicatos más importantes.

3.- Obtener para los miembros del grupo casi la totalidad de los puestos de elección popular.

4.- Obtener para el grupo puestos administrativos dentro del Gobierno.

2.- SINDICALISMO:

La libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, lo que impuso un triple deber, siguiendo las ideas del Maestro de la Cueva: "Un deber negativo del Estado de -- dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruir la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de -

11.- Lombardo, Toledado Vicente. "LA LIBERTAD EN MEXICO". Editorial Universidad Obrera de México, México 1926, páginas 163-164.

la Ley Laboral". (12)

El individuo, como artífice de su vida, obra conforme a sus intereses, por lo cual tiene el derecho de asociarse ó de no hacerlo con los demás para lograr fines más amplios; por lo que se ha dicho que el derecho de asociarse es connatural del hombre, pues no se le concibe aislado y, menos aún, en la época contemporánea, en que la independencia social lo empuja a la unión y a la solidaridad con los demás, a agudizar su instinto gregario la libertad sindical puede ejercerse positiva ó negativamente. De la primera manera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso, tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la Asociación; pues al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

Barrionuevo Peña, Profesor de la Universidad de Madrid, en su artículo "Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios" expresa que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, "una de carácter colectivo: El derecho a fundar u organizar Sindicatos y otra de carácter individual: El derecho de afiliarse al Sindicato que se prefiere o, el de no afiliarse a ninguno". (13)

En su obra "Lecciones de Derecho Laboral" Baltasar Cava- zos Flores, después de indicar que es una de las garantías más importantes de la persona humana, al referirse al artículo 358, de la Ley en vigor, afirma que éste nunca se ha cumplido,

12.- De la Cueva, Mario "El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición, México 1986. pp. 241 y 242.

13.- Barrionuevo Peña, José. "Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios", publicado en "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución". Madrid, Taravilla, 1981. pág. 119

pues si bien es cierto que, en teoría, un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al Sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que "Si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo". (14)

El movimiento obrero en México, como en otras partes, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía. Sabido es que el fenómeno del desarrollo industrial muestra al obrero la necesidad de organizarse en sociedades de lucha. La existencia de grandes fábricas o regiones fabriles donde se concentra la actividad económica: "es la base de un proceso de natural agrupación de los trabajadores". (15)

También la división del trabajo en las fábricas conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, pues la producción se desarrolla por una gran cadena de trabajadores que sólo participan en una mínima parte, pues no ejecutan todas las actividades del proceso de la producción. Todo ello, conduce a los obreros a la cooperación en el trabajo de una fábrica -- asociándolos en el proceso productivo. La concentración de la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera. Precisamente, el bajo desarrollo del capital en México condicionó que el movimiento obrero apareciera en el siglo pasado con determinadas características. Por una parte, el

14.- Cavazos Flores, Baltasar "35 Lecciones de Derecho Laboral". México, Edit. Trillas, 1962, p. 252.

15.- Iglesias, Severo Sindicalismo y Socialismo en México, México, El Grijalbo, 1970, pág. 23.

raquítico desarrollo de la industria nacional dificultaba la Asociación Obrera y, por otra, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del europeo y norteamericano, siguiendo las tendencias del anarquismo y del cooperativismo.

No es mi propósito extenderme en este punto, describiendo la historia del trabajo ni el origen y la evolución del movimiento obrero organizado, sino referir someramente la etapa histórica contemporánea del sindicalismo mexicano.

La industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfirista (1876-1911). Como se sabe, esta etapa trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en nuestro país en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etc. y, apareado a ésto, el nacimiento del proletariado industrial, pues la producción, en su mayor parte, destacaba en las haciendas porfirianas que, en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero. El fenómeno asociativo, hemos apuntado, surge concomitantemente con el desarrollo industrial, y nuestro país no fue la excepción.

Por lo antes expresado, algunos autores, aún cuando señalan hechos aislados como es el caso del doctor Trueba Urbina, expresa que:

La manifestación gregaria de los trabajadores aflora en función mutualista, creando en nuestro país el 5 de junio de 1853, la sociedad particular de socorros mutuos ... posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista. El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de --

obreros. (16)

El círculo de obreros, que tenía por objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias, llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría Artesanos y Obreros de Hilados y Tejidos.

El 5 de marzo de 1876, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, -- que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de -- los trabajadores, constituyéndose después en el año 1890: La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la -- Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, -- y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad, -- y en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, am -- bos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que en el año de 1913, conmemoró, "por primera vez -- en el país el 1º de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas -- y el descanso dominical". (17)

La idea de fundación de la Casa partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncalcano y Eloy Armenta, en cuyo alrededor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor, etc. El fin de los fundadores fue crear "un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindica-

16.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 3a. ed. México, Porrúa, 1975, pág. 351.

17.- Trueba, Alberto. Op. cit., pág. 352

lizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero". (18)

La Casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas, procuraba agrupar a los trabajadores en Sindicatos y Asociaciones profesionales. Sus métodos tácticos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot y la huelga general.

Aún cuando podrían citarse otros acontecimientos históricos que son antecedentes del sindicalismo mexicano, el movimiento obrero en México empezó a desarrollarse propiamente a partir: "de la Constitución de 1917 bajo el amparo de la garantía constitucional reglamentada por las Leyes de los Estados". (19)

La Casa del Obrero, revestida de la más sólida solvencia espiritual y basada en algo inconmovible, como es la libertad y los derechos del hombre, se lanzó a la conquista de la emancipación del proletariado, en todos los órdenes de su existencia. Movilización vigorosa y afirmativa que marchó al rescate de los derechos humanos arrebatados por el régimen capitalista, del decadente sistema de propiedad privada y libre concurrencia.

Se considera al Sr. Rafael Quintero como al alma mater (líder espiritual) de la Casa del Obrero y maestro del Sindicalismo Mexicano, y en cuyo seno se agrupaban Asociaciones de Tipógrafos, Canteros, Profesionistas, Intelectuales, Diputados, Sagres, Tranviarios, Zapateros, Hilanderos, Carpinteros, Empleados, Metalúrgicos, Conductores de Carruajes, Mujeres de Diferentes Especialidades, Pintores, Panaderos, Electricistas, Mecánicos, Albañiles, Talabarteros y Meseros.

18.- Graham Fernández, Leonardo. Los Sindicatos en México, México, "Atlamiliztli", 1969 pág. 44.

19.- López Aparicio, Alfonso Historia del Movimiento Obrero en México, Edit. Jus. 1952. pág. 177.

Por lo cual una de las características peculiares de la Casa del Obrero, fue la de abrigar en su seno a hombres de todas las tendencias, dentro del respeto más absoluto al LIBRE PENSAMIENTO y a la facilidad de expresarlo desde la gloriosa tribuna de su recinto y presurosos llegaron a engrosar sus filas los Anarquistas, Anarco-Sindicalistas, Sindicalistas, Comunistas, Cristiano-Socialistas, Masones y Políticos, los que a la postre la hicieron espiritualmente grande.

Todo movimiento social de hondas raíces, surgido al calor de las luchas libertarias, tiene como finalidad suprema y consecuencia lógica, la transformación de los regímenes imperantes.

La Casa del obrero, sosteniendo firmemente sus ideales, y abrázandose con decidido empeño a fortalecer y ampliar sus postulados, citó a una reunión con el programa conmemorativo del Primero de mayo de 1913, y durante el desarrollo de esa asamblea, se tomaron dos importantes resoluciones: 1º Agregar la palabra MUNDIAL a la Casa del Obrero, en homenaje al principio de solidaridad internacional de los trabajadores y 2º Adoptar la Bandera Roja y Negra como emblema y símbolo de la lucha y aspiraciones de la Casa del Obrero Mundial.

El 1º de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México el día del trabajo, con una gran manifestación de veinticinco mil trabajadores, frente al Palacio Nacional, en medio de un delirante entusiasmo, que hizo vibrar el sentimiento de clase de esa multitud ansiosa de libertad y justicia.

Una vez reunidos el total de manifestantes, inician los oradores sus discursos, algunos de corte anárquico y revolu--

cionario liberal, en que se desbordan fundados ataques al clero, a la burguesía y a los que explotan y esquilman en sus derechos y en sus libertades al pueblo. La Comisión Organizadora, llevó consigo un estudio elaborado que contenía las peticiones de los trabajadores y cuyo documento fue entregado a la Cámara de Diputados y representada por los Diputados Gerzayn - Ugarte y Serapio Rendón, a quienes se les hizo entrega del memorándum de la Casa del Obrero Mundial pidiendo la reglamentación por Ley de la Jornada de ocho horas de trabajo, la vigencia de una Ley sobre indemnizaciones por pago en accidentes de trabajo y el reconocimiento obligatorio para los patrones de la personalidad de los Directivos de las Uniones y Sindicatos. Ofreciendo el Diputado Serapio Rendón, luchar en las Cámaras - por la implantación de la Ley que anhelaban los trabajadores.

No hay cosa que lastime más los oídos de los tiranos que las verdades, este tipo de sujetos son en su mayoría, sanguinarios y criminales, reprimen, encarcelan, martirizan y golpean a quienes consideran enemigos y ahogan en sangre todo intento de rebelión, en el caso particular del Mítin de afirmación sindicalista de la Casa del Obrero Mundial, no se puede esperar otra cosa que no fuera la venganza del usurpador Victoriano - Huerta, quien usando todo el aparato y la fuerza del engranaje del poder público, destierra y encarcela a gran número de líderes, iniciándose así la represión que finalmente bajo el impacto del tirano Venustiano Carranza con la odiosa Ley Marcial y los juicios sumarios de guerra para juzgar a los trabajadores dentro del fuero militar, a pesar de su calidad de civiles y en resumen el aparato total de la fuerza, de que disfruta el Estado, se pusieron en juego en contra de la Casa del Obrero Mundial y por razón natural cortaron el hilo de su existencia el 2 de agosto de 1916.

El 1º de mayo de 1914 se funda la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, pero su funcionamiento fue tácticamente irregular, en razón del desconocimiento que se tenía por esos días, del funcionamiento y estructura de una organización de esta índole, sin embargo, va cobrando fuerza poco a poco y el día 2 de enero de 1916 se celebra una sesión preliminar para explicar los fines que se perseguían con la formación de la Federación, creándose por primera vez en el sistema de Organización Sindical, la forma de representación obrera a través del CONSEJO FEDERAL, integrado por tres Delegados de cada Sindicato o Unión de Resistencia.

Posteriormente el 9 de enero de 1916, es aprobada en el Consejo Federal de la Federación de Sindicatos Obreros del D.F., La Declaración de Principios.

Así los obreros organizados finalmente el 31 de julio de 1916, el proletariado mexicano se cubrió de gloria al descargar toda la fuerza de su potente brazo, al estallar la GRAN HUELGA GENERAL, en que la Capital de la República, amaneció convertida en una gran ciudad muerta pues todas absolutamente todas sus actividades estaban paralizadas, falta total de energía eléctrica, falta total de Agua Potable, paralización de tranvías, servicio fúnebre suspendido, coches y carretas en sus cocheras, falta de pan y tortillas, Fábricas y Talleres arrollados por la vorágine de la HUELGA GENERAL.

La burguesía y el Estado estaban espantados al sentir de cerca la fuerza arrolladora de los trabajadores organizados, por lo cual Venustiano Carranza envía a un emisario para invitar al comité de huelga para celebrar pláticas conciliatorias y buscar forma de resolver las peticiones de los huelguistas.

y a los diez minutos de que el Comité de huelga abandona el salón de sesiones, llegaron los llamados gendarmería montada con el sable desenvainado, quienes con todo y cabalgadura penetraron al interior del salón para obligar a la multitud a salir a la calle atropellando el respeto y el derecho de los obreros.

El Presidente Venustiano Carranza, irritado injuria al Comité de Huelga y los llama traidores a la patria, ordenando que sean encarcelados y de inmediato se les abre proceso para que en Consejo de Guerra se les juzgue y el 1º de agosto de 1916 se DECRETA LA LEY MARCIAL, que contenía la pena de muerte a los trastornadores del orden público, a los que inciten a la suspensión de labores, a los que presidan las reuniones en que se propongan o aprueben paros y a los que impidan que otras personas ejecuten sus labores.

Los resultados, no tardaron en hacer su aparición, toda la fuerza, todo el poder y el engranaje del Estado se pusieron en juego para romper la huelga, poniendo en marcha la planta generadora de energía eléctrica de Necaxa en primer lugar, y enseguida regularizan tanto los servicios públicos como la producción industrial, poniendo así, fin a la Huelga General de 1916.

La Federación de Sindicatos Obreros del D.F., ya había traspasado los umbrales que dan acceso a la madurez, no sin haber pasado las más duras pruebas, superando etapas del pasado para consolidar su recia cimentación; forjando a la vez en sus hombres la convicción, los principios y la doctrina de la causa de los trabajadores, llevando consigo toda la preparación y capacidad para lograr su objetivo: UNA CENTRAL OBRERA

NACIONAL.

Con el fin de cristalizar ese propósito y con la seguridad de plasmar en realidad tangible el anhelo de crear una -- Confederación de Carácter Nacional, que agrupe en su seno a -- todos los obreros y campesinos de México, llegaron a la ciudad de Saltillo en mayo de 1918, los delegados que más tarde serían los fundadores de la Primera Confederación de Trabajadores de México, encabezados por Luis. N. Morones, el hombre tenaz en su propósito, cuyo afán, se destacó desde el Congreso Preliminar, celebrado en el puerto de Veracruz en 1916, y se reafirmó en el de Tampico en 1917, pues con su recia personalidad ya impuesta en la masa obrera, constituye la máxima figura del movimiento obrero mexicano.

Finalmente tras doce días de sesiones en Saltillo y como resultado de la recia conjugación de sacrificios y esfuerzos -- del proletariado en la sesión de clausura del Tercer Congreso Obrero Nacional, se hizo la declaratoria siguiente: "Hoy, día doce de mayo de 1918, se declara que con esta fecha queda -- constituida la Confederación Regional Obrera Mexicana - - - (C.R.O.M.), con todas las Agrupaciones Obreras que han sido -- representadas en este Congreso.

Así surge a la vida del proletariado mexicano, su primer órgano nacional de lucha; la C.R.O.M. La primera y más fuerte central obrera que había existido, ya que durante su máximo desarrollo llegó a mantener una fuerza inigualable.

Posteriormente surge el Partido Laborista Mexicano el 29 de diciembre de 1919, integrado por obreros y campesinos que se propuso, desde su iniciación, llevar a los diversos órga--

nos y funciones del Estado, por conducto de sus elementos el programa de la lucha de clases y la transformación sistemática de la actual organización social, hasta llegar a un orden en el que las fuentes y los medios de la producción económica se hallen en manos de la clase trabajadora.

Pocos meses después de nacida la C.R.O.M. un grupo de -- elementos representativos de las diversas agrupaciones de trabajadores de la República, consideró que era indispensable -- que la clase trabajadora interviniera en la política del país con el objeto de llegar de un modo más fácil a la transformación del régimen social imperante, puesto que, si se dejaba en libertad a los grupos e individuos no vinculados a la clase obrera, para apropiarse del poder público, éste habría de ser, quizá, de una manera indefinida, un simple instrumento de opresión al servicio directo o indirecto de la clase capitalista.

Las relaciones entre la C.R.O.M. y el Partido Laborista ha sido de sujeción de este último respecto de la Organización Obrera como institución de resistencia; pero no hubo ninguna resolución oficial por parte de la C.R.O.M. para que los miembros individuales que integran las Agrupaciones de la misma, tengan la obligación de ingresar al Partido Laborista Mexicano.

De tal modo la C.R.O.M. utilizó sin compromiso para ella, al partido Laborista, que en diversas ocasiones y en distintos lugares del País llevó elementos de su seno a puestos de responsabilidad pública, satisfactoria en algunos casos y en otros no, pero aún así no se puede afirmar que en principio, desde el punto de vista exclusivo de la doctrina, la acción -

múltiple, es decir, la acción sindical y política conjuntas, - pueda ser un factor de desorientación o de confusión para la vida y el desarrollo del movimiento obrero, sino que consideramos que el sindicalismo tiene un papel histórico que desempeñar, muy importante, pero que no basta por sí mismo para la transformación eficaz del régimen capitalista; mientras el Estado no esté en manos de la clase trabajadora será imposible esperar el advenimiento de un nuevo orden social y el único camino para llegar al poder público es el camino de la acción política, ya se opte por el principio transformista de la obra legislativa, que paulatinamente transformará la estructura burguesa del Estado, o se prefiera la apropiación violenta del Poder Público por la misma clase trabajadora.

Los hombres que ayer fueron paladines de la Casa del Obrero Mundial, los mismos que le dieron vida a la Confederación Regional Obrera Mexicana, formaron un grupo cerrado al que denominaron Grupo "Acción".

Esos hombres al iniciar sus actividades, se empeñaron en demostrar que una cosa era la C.R.O.M. y otra muy distinta el Partido Laborista Mexicano aún a pesar de que los mismos hombres y los mismos grupos integraban ambos organismos. La formación del grupo "Acción" fue prácticamente la creación de un alto mando, con intenciones de operar encima de los directivos de las Organizaciones Obreras, inclusive sobre la C.R.O.M. y el Partido Laborista, guiando la lucha político-social por los senderos en que pretendían conducir al proletariado hacia su redención. (20)

Luis N. Morones fue designado Jefe del Alto Mando, para conducir el timón del Partido Laborista Mexicano y el de la -

C.R.O.M. y durante los pocos años de vida que duró el Grupo - Acción, llegó a tener una directa intervención en la Política Nacional, así como también dirigió y encauzó el movimiento -- sindicalista de la C.R.O.M. y su fuerza y poder casi se equiparaba con una institución oficial.

Estos líderes obreros que integraron el grupo "Acción",-- presentaron un Convenio Privado al C. Alvaro Obregón como can didato de la clase obrera para ocupar la Presidencia de la Re pública.

Este convenio privado, suscrito el 6 de agosto de 1919,- es un documento de alto valor histórico, ya que testifica -- que el C. Alvaro Obregón además de ser una figura de alto relieve en la acción bélica, fue por encima de todo un hombre que supo comprender con gran sentido humano las ansias de libertad de su pueblo y los anhelos de justicia social de los obreros y campesinos de su Patria y pese a haber sido asesinado por la espalda, a instancias del clero político (21), dió al movimiento obrero, la oportunidad de crecer fuerte, con ca tegoría y capacidad de acción.

Si bien es cierto que la Federación de Sindicatos Obre-- ros del D.F. piedra angular de la C.R.O.M., creció agigantán-- dose rápidamente, también lo es que de inmediato surgieron -- fuertes grupos obreros como el Gran Cuerpo Central de Trabaja dores, la Federación Comunista del Proletariado Mexicano y -- surgiendo del Primer Congreso Comunista la Confederación Gene ral de Trabajadores (C.G.T.) el día 22 de febrero de 1921, -- con lo que el movimiento obrero sindical se encauzó en forma sostenida y permanente.

21.- Ibidem, p. 225

En el mes de octubre de 1933, se celebró el Primer Congreso Obrero y Campesino, en el cual fue constituida la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.), y en cuyo Comité Nacional apareció entre otros el C. Fidel Velázquez como figura del movimiento obrero.

Hemos llegado a la etapa más importante en la vida del -- proletariado mexicano, en que se supone que por la experiencia recogida del pasado, ésta sea la etapa decisiva de sus grandes luchas, en cristalización suprema de sus instintos y anhelos.

El régimen de gobierno del General Cárdenas, generó el -- clima más propicio para la formación de una central obrera en -- qué fincar la estabilidad de su período presidencial y seleccionó a los hombres que habían de servirle en ese objetivo, -- llevando como primera figura al Lic. Lombardo Toledano, a -- quien le proporcionó todos los elementos y todas las facilidades para el mejor éxito de su cometido. Automáticamente, Lombardo Toledano se convirtió en el hombre fuerte del momento y -- a su derredor, se movieron los dirigentes de las Organizaciones Obreras, convencidos de que Lombardo era el hombre seleccionado para realizar la jornada de unificación de los trabajadores a través de una Central Obrera de carácter nacional; la -- que ya se advertía sería fuerte y poderosa, pues tenía de aval al Presidente de la República y el apoyo y respaldo de todo el engranaje de la administración pública del Estado.

En el panorama de las actividades del proletariado de la -- República, no hay acontecimiento que se pueda equiparar en importancia a la celebración del gran Congreso de Unidad Obrera, constituyente de la poderosa Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) la Central Sindical más fuerte que jamás --

haya existido en el País.

El 29 de febrero de 1936 es elegido el Comité Nacional de la C.T.M. en que es designado como Secretario General el Lic.-Lombardo Toledano y como Secretario de Organización y Propaganda el C. Fidel Velázquez.

"El pistolero y el gangsterismo fueron la tarjeta de presentación de la C.T.M. en el movimiento obrero mexicano, en el lapso comprendido de 1936 a 1941". (22)

El día 28 de agosto de 1938, nace en la ciudad de México, con representantes campesinos de todos los estados del País la actual Confederación Nacional Campesina (C.N.C.) misma que ha resuelto problemas agrarios de viejas raíces y en la que aparentemente reina un clima de perfecta unidad en las Ligas de Comunidades Agrarias y Comités Regionales.

Oficialmente surge a la vida sindical la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.), en la sesión del Congreso Constituyente, celebrado en esta ciudad de México el día 2 de noviembre de 1938.

Los Sindicatos que por diversas razones se segregaron de las Confederaciones mencionadas anteriormente, a partir del mes de agosto de 1951, efectuaron una serie de reuniones formales encaminadas a fusionarse en un sólo organismo y finalmente el día 30 de abril de 1952, se declara legalmente constituida la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.).

Una de las Federaciones más jóvenes e importantes es la -

Federación Obrera Revolucionaria (F.O.R.) constituida el 4 de octubre de 1959.

A nivel internacional surgió el 9 de diciembre de 1949 -- en Londres la Confederación Internacional de Organizaciones -- Sindicales Libres (C.I.O.S.L.) y en enero de 1951 para constituir la Organización Regional de la C.I.O.S.L. en el hemisferio occidental, se reunió en México, el Congreso Constituyente, en que nace la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (O.R.I.T.).

Cabe señalar que la C.T.M. es la única Central Obrera que mantiene realmente relaciones internacionales con los trabajadores del mundo, manteniendo contacto con el proletariado mundial.

C A P I T U L O I I I

MARCO JURIDICO Y DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS.

1.- TECNICAS DE CONTROL

A).- JUSTIFICACION.

De la relación del hombre con sus semejantes surgen las -- instituciones y mecanismos para obtener una eficaz organización y de este modo garantizar la estabilidad social.

Por tal motivo y cumpliendo con una secuencia lógica, se -- aportan primero, el significado de cada término que integran es te objetivo temático, y en segundo lugar el tratado mismo de di cho objetivo. Auxiliándonos del diccionario, la palabra Control, significa como: "freno, prohibición, contención, guía, manipula ción; influencia. de manera verbal; controlar significa en cas tellano: comprobar, reprimir, guiar, manipular, influenciar, -- -con un carácter sociológico modificar la conducta". (23) Si -- queremos darle al término un matiz funcionalista, entonces con trol es: el proceso por el cual un orden modifica, regula o di rige el funcionamiento de otro orden existente dentro de un sis tema funcional.

Ahora bien, CONTROL SOCIAL es "la suma total de los procedi mientos por medio de los cuales la sociedad u otro grupo den tro de ella consigue que la conducta de sus unidades componen -- tes, individuos se conforme a lo que los mismos se espera". (24)

No olvidando el título de nuestro capítulo considero que -- se debe aportar la definición de Técnica, entendiéndose como --

23.- Prattfairchild, Henry. Diccionario de Sociología. Fondo de Cultura Económica, 5a. Edición, México 1974. p.67

24.- Prattfairchild. op. cit. p. 68

"El Conjunto de procedimientos de que se sirve una conciencia o un arte, así como la habilidad para manejarlos" (25)

Con las características antes señaladas, puede integrarse un concepto global del objetivo, que conlleve a tener una visión general de lo planteado, así tenemos que las TECNICAS DE CONTROL SOCIAL son: los mecanismos o procedimientos, así como los medios que se lleven a cabo para aplicar el freno o prohibición; guiar o reprimir; manipular o influenciar de un grupo de individuos sobre otro u otros, de tal forma que los segundos cumplan con lo establecido por el primero y de esta manera obtener una conformidad social y por ende en bienestar social.

En este momento considero, hacer una aclaración nuestra -- unidad temática hace referencia a técnicas de control social y no a medios de control social, por consiguiente debemos tener claro que nos referimos a técnica social y no a medio social, porque TECNICA SOCIAL es: "... el conjunto de principios, métodos y medios para el estudio y mejoramiento prácticos de la sociedad" y MEDIO SOCIAL como la "suma total de instituciones, formas, configuraciones y procesos sociales que afectan de modo directo al Socius" (26) Creo entender, que la técnica social es más amplia, porque es o son las diferentes formas y procedimientos para la explicación y comprensión de los fenómenos sociales, producto del ser humano y el medio social es más reducido en su pretensión, porque sólomente se entiende como el instrumento de que se vale el hombre para el estudio social, por ejemplo, el lápiz que sirve para escribir, y no hacemos referencia al tipo de escritura que se lleva a cabo sería la técnica, es por ello que nos inclinamos por el vocablo de técnica social; se hace con la finalidad de evitar alguna confusión que se llegara a presentar en el curso de este trabajo.

25.- Prattfairchild. Op. cit. p. 68

26.- De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, -- S.A. México 1979. 8a. Edición p. 432.

B).- CONSIDERACIONES SOBRE EL CONTROL

Toda sociedad organizada busca los medios para mantenerse como tal, es decir, mantener un orden social, es por ello, que el CONTROL SOCIAL es la Técnica e instrumento más idóneo para tal fin, en virtud de que buscará dentro del conjunto de individuos se limite las desviaciones con relación a las normas sociales, o sea, que la mayoría de las conductas se ajustan a ellos. Y es el Control Social, no es una parte aislada del sistema -- algo establecido por un sistema o impuesto al mismo -- sino algo -- inherente a las interrelaciones de los elementos que forman el sistema: de tal manera que en este momento y de acuerdo a las líneas anteriores, nos induce a tratar otros conceptos que están íntimamente relacionados con el control social y que son la conformidad y la desviación de manera breve y sintetizada, abordaremos tan interesante tópico, antes de esto, considero prudente decifrar otro de los conceptos que de alguna forma u otra interviene para la explicación de los subsecuentes, que serán -- realmente materia de trabajo. La socialización, entendiéndose -- como "... el proceso por el cual el individuo hace suyas las -- normas del grupo", (27)

En dicho proceso, el hombre acumula experiencias a través de la comunicación y la palabra en las múltiples interacciones con sus semejantes, por consiguiente, su conducta se delimita a adaptarse a los patrones establecidos por gentes ya existentes en generaciones anteriores. La sumisión del individuo en las relaciones sociales conlleva a la obtención de la posición de conducción y se determina el papel que ha de desempeñar en la vida de la comunidad. Así por ejemplo el individuo pasa por varias etapas según su grado de madurez, distinguiéndose en cada etapa, por ciertas formas de conducta permitida o prohibida.

27.- Ogburn, William. Sociología, 4a. Edición, Biblioteca de Ciencias Sociales, Madrid, 1979, p. 211.

Desde el momento en que el individuo ajusta su comportamiento a la voluntad de la mayoría, se cumple con una conformidad. El Diccionario de Sociología, dice al respecto que conformidad es "correspondencia de una conducta o estado a determinadas pautas, o normas o reglas reconocidas. Sumisión a una norma dominante o modelo relativamente rígido, ya sea cultural o de otro carácter". (28) El sociólogo Robert K. Merton en su teoría y estructura sociales, por su parte dice que la conformidad es -estar conforme- "... con las metas culturales y los medios institucionalizados -porque de no ser así- no podría conservarse la estabilidad y continuidad de la sociedad". (29)

La conformidad se puede obtener por dos conductos diferentes: la inmediata denominada aquiescencia, o sea, aquella que se adquiere por consentimiento del individuo, derivada de la presión o control social y aquella conformidad que se obtiene al aplicar ciertos procesos de aprendizaje de las normas culturales, denominadas convencionalismos sociales; o sea aquellas reglas de estructura unilateral y origen consuetudinario; esta segunda modalidad brinda su resultado en un tiempo más o menos prolongado.

Ahora bien, los hechos sociales fuerzan al individuo a seguir los esquemas del grupo, en virtud de que se valora en gran medida la vida del grupo por las ventajas y satisfacciones que proporciona. Explicaré ésto, si un individuo comete una falta lesionando los intereses de algún otro elemento del grupo, este mismo sanciona dicho acto porque se comulga con el principio de "no lesionar", pero si se lesionan intereses de un individuo que sea contrario al grupo o a la sociedad del que se forme parte, se dará por aceptado y bien hecho dicho acto, por eso "... el grupo es, en consecuencia, una especie de defensa contra los

28.- Prattfairchild. Idem. p. 62.

29.- Merton, Robert K. Teoría y Estructuras Sociales, Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1972, p. 92.

miembros más tajantes, belicosos e irregulares... el grupo no - solo moldea el comportamiento sino que lo restringe y disciplina... (30)

Ogburn citando a Durkheim comenta que a través de los hechos sociales fuerzan al individuo a adaptarse a tabúes establecidos porque implica que aquellos (hechos sociales) actúan como "fuerza" que limita las variaciones individuales en relación -- con las normas del grupo, continúa diciendo, que los hechos sociales no son estáticos sino dinámicos toda vez que arrastran a los miembros del grupo en su paso a los nuevos esquemas.

Existe presión para lograr la conformidad según como se -- den las normas predominantes en ese momento. Ogburn señala que "...en la conformidad -existen- dos factores que pueden darse - juntos o no: el cumplimiento y la convicción, ya que los miembros de un grupo suelen estar persuadidos de la rectitud de su manera de hacer las cosas. Pero hay una gran dosis de conformidad externa sin convicción especialmente por parte de los recién llegados a un grupo... la conformidad sin convicción se -- produce cuando un individuo no puede abandonar el grupo, ó concede valor a la pertinencia al mismo y no desea ofenderlo o teme las consecuencias de su falta de conformidad". (31)

En ocasiones cuando la presión hacia la conformidad es exagerada se llega a los extremos, consiguiéndose una ritualidad - en los individuos, al respecto, Merton dice que: "...la aguda - ansiedad de posición social en una sociedad que da importancia al motivo del éxito puede inducir a la conducta desviada de la conformidad ó de sumisión excesivas". (32) En otro de los considerandos el mismo Merton da solución citando a Peter M. Balu -- quien "...sugiere que los casos observados de superconformidad"

30.- Ogburn, William. Op. Cit. p. 211.

31.- Ibidem. p. 214

32.- Ibidem. p. 264

no son debidos al hecho de que la adhesión ritualista al procedimiento vigente de operar se haya convertido en hábito inevitable", y que el ritualismo es consecuencia no tanto de la superidentificación con las reglas y la habituación a las prácticas como de seguridad en las relaciones sociales importantes dentro de la organización".⁽³³⁾

Entonces pues, aquel individuo que ajusta su comportamiento en forma exagerada y apasionada a las reglas ó normas establecidas, puede caer en forma inevitable, al estancamiento ó retroceso en el desarrollo y avance de los cambios en los modelos que la sociedad exige, esto es, si el individuo cumple con las normas establecidas con anterioridad, puede en un momento dado, su conducta no ser ad hoc, en virtud de que el sujeto, no se encuentra solitario, sino que debemos tomar en cuenta que es todo un conglomerado lleno de relaciones humanas y que éste, o sea el conglomerado, va creando nuevas formas de pensar; por consiguiente, nuevos modelos a los cuales los individuos deben adaptarse y si alguno de ellos no lo hace, entonces se desequilibra la fuerza del avance, por tanto del cambio.

Bajo el título de "mecanismo de la observabilidad de las normas y del desempeño de los papeles", Merton expresa, refiriéndose específicamente a la conformidad de los individuos que insisten en la estricta adecuación a las reglas oficiales, llegan a ser considerados como azotes de la organización, dedicados a fomentar sus intereses propios por no permitir desviaciones habitualmente de las reglas. Cuando un individuo quebranta el orden social, porque no cumple con las reglas o expectativas planteadas por la misma sociedad ó está en contra de ellas, entonces se dice que existe una DESVIACION SOCIAL ó una conducta divergente.

Todo quiere decir que en el momento que son deterioradas las estructuras de los controles sociales, dejan en libertad un flujo de desviación que se supone produce consecuencias principalmente negativas para la sociedad. Y es que la desviación así como la conformidad, no son un fenómeno típicamente generado en el individuo solitario, sino que es parte de una actividad social colaborativa, dentro de la cual se generan significados, valores e instrumentalidades, -por consiguiente- la naturaleza de la desviación emergente es función de la estructura de oportunidades del medio real, y éste a su vez se relaciona con los significados y los actos de otras personas. Independientemente de saber su origen, es necesario también conocer su papel ó función en las relaciones sociales, así como los efectos que produce dicho fenómeno.

Entonces pues, la no adecuación a los patrones normativos y culturales, así como las expectativas diseñadas por una sociedad, generan un desequilibrio en los mecanismos de la estructura social, o sea, se genera la desviación ó inconformidad con dichas normas. La desviación puede ser menor ó mayor según permita el contexto de normas predominantes en ese momento y en ese conjunto de individuos, ahora bien, para mantener la estabilidad social se tolera la misma, al respecto Ogburn señala que "... si los hombres fuesen siempre naturalmente perfectos no habría necesidad de estímulos que proporcionan normas. Decimos que el error es humano. El grupo generalmente reconoce este hecho y permite algunas desviaciones de las normas en determinadas circunstancias."⁽³⁴⁾

Existen teóricos partidarios de este principio, esto es, aceptan que deba existir la desviación así como la tolerancia a la misma, incluso se trata con calificativo de carácter social, lla

mándosele tolerancia social, así pues, Merton corrobora lo anterior, señalando que "la función social de la tolerancia, la función de ciertas transgresiones que no se perciben ó que, si se perciben, se ignoran, es la de permitir a la estructura social - funcionar sin tensiones indebidas". (35)

La intensidad de la tolerancia a la desviación de las normas varían según el número de individuos que compongan el grupo, ó según la sociedad, explicaremos, si una comunidad es grande y heterogénea la tolerancia será mayor, si la comunidad es pequeña y homogénea; entonces la tolerancia será menor, veamos por que; la complejidad de la comunidad. Cuando mayor sea el grupo, se identifica y advierte en un grado menor al individuo, por consiguiente éste, tiene mayor libertad y puede hacer lo que mejor le parezca. Cuando la comunidad es más compleja, existe la probabilidad de que en la misma se comportan ó se apliquen varios tipos de normas, provocando entre ellas se dé una contradicción ó conflicto, situación que se aprovecha por el individuo para exteriorizar un comportamiento, en tal virtud, no se tendrá (por quienes ejerzan y apliquen el control social) los instrumentos adecuados para evitar tal fenómeno.

Decíamos que en la comunidad menor se dá una tolerancia más reducida, por ende, un mayor control de los integrantes. Pero tanto en la primera cuestión como en la segunda, se admite la siguiente situación que los mismos individuos en determinado momento, otorguen cierto respeto y admiración a uno de ellos (Status Superior) éste aprovecha su posición para ejercer acción que vallan más allá de las permitidas por las normas ó patrones predominantes; por lo que con ésto, se demuestra la tolerancia a la desviación de las normas. Y por último es de considerarse que la tolerancia es una válvula de escape a las tensiones de incon-

formidad existentes en la sociedad para mantener su existencia y equilibrio social.

El control no es tan sólo el de adaptar las conductas de todo un conglomerado a las demandas de otros, sino que además, es - una función que plantea metas materializadas y socializadas que generan significados, pautas de interacción más ó menos temporarias para reorganizar al grupo de individuos. En ocasiones esta reorganización se efectúa a través del control social directo o indirecto de las conductas de los individuos, incluso, contra su voluntad ó sin su compromiso o comprensión esclarecido (control social coactivo); y por otro lado, el control social de las conductas pero con el consentimiento o consenso informado y comprometido de los que son dirigidos (control social persuasivo).

En este aspecto precisamente, nuestra inquietud nos lleva a tratar de descubrir y explicar el por qué de mantener el orden, ese orden social del que se ha hablado y que se pregona por quienes en ese momento detentan el poder de mando.

Ahora bien, de donde emana ese control social en su doble - aspecto que se mencionaba en líneas anteriores, de que manera se aplica y quienes son los encargados de hacerlo, hasta donde llega la autorización y legitimación de las acciones.

Las estrategias que se insertan en las relaciones sociales, se hace dentro de un marco jurídico y se realizan para mantener la estructura social. Estas medidas sólo podrán aplicarse, por quienes tengan poder de mando, en ese momento, pero qué es poder, entendiéndose por: la capacidad de controlar la conducta de - - otros sea en forma directa o indirecta, mediante la manipulación de los medios disponibles; en este caso necesariamente debe ava-

larse esa capacidad, por un ordenamiento de carácter normativo, que contenga capacidad jurídica, llamado AUTORIDAD, ésta no es más que el derecho establecido dentro de un orden social, para determinar medidas, formular juicios sobre cuestiones relevantes y resolver controversias, o para actuar como jefe o guía de los demás.

Entonces la autoridad es la persona o personas (físicamente hablando) que fueron nombradas a través de un proceso de - - elección, y encuadrado en el orden normativo jurídico (de jure); o puesta dicha persona o personas por imposición, o sea a través de un golpe de estado (de facto), pero que existe el reconocimiento del consenso social. En ambas situaciones, la actuación que se ejerce será legítima, porque está respaldada por un orden jurídico llamado derecho. Entonces la autoridad será como un complejo de derechos institucionalizados para controlar los actos de sus semejantes. Sin especular sobre la doctrina de la autoridad, que no es nuestra intención, por el contrario, interesa los estímulos o sanciones -dígase principalmente- del segundo, que nos ofrece el derecho; en virtud de que las actuaciones están permitidas, por consiguiente quien las ejerce (gobierno), se dirá que son legítimas, para imponerse a los subordinados; de manera que con esto se estará garantizando ese orden social y la unidad del Estado.

A la luz del materialismo-histórico, y no olvidándonos del planteamiento que sobre la conceptualización de la sociedad se hizo; ahora veamos como se concibe la autoridad y la legitimación de sus acciones en la sociedad. Los marxistas llaman a -- quien tiene el poder de mando (Estado) como "Aparato de Estado". En cuyo concepto engloban al aparato especializado o sea la - - práctica jurídica (la policía, tribunales y prisiones); así co

mo el ejército que actúa en forma directa; y por último el Jefe de Estado, el Gobierno y la Administración. En conclusión el -- Aparato de Estado es definido por el Marxismo-Leninismo como: - "... fuerza de ejecución y de intervención represiva 'al servicio de las clases dominantes' en la lucha de clases desarrollada por la burguesía y sus aliados contra el proletariado..."(36) Pero además, el Estado sólo tendrá fuerza y reminenia como - - tal, cuando tenga como finalidad la conservación del poder o su toma, por una clase determinada o por una alianza de clase o de fracción de clase. Debe observarse que la teoría Marxista maneja dos términos; el Aparato de Estado y el Poder del Estado, el primero como algo más sólido en sus estructuras burguesas, en virtud de que no sufre trastornos, por algún movimiento de masa, puede suceder que una fracción de clase tome el poder, y nada más. En este último caso, sólomente se estaría haciendo referencia al poder del Estado.

2.- EL DERECHO COMO INSTRUMENTO DE CONTROL

A).- LA DOCTRINA.

El tratadista Leandro Azuara Pérez señala que los medios - de control social más comunes son los siguientes:

1.- La represión violenta.

2.- El empleo de amenazas hacia una o varias personas para lograr un determinado propósito.

3.- El Derecho, que utiliza la técnica de la amenaza en caso de incumplimiento de las órdenes que establece. Esta amenaza es legítima.

4.- La propaganda como medio de persuasión, dirigida a un número indeterminado de personas sobre lo conveniente de com---

36.- Althusser, Louis. La Filosofía como Arma de la Revolución.- - 12a. Edición Cuadernos del pasado y del presente. México 1932. p. 105.

prar un determinado producto.

5.- Las técnicas educativas como medios para dirigir la -- conducta del educando.

6.- La influencia de los líderes carismáticos sobre el com portamiento de sus seguidores.

7.- El uso de la violencia material directa: matanzas, encierro, esclavizaciones, encadenamiento.

8.- La utilización de fraudes y engaños para conseguir que otras personas se sometan a nuestras decisiones. Así en la anti güedad los reyes, los nobles, los sacerdotes, los magos, los -- caudillos, mantenían la obediencia de sus súbditos haciéndoles_ creer que poseían dotes sobrenaturales. Por otra parte, algunas agencias de propaganda recurren a fraudes y engaños para conse guir compradores. Estos fraudes y engaños pueden ser utilizados por el comerciante explotador, por el dictador de la moda y por el político.

9.- Tanto la administración como la distribución de la ri queza y de la pobreza por aquel que tenga la posibilidad de ha cerlo viene a ser un médio importante de control social.

10.- La dominación legítima y la tradicional.

Considerando que la costumbre es una fuente del derecho, y, que éste es un medio eficaz de control social, se advierte que_ la relación que media entre la costumbre y el control social, - es indirecta o mediata.

Es válido aclarar que las normas jurídicas en ocasiones -- tienen como origen la repetición de los actos que conducen a la creencia de la obligatoriedad (fuerza normativa de los hechos), en otras, la mayoría de las veces, su origen lo encontramos en_ un procedimiento legislativo, creándose así material jurídico - legislado.

"En conclusión, la fuerza normativa del hábito y del derecho nos muestra que todo hecho tiende por sí mismo a convertirse en derecho, siempre y cuando logre establecerse definitivamente en la realidad social, es decir, cuando se repite, cuando lleve una existencia relativamente permanente, no contingente, transitoria". (37)

Por lo anterior es el derecho como instrumento de control social el que va a regular los derechos y obligaciones de los integrantes de la sociedad, y, la sociedad se encuentra dividida en clases sociales, que de acuerdo a la concepción marxista, solamente en la sociedad existen dos clases sociales: la dominante - explotadora y la dominada explotada, por lo que para esta corriente el derecho es un instrumento de dominación de la clase dominante en relación con la dominada, así por ejemplo el derecho laboral es un ordenamiento que sirve para establecer un control entre los factores económicos de la producción, es decir -- trabajo y capital, así encontramos instituciones como el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, la revisión de salarios, etc. Así los derechos y obligaciones de la clase trabajadora se determinan en función de que forman parte de una clase social determinada no simplemente por ser personas jurídicas abstractas.

Ahora bien, antes de adentrarnos al análisis de la forma de control social jurídica, que es el derecho, y que para nuestro objetivo lo es el derecho del trabajo; tenemos que señalar que por trabajo, vamos a entender una actividad provechosa, que tuvo su origen en una fuerza normativa de los hechos, que necesitó en el devenir histórico de una regulación jurídica, con el fin de evitar la explotación del hombre por el hombre mismo, alcanzando así un nivel más justo, ya que como señala Mario de la Cueva "la

finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal". (38)

Por lo tanto el trabajo supone una actividad humana que -- tiende a obtener un provecho, a la producción de la riqueza y -- es sólo esta actividad la que nos interesa, ya que en el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo que es subordinado y este concepto de subordinación es la piedra angular del derecho del trabajo.

Por lo tanto podríamos perfilar las características del derecho del trabajo, como un objeto de regulación jurídica, destacándose que el trabajo es el centro de una serie de relaciones sociales, y que en la realidad mexicana podríamos encuadrar -- esas relaciones de la siguiente forma:

1.- Relaciones con otra persona. Estas se dan entre patrón y trabajador. Estas a través de la relación de trabajo o -- vínculo laboral que se establece entre 2 personas, una de ellas siempre persona física y la otra física o jurídica colectiva.

Así mismo también puede darse entre 2 personas físicas por ejemplo, cuando hay una relación entre 2 trabajadores, uno de ellos sustituyendo a otro, o cuando se declara una mejoría en -- sus condiciones, en base a que uno de ellos percibe un mayor ingreso y desarrolla un trabajo igual.

Otra forma se da cuando una persona jurídica colectiva o -- física sustituye a otra en su papel de empleador, figura que se

38.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México 1982, Edit. Porrúa, S.A. T.I. 8a. Edición p. X.

conoce como "substitución de patrón".

2.- Relaciones con grupos sociales. El derecho laboral -- tiene dos vertientes: individual una, colectiva la otra. La primera se refiere a las relaciones antes citadas. La segunda a un conjunto de relaciones que a continuación trataremos.

En primer término se alude a las relaciones entre el -- trabajador y el grupo de trabajadores congregado o Sindicato.

En otro aspecto, la relación del trabajador con los otros miembros del Sindicato. Esta puede ser ya sea una relación originaria, es decir, es necesaria para constituir el grupo, y a la derivada de su condición de miembros del grupo.

Finalmente, las relaciones de los grupos entre sí, que pueden ser transitorias (artículo 388-II) o permanentes, caso de las Federaciones y Confederaciones Sindicales.

Desde el punto de vista patronal pueden darse semejantes relaciones, como se desprende de la Fracción XVI, del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. También pueden darse relaciones entre él o los Sindicatos y él o los patronos.

3.- Relaciones con el Gobierno. El estado puede intervenir en estas relaciones de la siguiente forma:

A).- Como empleador, a través de la derivación del Apartado "B" del listado 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria.

B).- Como patrón a través de organismos descentralizados - (IMSS) o sólo de participación estatal (PEMEX), o bien, como socio principal de Empresas Mercantiles (Cia. de Luz y Fuerza del Centro, S.A.), los que se rigen bajo el Apartado "A" precitado.

C).- Como órgano fiscalizador, a través de las funciones de previsión social o como órgano administrativo de conciliación.

D).- Como árbitro, en la medida en que se integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

E).- Como órgano registrador y de vigencia en la que interviene como un instrumento de control, al dotar a las agrupaciones sindicales de legitimidad, que es el control al que encaminamos el presente trabajo.

Huelga decir que "el fenómeno de la asociación humana es - cada día más ostensible en las sociedades modernas. El hombre - tiende a agruparse con mayor frecuencia y decisión que en las - sociedades antiguas". (39) La vida social moderna se desarrolla generalmente por la interacción de los grupos sociales, dentro de estos grupos encontramos a las organizaciones obreras, - que resaltando como notas características desde su punto de vista del maestro Mendieta y Núñez las siguientes:

I.- Son grupos de carácter sindical, organizados según normas adoptadas por sus propios integrantes; pero de acuerdo con leyes básicas que no pueden contrariar.

II.- El grado de organización especialmente en los Sindicatos, es intenso y riguroso.

39.- Mendieta y Núñez, Lucio. Teoría de los Agrupamientos Sociales. 3a. Ed., Edit. Porrúa, S.A. México 1974, p. 189.

III.-El núcleo dirigente está organizado siguiendo un orden jerárquico. Se reconoce a un líder.

IV.- Los componentes del grupo se reúnen periódicamente en lugares determinados, para alcanzar fines específicos.

V.- La conducta de los miembros en sus relaciones con el mismo está regida en reglamentos y estatutos.

VI.- La influencia social de los grupos de resistencia es muy grande. En ocasiones pueden paralizar temporalmente aspectos importantes de la vida colectiva. Influyen constantemente en la economía y política de los Estados. (40)

Para poder cumplir sus fines, las agrupaciones obreras necesitan desarrollarse en libertad. Libertad para fundar un Sindicato, para determinar el cuadro sindical de poder o de dirección; para formar agrupaciones más amplias; para fijar reglas internas, formales y de fondo para regular la vida sindical; para tener independencia en relación al Estado, etc., lo cual se encuentra limitado por el Gobierno, algunas veces en beneficio, otras en perjuicio del movimiento obrero. Ya que "entre las limitaciones a la libertad sindical figuran algunas que llevan necesariamente al control del Estado para evitar que se desvirtúen sus funciones naturales. Teniendo estas asociaciones una importancia y gravitación tan extensa en el mundo contemporáneo, es lógica dicha intervención". (41) También el Estado establece el control para verificar que las agrupaciones sindicales se desarrollen normalmente dentro de los cauces legales; que su constitución y funcionamiento sean correctos; que los fondos sean destinados para las finalidades de la asociación, etc. Sin que tal control afecte la libertad sindical.

40.- Mendieta y Núñez. Op. Cit. p. 207 y 208.

41.- Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. 1a. Edición. 1980, UNAM. p. 52

Por lo tanto es de desear que para la creación de Organizaciones Obreras no se exijan formalidades fuera de la capacidad de los Sindicatos, ya que no es posible desconocer que por su importancia, es necesario, establecer algunos requisitos.

Lo que debe respetarse es que la constitución de las Organizaciones Obreras, se efectúen sin el requisito de la autorización previa, no obsta ello el que no haya que observar ciertas formalidades, como su inscripción, el padrón de trabajadores u otros requisitos semejantes.

B).- REQUISITOS PARA LA CREACION DE SINDICATOS.

La creación de un Sindicato nace de la necesidad de los trabajadores de hacer frente común ante el patrón, nace de la realidad que se presente en el centro de trabajo. Para su constitución se requiere que cubran determinados requisitos exigidos por la Ley, para posteriormente el Estado a través de las autoridades legalmente competentes, otorguen a esta organización el registro, que es un acto por medio del cual se da fé de la existencia legal del Sindicato.

Los requisitos que los Sindicatos deben cubrir para su constitución y registro puede ser de fondo o de forma. Expone al respecto el maestro Mario de la Cueva, que "los requisitos de fondo son los elementos que integran al ser social del Sindicato refiriéndose a la constitución misma del grupo y su finalidad, requisitos esenciales sin los cuales no podría existir la asociación." (42) En cuánto a los requisitos de forma, este mismo autor señala que "son el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los Sindicatos." (43)

42.- Op. Cit. pág. 332

43.- Ibidem. pág. 336

En cuanto a los requisitos de fondo se traducen en: a) requisitos referidos a las personas; b) requisitos referidos al objeto; y c) requisitos referidos a la organización. Los requisitos de forma pueden ser internos o externos, dentro de los internos se encuentran todos aquellos que fueron integrados en la etapa constitutiva, como son: a) copia autorizada del acta de asamblea constitutiva; b) copia autorizada de los estatutos; -- c) copia autorizada del acta de asamblea en que se elige por -- primera vez directiva y d) padrón de socios. Por lo que se refiere a los requisitos externos, éstos son los que se realizan ante la autoridad registradora y comprende el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia federal, - y en registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia local.

La iniciativa de constituir una asociación profesional, -- proviene de uno o varios individuos llamados promotores que desarrollan las actividades preconstitutivas tendientes a obtener las adhesiones necesarias para completar el número mínimo de -- asociados que requiere la Ley. " los que tratan de organizar - un Sindicato, tienen la tarea primordial de convencer a sus compañeros de trabajo, que vale la pena enfrentar todos los obs--táculos y peligros de represalias patronales a que se exponen.- El organizador tiene que saber formular con claridad, las diferentes razones que pueden impulsar al trabajador a desempeñar - el duro trabajo de sindicalización y los riesgos que a menudo - lo acompañan. La constitución del organismo comienza por una - finalidad anterior, por un interés que impulsa a unirse a los - diversos elementos que participan en la categoría profesional, - para la eficaz defensa de los intereses propios del conjunto de todos ellos, para integrar una asociación profesional se requiere un período previo de gestación, durante el cual no existe --

aún el Sindicato pero sí el propósito de formarlo." (44)

El promotor al llevar a cabo su labor de convencimiento de be mencionar a sus compañeros las ventajas, como mejores salarios, vacaciones, beneficios de la jubilación, etc., cuando se pacta un Contrato Colectivo, y la defensa que pueden hacer en conjunto ante las agresiones patronales.

En esta etapa de gestación los futuros asociados al Sindicato celebran una serie de asambleas anteriores a la asamblea constitutiva, en las cuales discuten cuál debe ser la táctica sindical para conseguir el objeto propuesto, también propondrán y discutirán el contenido de los estatutos, llevarán a cabo votaciones preliminares para ir seleccionando a sus futuros dirigentes.

Posteriormente viene la etapa constitutiva, que es la creadora jurídica de la entidad sindical. La etapa constitutiva -- procede una vez reunidos los requisitos de fondo, es decir, -- cuando se encuentran reunidos los asociados conforme lo establece la Ley tanto en número como en calidad, cuando se ha determinado el objeto del Sindicato en los términos que la propia Ley... señala y cuando se ha establecido la línea de los estatutos, es decir, en cuanto a la Organización Sindical, para pasar posteriormente a cubrir los requisitos de forma para obtener el registro. En la asamblea constitutiva se da vida al Sindicato, -- el cual nace al acuerdo de voluntades de los trabajadores (o patronos) que en ella participan, y que tiende a formar una entidad diversa a los individuos que realizan el acto jurídico de -- constitución.

Para la celebración de la asamblea constitutiva no se pre-

44.- Camacho, Manuel. La Clase Obrera en la Historia de México, El Futuro Inmediato. Editorial Siglo XXI, México 1980, pág. 17

cisa de ninguna formalidad específica, sea el caso de trabajadores o patrones los que se reúnan, discutirán y aprobarán la -- constitución del Organismo Sindical, es decir, es un acto espontáneo por el cual las personas simpatizantes, que con anterioridad habían participado en las gestiones preparatorias, manifiestan que es su voluntad constituirse en un Sindicato, en ejercicio de la libertad que les confiere la fracción XVI del artículo 123 de la Ley Suprema.

Ahora bien, los requisitos de fondo y forma que la Ley requiere para la constitución y registro de los Sindicatos son -- los que a continuación se analizan.

En cuanto a los requisitos de fondo, habíamos dicho que éstos se traducen en a) requisitos referidos a las personas; b) -- requisitos referidos al objeto y c) requisitos referidos a la -- Organización.

a).- Requisitos referidos a las personas. En principio -- conforme a la definición legal, los integrantes de un Sindicato deben tener la calidad de trabajador o de patrón; sin embargo, -- el carácter de trabajador que exige la Ley no debe tomarse rigurosamente, porque no siempre los componentes de la Organización se encuentran en el supuesto de estar prestando un trabajo personal subordinado, es el caso de las personas que desean formar un Sindicato Gremial. Al respecto resulta oportuno citar las -- palabras del tratadista español Eugenio Pérez Botija que opina: " Hay que distinguir entre el derecho de formar parte de un -- Sindicato ya existente y el formar el Ex-Novo; este último será derecho pleno de sindicación y el primero facultad de afilia--- ción." (45)

Ahora bien, salvo el caso arriba señalado, es necesario -- que al formarse un Sindicato existan trabajadores activos frente a un patrón o patrones, en virtud de que el Sindicato se forma para la defensa común de los intereses laborales, y esta defensa no puede realizarse en abstracto, sino que se requiere de un patrón o patrones.

Una vez que se cuenta con un número de trabajadores que -- tienen la voluntad de formar un Sindicato, es necesario cubrir el requisito en cuánto al número de personas requerido por la Ley, que es de veinte trabajadores o de tres patrones, conforme al artículo 364.

Ahora bien, pueden formar parte de los Sindicatos los trabajadores extranjeros, pero no pueden participar en su directiva, de acuerdo con la fracción II del artículo 372.

En cuánto a la edad, conforme al artículo 362, pueden formar parte de los Sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, pero no pueden formar parte de la directiva los trabajadores menores de dieciséis años, esto último de conformidad con el artículo 372 fracción I.

Tampoco pueden formar parte de los Sindicatos los trabajadores de confianza previstos en el artículo 9o., ni los representantes del patrón a que alude el artículo 11 de la Ley, pero ésto no impide que dichos trabajadores formen sus propios Sindicatos.

Al respecto, el artículo 363, establece que los estatutos de los Sindicatos deben determinar la condición de los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza. -

En este caso, dicha regulación no podrá establecerse en condiciones inferiores a lo estipulado en el artículo 186; en el sentido de que si a un trabajador de confianza le es rescindida su relación laboral por "un motivo de pérdida de confianza", habiendo sido promovido de un puesto de planta, volverá a su puesto de planta a no ser que exista una causa justificada para su separación.

b).- Por lo que hace a los requisitos de fondo en cuanto al objeto, el objeto que la Ley asigna a los Sindicatos en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros, de acuerdo a la propia definición dada en el artículo 356. Por lo que si el Sindicato pretende realizar un fin diverso, la autoridad puede negar el registro, como se desprende de la fracción I del artículo 366 que dispone:

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.

Sin embargo, la Ley en forma indirecta establece que los Sindicatos pueden realizar otras actividades, siempre que no sean contrarias a la finalidad esencial. De esta manera, puede tener actividades culturales o deportivas, cuando sea en beneficio de sus miembros; pero en cuanto a tener fines religiosos o ejercer la profesión de comerciante con fines de lucro, la Ley prohíbe expresamente esas actividades en el artículo 378.

c).- Por lo que se refiere a los requisitos de fondo en cuanto a la Organización, ésta se realiza a través de los estatutos, que son la norma jurídica que rige su actividad tanto in

terna como externa. El artículo 371 de la Ley establece el contenido mínimo de los estatutos sindicales, sin los cuales no podrá otorgarse el registro.

La fracción primera de este artículo exige una "Denominación que le distinga de los demás". En efecto, como toda persona, el Sindicato debe tener un nombre que lo distinga de las otras personas jurídicas, por lo que, atendiendo a la naturaleza del acto registral, las autoridades deben abstenerse de registrar un Sindicato con el nombre de otro ya registrado, con lo que se evita perjuicios a terceros y a los mismos Sindicatos.

De acuerdo con la fracción II el Sindicato debe tener un domicilio, que es el lugar en donde el Sindicato legalmente puede tratar sus asuntos, y en donde se le debe notificar cualquier resolución administrativa o judicial.

También se exige en la fracción III, que se haga mención del objeto, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Los estatutos pueden contener todas las finalidades que el Sindicato pueda realizar, siempre y cuando no contraríen el objeto esencial, ni se refieran a las prohibiciones expresas del artículo 379.

La fracción IV pide la especificación de la duración, en general no se establece una duración determinada, por lo que conforme esta misma fracción, se entiende entonces que es por tiempo indefinido.

Es necesario también, de acuerdo con la fracción V de este artículo 371, que se determine en los estatutos las condiciones de admisión de sus miembros. Al respecto la Ley en su artículo

358 establece la libertad de los trabajadores para formar parte de un Sindicato y para no hacerlo; sin embargo, si se pretende formar parte del Sindicato es necesario que se cubran las condiciones exigidas por los estatutos.

En cuánto a las obligaciones y derechos de los asociados, se puede decir que los derechos de los trabajadores sindicalizados pueden ser directos, cuando derivan del pacto estatutario, como concurrir a las asambleas, intervenir en la vida de los Sindicatos, votar y ser votado, exigir la intervención del Sindicato en los asuntos que interesen a los agremiados, exigir el cumplimiento de los estatutos sindicales; los trabajadores sindicalizados también tienen los derechos que se producen de la actividad del Sindicato, como los beneficios del Contrato Colectivo, beneficio de centros culturales o deportivos; y por último, los derechos que obtienen los trabajadores sindicalizados a diferencia de los que no están, como el caso de la cláusula de ingreso prevista en el artículo 395.

Por lo que se refiere a la fracción séptima del artículo 371, relativa a la expulsión y correcciones disciplinarias, en los estatutos deben establecerse cuales son las causas por las que pueden aplicarse las sanciones a sus miembros, las cuales deben estar expresamente determinadas, para no dejar al arbitrio de los dirigentes su aplicación.

Al respecto debe establecerse también el procedimiento de aplicación, concediendo al trabajador el derecho de audiencia.

Las sanciones pueden ser de dos tipos: correcciones disciplinarias o expulsión.

Las correcciones disciplinarias se consignan en los estatutos y en el reglamento interior de trabajo; la expulsión constituye en parte, el preámbulo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación y como consecuencia la separación del trabajo.

Ahora bien, para que pueda decretarse la expulsión, es necesario, primero que el trabajador sea miembro del Sindicato, - segundo que la expulsión corresponda a alguna o algunas de las causales previstas expresamente en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicadas al caso; y por último que se haya cumplido con el procedimiento establecido en los estatutos. La asamblea de trabajadores se reunirá con el sólo efecto de conocer de la expulsión, al respecto los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. Además el trabajador afectado debe ser oído en defensa y la asamblea debe conocer las pruebas que sirvan de base al procedimiento y las que ofrezca el afectado. Para que la expulsión proceda, es necesario que haya sido acordada por una mayoría calificada de las dos terceras partes de los miembros del Sindicato.

Cuando se trate de Sindicatos integrados por Secciones, el procedimiento de exclusión se llevará a cabo en la asamblea de la Sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las Secciones que integran el Sindicato.

En cuánto a la convocatoria de la asamblea, los estatutos deben señalar la época de la celebración de las ordinarias y señalar el quórum requerido para su validez. Si la Directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los -

miembros del Sindicato o de la Sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria; en este caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato o de la Sección, en la inteligencia de que las resoluciones podrán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros.

Los estatutos también deben señalar, el procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. La Ley es omisa al respecto, siendo detalles que se dejan al Sindicato para establecer en los estatutos.

Por lo que hace el período de duración de la directiva, la Ley no dice nada al respecto. Los estatutos de los Sindicatos en general están elaborados en tal forma que propician la permanente reelección de los integrantes de la Mesa Directiva.

La regulación de la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del Sindicato, que es un requisito previsto en la fracción XI del artículo 371, casi nunca es regulado adecuadamente en los estatutos, lo que ha permitido en muchas ocasiones un manejo indebido del patrimonio sindical.

Los estatutos también deben determinar la forma de pago y monto de las cuotas sindicales, para lo cual es obligación del patrón hacer las deducciones correspondientes en los términos del artículo 132 fracción XXII de la Ley.

En cuanto a la época de presentación de las cuentas, es otro renglón que la Ley no regula.

El registro del Sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, producen efectos ante todas las autoridades (artículo 368 de la Ley). Esto ha sido criticado, pues se dice que viola la autonomía de los Sindicatos, ya que el registro constituye una verdadera autorización por parte del Estado, ya que un Sindicato puede estar materialmente constituido por trabajadores que apoyan a sus dirigentes y realizan los objetos señalados por la Ley, pero si carece de registro no tienen efecto alguno en el campo legal. El artículo 357 dispone que "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir Sindicatos, sin la necesidad de autorización previa", -- pero por otra parte el artículo 368 dispone que "El registro -- del Sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades". Sin embargo, debe considerarse que la constitución del Sindicato y -- por lo tanto su nacimiento como persona jurídica de derecho social se da una vez que se reúnen los requisitos de fondo y de forma que ya han sido explicados, y el acto registral, como los demás actos de este tipo en otras materias tiene como efecto hacer del conocimiento público la existencia de la nueva persona moral con el fin de que sus actos surtan efectos frente a terceros, lo cual de ninguna manera limita la autonomía sindical.

Existen otros requisitos de forma que la Ley no señala, pero que normalmente son exigidos por las autoridades, éstos requisitos son: la constatación de la existencia física de las personas que integran el Sindicato; la constatación de la calidad de trabajadores de esas personas y la constatación de que esas personas voluntariamente se constituyen en Sindicato.

Por otra parte, deben señalarse las normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás normas que apruebe la -
asamblea.

Por otra parte, y en cuanto a los requisitos de forma, dijimos que éstos podían ser internos o externos. Por lo que se refiere a los requisitos de forma internos, éstos son los documentos resultantes del acto constitutivo como son la copia autorizada de los estatutos y la copia autorizada del acta de asamblea - en la que se elige por primera vez la directiva y por lo que se refiere a los requisitos externos, éstos son los actos que se -- realizan ante la autoridad registradora.

Sobre este particular, el artículo 365 dispone:

Artículo 365. Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

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

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

De acuerdo con el artículo 367, una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha registrado un Sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, las autoridades no pueden negar el registro al sindicato salvo en los casos expresamente indicados en la Ley.- El artículo 366 reza al respecto:

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

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

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

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

Cabe mencionar que los sindicatos, de conformidad con el artículo 370 no están sujetos a disolución o cancelación de su registro, por vía administrativa, sino que todo lo relacionado con la disolución, suspensión o cancelación debe ventilarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 379 dispone dos únicos supuestos en los que se pueden disolver los sindicatos, que son por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, o por transcurrir el término fijado en los estatutos.

C).- AUTORIDADES REGISTRADORAS.

AMBITO FEDERAL.

Primeramente huelga decir que el Estado Mexicano se encuentra estructurado como una República Representativa, democrática, federal, compuesta de Estados Libres y autónomos en todo lo concerniente a su régimen interno, pero unidos en una Federación según los principios establecidos en la Constitución Federal. (46)

"Estimamos que en un régimen federal como el nuestro, hay una sólo soberanía y diferentes potestades o competencias, derivadas de la Constitución: la competencia federal; la competencia ó potestad local y la esfera municipal". (47)

La Constitución crea un Estado Federal que establece dos órdenes subordinados a ella, pero que se encuentran coordinados entre sí. Así mismo les confiere determinadas facultades, lo que se encuentra contemplado en el artículo 124 de la misma. En consecuencia la competencia que corresponde a las Entidades Federativas será una competencia de origen y la competencia delegada la que corresponde a la Federación; es decir, que ésta es una competencia de excepción, por lo que siempre debe interpretarse restrictivamente.

El artículo invocado "... Es la clave de nuestro sistema federal. Tal orden se realiza esencialmente mediante la creación de dos esferas de poderes públicos: Federales y Locales, y la distribución de facultades entre unos y otros". (48)

46.- Rabaza, Emilio O. y Gloria Caballero, Mexicano: Esta es tú - Constitución. México 1982, Ediciones de la Cámara de Diputados. p. 254.

47.- Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A. México 1979. 3a. Edición p. 54

48.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. México, 1985 U.N.A.M. I.I.J., 1a. Edición, p. 103.

Ahora bien, en el artículo 123 Constitucional, Apartado -- "A"; fracciones XVI y XXXI se encuentra el fundamento básico de las asociaciones en el aspecto laboral, señalando la primera -- que tanto obreros como empresarios tienen el derecho para coali garse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindica tos, Asociaciones Profesionales, etcétera. La otra fracción -- alude a la competencia exclusiva de las Autoridades Federales - en los asuntos relativos a las diversas materias que limitativa mente consigna.

Por lo anterior es la Asociación de trabajadores o patro-- nes la que, según su actividad económica o en una empresa de -- competencia federal de acuerdo con lo que establece el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, la que implicará que sea la_ Autoridad Federal la que conozca del respectivo registro, que - como hemos hecho referencia, es una forma de control social; en el entendido de que será el objeto social, actividad o radio de acción; comprendiéndose por ésto como la actividad que realiza_ la empresa o patrón para el que prestan su trabajo subordinado_ los integrantes de una Asociación Profesional, la que determina_ rá el ámbito de competencia de la autoridad laboral que conocerá del registro.

Cabe aquí señalar que el término registro, quiere decir pa_ ra los efectos de este trabajo, el acto, por el cual la autori- dad registradora después de seguir el procedimiento de tramita- ción y dictámen, otorga el reconocimiento oficial a una asocia- ción de trabajadores o patrones que la acredita como persona mo ral legalmente constituida. A través de una resolución en la - que se le asigna un número único.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo consigna en el ar--

título 365 que los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, es decir, cuando se actualice alguna de las ramas de la industria a que hace alusión la citada fracción XXXI, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, o bien alguna de las -- empresas a que hace referencia la misma fracción; o sea, cuando la asociación profesional de trabajadores o patrones se ubica en una rama de actividad económica o en una empresa de competencia federal, de acuerdo con lo que establece el artículo 527 de la Ley Laboral.

Por lo tanto en el ámbito federal es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la autoridad registradora, específicamente a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones.

Cabe decir, que por decreto de 27 de septiembre de 1978, se integra en una sola Unidad Administrativa el registro de las -- agrupaciones sindicales de trabajadores y patrones y de las sociedades cooperativas, funciones que anteriormente eran competencia de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y de la Dirección General de Fomento Cooperativo y Organización Social para el Trabajo, creándose así, la Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos.

Posteriormente, y con el fin de responder a los nuevos requerimientos del Sector Laboral, el 4 de marzo de 1983, por Decreto Presidencial del mismo día, entró en vigor el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el que se reestructura esta Unidad, quedando como Dirección General de Registro de Asociaciones.

Finalmente, en el Diario Oficial del día 13 de diciembre de

1990, se publica el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría, mismo que no afecta la estructura y funciones de la citada Dirección.

La fundamentación legal de la Dirección General de Registro de Asociaciones, tiene su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el precitado artículo -- 123, del apartado "A", fracciones XVI y XXXI.

En la Ley Federal del Trabajo, Título VII, Capítulo II, - artículos 356 al 385 y el Título XI, Capítulo II, artículo - - 527; en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, - artículo 40, fracción IX; y en el Reglamento invocado, artículo 24.

A esta dependencia del Gobierno Federal corresponde llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales del ámbito federal que se ajusten a las leyes (que éste es el órgano y mecanismo de control social). Su objetivo es la función de registro y actualización de asociaciones y -- subasociaciones de trabajadores y patrones, a fin de que gocen de personalidad jurídica para la defensa de sus intereses comunes con apego al material jurídico legislado, llevando a cabo los trámites correspondientes a las solicitudes de registro de las asociaciones profesionales que se ajusten a la Ley, y, expidiendo las constancias de los registros y anotaciones a que se refieren las fracciones del artículo 24 del Reglamento en cita.

Por cuánto hace a los requisitos el artículo 365 de la -- Ley Laboral, señala que los sindicatos deben registrarse en la Dirección General de Registro de Asociaciones y tratándose del

ámbito federal, las agrupaciones de trabajadores o patrones deberán remitir por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de los miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III.- Copia autorizada de los estatutos, debiendo contener como mínimo los datos del artículo 371 de la Ley en comento; y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la Directiva.

Estos documentos serán autorizados por los Secretarios: General, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

No obstante lo anterior, cabe decir que como presupuestos_ deben constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o 3 - patrones, por lo menos; proponerse la finalidad prevista en el_ artículo 356. Así mismo, debe el acta constitutiva contener el acuerdo esencial de constitución, así como la aprobación de la_ denominación de la agrupación de que se trate. La lista a que - se hace alusión deberá estar reconocida por el patrón (padrón - de miembros). El acta de asamblea contendrá la elección de la_ mesa directiva.

De igual forma y dado que la competencia de las Autorida-- des Federales del Trabajo es de excepción, debe quedar demostrada en autos, v.gr. con el Testimonio Notarial donde conste - el objeto social de la empresa, por otra parte, la Dirección Ge

neral de Registro de Asociaciones en uso de sus facultades discrecionales podrá solicitar la intervención de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el fin de que un Inspector dé fé de la actividad del patrón.

Conforme al artículo 358 de la Ley en cita, las agrupaciones profesionales deben exhibir la lista de marras con nombre y firma de los miembros asistentes al acto constitutivo, o bien, exhibir las solicitudes de ingreso al Sindicato. Esta serie de requisitos son exigidos por la autoridad registradora, los que sin estar comprendidos en el artículo 365 citado, se obliga a las agrupaciones a observarlos, caso contrario el registro es nulado.

Ahora bien, tratándose de las Federaciones y Confederaciones, además de los requisitos señalados, se requiere por parte de la autoridad: la lista con el número, nombre y domicilios de las agrupaciones, así mismo, deberán acreditar la vida jurídica y la vigencia de los Comités Ejecutivos de las agrupaciones miembros, con las constancias legalmente expedidas por las autoridades ante las cuales se encuentren registradas. De igual forma las agrupaciones miembros deberán manifestar su voluntad de querer constituir y formar parte de la organización, exhibiendo para tal efecto convocatorias previas, actas de asambleas, lista de asistencia a la misma, designándose a las personas que en representación de las agrupaciones miembros asistirán al Congreso Constitutivo.

Por último, respecto a las Subagrupaciones, se necesita, aunado a los requisitos para la constitución de Sindicatos, el que la personalidad de los promoventes se encuentre acreditada,

es decir, que aparezcan en la toma de nota del Comité Ejecutivo del Sindicato solicitante. Se deberá acreditar que la actividad de la empresa a la que prestan sus servicios los miembros de la Subagrupación, se encuadra dentro del ámbito de acción previsto por el estatuto sindical.

AMBITO LOCAL

El citado artículo consigna que los Sindicatos deben registrarse en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, y como hemos mencionado al ser la competencia federal de excepción, todas aquellas materias que no se encuentren señaladas en la fracción XXXI, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, contemplando el artículo 527 de la Ley Laboral el mismo supuesto, serán competencia de las autoridades locales por tener una competencia de origen.

La división del ámbito local y federal se debió a "La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 6 de septiembre de 1929, modifica el preámbulo del artículo (123 Constitucional) y la fracción XXXI del mismo. En el primer caso, se vuelve exclusiva para la Federación la facultad de legislar - en Materia de Trabajo, en virtud de que la atribución inicial a las Entidades Federativas para hacerlo, había provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica" (49) Esta modificación Constitucional encontró su expresión reglamentaria hasta al año de 1931, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente aquí resaltar qué "El 5 de diciembre de -- 1960, se publicó la reforma que incorpora al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y de los -entonces- Territorios Federales, así como

49.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Et. Al 1a. Edición, México 1985, UNAM p. 304

del Departamento del Distrito Federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal y los trabajadores al servicio del Estado (Ley Burocrática)." (50) Sin embargo, por tratarse de una reglamentación distinta a la Ley Federal del Trabajo, no es materia de nuestra atención, ya que se ría ahondar en aspectos que rebasarían la intención del presente trabajo de investigación, por lo que sólo nos avocamos al -- apartado "A" del multicitado artículo 123 Constitucional.

Las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, fueron creadas para el ejercicio de la función conciliatoria; tuvieron su origen en la legislación de Yucatán del General Salvador Alvarado; posteriormente se establecieron en todas las Leyes de - los Estados y en los proyectos que precedieron a la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el órgano fundamental en la administración de la justicia obrera, en el conocimiento de todos los conflictos obreros e intervienen también -- en la decisión final de los salarios.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo dice en su artículo 621, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, por lo regular se establecen en las Capitales de los Estados, pero los - Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrán, si así lo requieren las necesidades del_

trabajo y del capital establecer una o más juntas, fijando el -- lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por ser la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal la más importante de los órganos jurisdiccionales en el ámbito local, pasaremos a citar algunos aspectos sobresalientes.

Se tiene conocimiento de que el primer local que ocupó la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, fué en el viejo edificio de lo que se conocía por la Aduana de Santo Domingo y en cuya plazuela se hicieron las primeras concentraciones de obreros de los tranviarios por demandas de mejores salarios. Estas se encontraban en la parte baja de dicho edificio, donde duró escasamente dos años, pasándose después a una casa en las calles de Madrid y Antonio Caso. En 1935, se trasladó al edificio sito en Sadi Carnot número 52 esquina con Valentín Gómez Farías, en 1940 y es en el Gobierno del Licenciado Adolfo López Mateos, siendo Jefe del Departamento del Distrito Federal el Licenciado Ernesto P. Uruchurtu cuando se inauguró el edificio situado en Doctor Lavista y Niños Héroes, hasta el último momento de los sismos del 19 y 20 de septiembre de 1985, en que se suspenden sus labores, reubicándose en las instalaciones que exprofeso se construyeron en láminas, casetas que fueron levantadas en lo que era un estacionamiento ubicado en Doctor Lavista, habiéndose impartido la Justicia Laboral en ese lugar hasta el 27 de abril de 1987, fecha en que se trasladó la Junta Local de Conciliación y Arbitraje al edificio construido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en Avenida Río de la Loza número 68, en donde actualmente se imparten sus labores.

Cabe señalar que la Junta Central de Conciliación y Arbitra

je del Distrito Federal, quedó solemnemente constituida y empezó a funcionar el 6 de mayo de 1926, con anterioridad a esa fecha, los asuntos relativos al trabajo, se atendían y resolvían en forma enteramente caprichosa y con notoria simpatía a favor de los obreros. Había sólo el Representante del Gobierno, Jefe de la llamada Junta Central de Conciliación y Arbitraje, - con sus auxiliares, abogados y demás empleados, quienes tramitaban sin sujeción a ningún procedimiento previamente establecido, las reclamaciones bien de los obreros, bien de los patrones, -- aún cuando a decir verdad, éstos no concurrían sino en una proporción bastante reducida. Se procuraba tener siempre una conciliación y de aquí el número y duración de las audiencias de - avenimiento fueran tantas, que obligaban a los interesados a - transigir en sus respectivas prestaciones. A veces cuando no - había sido posible obtener un arreglo conciliatorio, se dictaba una especie de laudo, que no era otra cosa que la opinión del - Representante del Gobierno en el conflicto, para poner una reso- lución que los protegiera contra el laudo de una junta inexis- - tente contra el Representante del Gobierno de una Junta que no - aparecía en ninguna parte. Si el patrón no hacía caso del llama- do laudo dictado en su contra, a pesar de todos los medios em- - pleados para convencerlo, se pasaba el expediente al abogado -- procurador de obreros, a fin de que éste formulara la demanda - del caso ante los Tribunales.

El primer antecedente del registro local, se encuentra en el expediente número 1162/731, en el archivo de la Junta Cen- - tral de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que data del 17 de septiembre de 1931, se presentó ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la solicitud de registro del Sindi- - cato de Molineros del Distrito Federal, formulada por el C. Jo- sé Guadalupe Sánchez, en su carácter de Secretario General del

Sindicato, quien fue electo el 24 de agosto de 1931 en asamblea constitutiva y de elección celebrada en esa fecha.

En los años de 1931 - 1932, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, otorgó el registro a las siguientes Organizaciones Sindicales: UNION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA TENERIA DE LA "UNITED SHOE Y LEATHER CO., S.A.; SINDICATO DE OBREROS Y OBRERAS DE LA CASA "CLEMENTE JACQUES Y COMPAÑIA"; SINDICATO DE PROPIETARIOS DE AUTO CAMIONES DE LA LINEA DE JUAREZ LORETO CIRCUITO GRANDE; SINDICATO DE PROPIETARIOS DE AUTO CAMIONES DE LA LINEA - JUAREZ LORETO CIRCUITO CHICO; SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA FABRICA DE CALZADO "ECLIPSE"; UNION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS INDUSTRIAS DULCERA, HARINERA Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL; ASOCIACION DE INDUSTRIALES DE "ARTES GRAFICAS Y ANEXAS"; SINDICATO DE PROPIETARIOS DE AUTO-CAMIONES DE LA LINEA COLONIA - PERALVILLO, TLALNEPANTLA Y ANEXAS y SINDICATO DE PROPIETARIOS DE AUTO-CAMIONES DE LA LINEA "PERALVILLO, VIGA Y ANEXAS".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo dice en su artículo 621 de la ley, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cada Junta Especial, de las que compone la Central de Conciliación y Arbitraje, se encuentra integrada por un Representante del Trabajo, uno del Capital y un Representante del Gobierno, Auxiliar del Presidente, que hace las veces de éste y que dirige - las audiencias.

Finalmente cabe decir que en el ámbito local no pueden re--

registrarse Federaciones, ni Confederaciones, por no ser de competencia de las autoridades federales; al efecto la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, realiza la función registradora a través de la Secretaría General de Registro de Asociaciones, como se señala en el artículo 69 del Reglamento Interior de la Junta, publicado en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal del 15 de marzo de 1989. (51)

Los trámites respectivos al registro se efectúan a través de la Unidad Departamental de Registro y Actualización Sindical, conforme a las facultades que se atribuyen en el artículo 71 del citado reglamento, requiriéndose de idénticos requisitos para la obtención del registro por parte de las agrupaciones profesionales.

D).- NATURALEZA JURIDICA DEL REGISTRO E IMPORTANCIA.

El maestro García Maynez, acepta que el reconocimiento es un acto constitutivo de la personalidad jurídica, es decir se contempla únicamente el aspecto formal, o sea la declaratoria de que una agrupación profesional cuenta con autorización estatal para actuar, sin tomar en cuenta el fenómeno social que representa.

Por su parte el tratadista Rafael de Pina señala que registro equivale a la "...anotación en un libro registro". (52) Sin embargo para la autoridad registradora el registro es el acto administrativo de la autoridad competente, por el cual se concede la personalidad jurídica a una agrupación. De aquí que la naturaleza jurídica del registro es el de ser un acto meramente administrativo de carácter declarativo, por el que el Estado faculta a una agrupación profesional para realizar los actos jurídicos -

51.- Artículo 123 Constitucional, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. No. 1 enero-junio de 1990. p. 253

52.- De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. 8a. Edición. México 1979. p. 395

inherentes a su finalidad, para considerarla una persona moral.

Así las cosas la importancia del registro es que con tal acto, las agrupaciones profesionales pueden representar válidamente a sus agremiados; celebrar Contratos Colectivos; emplazar a huelga con ese propósito, intervenir en la vida política del país, obtener conquistas sindicales frente a empresas ó patrones; brindar protección legal a sus miembros, gozar de seguridad jurídica en la titularidad del Contrato Colectivo, etc.

Desde el punto de vista patronal y más que de organizaciones sindicales se trata de agrupaciones sectoriales de carácter económico, industrial ó mercantil y que "...la experiencia nacional ha adoptado dos tipos de organizaciones patronales: las de comerciantes y las de (especuladores/industriales/banqueros). -- Dentro de las Cámaras de los primeros cabe mencionar a la Cámara Nacional de Comercio y a la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio. Entre las agrupaciones industriales sobresalen la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y las Cámaras Industriales de sectores especializados como la del hierro y el acero, ó la química ó farmacéutica."⁽⁵³⁾ Las que se constituyen como agrupaciones de asesoría técnica y legal, y que con su registro pueden defender los intereses de sus socios, intervenir ante cualquier clase de autoridades, proponer y participar en la vida política, obtener prebendas en la actividad comercial, y todos aquellos que puede tener una persona moral, al ser un centro de imputación de derechos y obligaciones .

E).- EFECTOS DEL REGISTRO.

Los efectos de la personalidad jurídica de las Asociaciones Profesionales, produce como efectos inmediatos. La unidad del --

53.- Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1990. 1a. Edición. p. 89

grupo que podría actuar como unidad en el comercio social y jurídico, constituyendo la misma, nuevos sujetos de derechos y obligaciones. Por otra parte, la personalidad jurídica es única, pero actúa en dos campos: El Derecho Privado y el Derecho del Trabajo, además de la participación que puede tener en los Derechos Públicos Subjetivos. Le ocurre algo semejante, de lo que acontece al Estado que vive en el terreno del derecho público, pero -- que incursiona en el derecho privado.

A nosotros lo que nos interesa, desde luego, es ver estos - efectos de la personalidad jurídica de la Asociación Profesional en el campo del derecho del trabajo.

La personalidad jurídica de la asociación profesional, re-- presenta la unidad de una porción bien definida de una clase social . Las clases sociales son de contornos vagos y dentro de ellas existen numerosos grupos; cuando estos grupos adquieren perfiles definidos y tienen la voluntad de mantenerse unidos, forman una asociación profesional que se representa en una persona_ moral.

La personalidad jurídica en materia de trabajo es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la asociación profesional para realizar fines; ó bien es la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores ó patrones en - cuanto a tales y en sus relaciones recíprocas. Definiéndola de - otra manera, es la capacidad para realizar los actos jurídicos - que tiendan a alcanzar los fines supremos de la asociación profesional.

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales_ en materia de trabajo es distinta a la persona jurídica creada -

por el derecho privado, que protege patrimonios. La asociación -- profesional protege básicamente derechos humanos de otra especie, ésto es, representa los intereses colectivos de los trabajadores_ ó de los patrones. Y, en primer término, es portadora del principio de la igualdad jurídica, por cuanto hace a los trabajadores - una potencia idéntica al empresario. Y después de la coordinación de los intereses de los hombres, en cuanto a trabajadores ó patr^ones; la categoría de trabajadores se agrega a la persona humana y al tratar de realizar por medio de la asociación profesional, sig^uve al desarrollo de los más auténticos fines humanos; la asocia--ción profesional como persona jurídica representa esta categoría_ de trabajador. La personalidad jurídica del derecho privado actúa en beneficio propio, en mejoramiento de su patrimonio; en tanto - la asociación profesional obra en representación y beneficio de - sus miembros. La personalidad jurídica de derecho privado es un - medio para proteger patrimonios, mientras que la personalidad jurídica de trabajo, sirve para representar la unidad de una comuni^odad humana, cuyos miembros tienen fines idénticos.

La asociación profesional es la protección ó potencia encargada de pactar con otra clase social, la manera de regular sus re^laciones; ó expresado de otra manera: La asociación profesional_ que goza de personalidad jurídica, tiene capacidad para celebrar_ y reformar el Contrato Colectivo de Trabajo; en la inteligencia - de que estos pactos podrían estimarse provisionalmente como la -- composición de los intereses colectivos de los trabajadores ó pa^otrones.

Pera fijar la naturaleza de la personalidad jurídica en mate^oria de trabajo de la asociación profesional, es más interesante - la facultad de la misma para vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo. Los Sindicatos no se limitan a celebrarlo,-

en cuyo caso, serían simples representantes de los trabajadores, - pues son garantes de su cumplimiento ante los propios trabajado-- res y es así porque la asociación profesional es titular de los - intereses y derechos colectivos; por eso se dice que los Sindicatos son los titulares de los derechos colectivos, valga la redundancia.

Las atribuciones apuntadas anteriormente, significan en la asociación profesional, una doble capacidad: La de celebrar y reformar los Contratos Colectivos de Trabajo y la capacidad procesal, o sea la capacidad para comparecer ante cualquier Autoridad_ que en alguna forma participe de los conflictos de trabajo, la re_ presentación del Sindicato se ejercerá por su Secretario General_ ó por la persona que designe su directiva, salvo disposición espe_ cial de sus estatutos, de acuerdo con el artículo 376 de la Ley - Laboral.

F).- ANALISIS DEL TITULO SEPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
"RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO".

El Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo que vamos a_ analizar en lo más relevante, se enfoca a las relaciones colecti-- vas del trabajo, ésto es a los grupos de trabajadores constituí-- dos para la defensa de sus intereses comunes, derecho que está -- consagrado en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Consti-- tución Política.

La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y - patrones (art.354), señalando que la coalición es el acuerdo tem-- poral de un grupo de trabajadores ó de patrones para la defensa - de sus intereses comunes (art. 355), y el sindicato es la asocia-- ción de trabajadores ó patrones, constituida para el estudio, me--

joramiento y defensa de sus respectivos intereses (atr. 356).

Veamos así que la coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias; la coalición es transitoria, no requiere registros, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadros o patrones, en cambio el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ó Secretaría del Trabajo y se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores, ó de tres patrones por lo menos.

La evolución del derecho del trabajo y las necesidades de la vida moderna laboral han hecho prácticamente indispensable la constitución de sindicatos en defensa de intereses comunes, por lo que la organización de los trabajadores en Sindicatos es conveniente no sólo para los propios obreros sino también para las empresas, ya que siempre será preferible tratar los problemas -- que se presentan, con un grupo de representantes de los trabajadores que con todos y cada uno de los obreros.

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa (art. 357) y a nadie se puede obligar a tomar parte de un sindicato ó a no formar parte de él (art. 358).

Dichos preceptos son un claro ejemplo de demagogía legal, -- ya que si bien es cierto que no se requiere de autorización previa para la constitución de Sindicatos, si se requiere de dicha autorización para su registro y capacidad jurídica de real funcionamiento y en el segundo caso, si un trabajador no es miembro del Sindicato titular del Contrato Colectivo en determinada em--

presa, no podrá obtener el empleo y si un trabajador renuncia al Sindicato al que pertenece, le aplicarán sin duda la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón. Esta disposición contenida en el artículo - 395 señala que en el Contrato Colectivo podrá establecerse que - el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes -- sean miembros del Sindicato contratante y que podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que - renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante.

"La aplicación del aviso de separación debe ser inmediata - con sólo recibir el oficio del Sindicato; el patrón no puede calificar o prejuzgar la justificación de la medida ya que de lo - contrario estaría ante la posibilidad de un emplazamiento a huelga por violaciones al Contrato Colectivo del Trabajo". (54)

Compartimos así la opinión del Dr. Hugo Italo Morales Saldaña, en que nos pronunciamos por la desaparición de la cláusula de exclusión por separación, ya que es notoriamente injusta y anti-constitucional.

La única y real clasificación legal de los Sindicatos en México se contempla en el artículo 360 que señala claramente que - los Sindicatos de Trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales; los formados por trabajadores de una misma_ profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa; los formados por trabajadores que presten_ sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales; los formados por trabajadores que presten

sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de Industria; los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas; y

V. De Oficios Varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea de veinte.

El artículo 363 dispone que no pueden ingresar en los Sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, los estatutos de los Sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Dicha disposición es una realidad muy realista, ya que los trabajadores de confianza en muchas ocasiones, por no decir que en todas, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores; además, se posesionarían, por su preparación y capacidad, de los mejores puestos dentro de las empresas.

El artículo 374 nos dice que los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles.

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

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

Consideramos que en realidad el Sindicato se constituye en el momento de ser aprobado por la asamblea y adquiere así lo que podría denominarse capacidad de goce, ya que si no está registrado no podrá actuar ante las autoridades laborales, además dicha disposición resulta en extremo limitativa, ya que los Sindicatos como personas morales celebran de hecho gran cantidad de contratos civiles, arrendamientos e incluso actividades hoteleras y turísticas.

Los Sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del Sindicato (art. 375).

Por lo anterior aunque un trabajador se encuentre sindicalizado tienen siempre la libertad de acudir personalmente a los Tribunales del Trabajo en defensa de sus derechos o hacerlo por conducto de otro representante legal de su elección y de su confianza.

El artículo 378 señala que queda prohibido a los Sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La fracción II del artículo 378 parece desconocer que algu--

nos inmuebles de los Sindicatos son aprovechados en forma apropiada en actos de comercio totalmente legítimos, (55) ya que si pensamos en un hotel en Acapulco propiedad de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, resulta obvio, que éste sea manejado con ganancias y no con pérdidas y tiene como consecuencia el incremento patrimonial de la Federación, lo cual es perfectamente válido.

El artículo 386 dispone que el Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Es pues el sindicato de trabajadores siempre el titular del Contrato Colectivo y por lo tanto las coaliciones obreras carecen de derecho para exigir la firma de dichos contratos, y si lo hacen su petición debe ser desechada, así como tampoco los trabajadores individualmente pueden solicitar la firma de dichos contratos.

Prevé el art. 387 que el patrón que emplee trabajadores -- miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un Contrato Colectivo y si el patrón se niega a firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga consignado en el art. 450.

Tenemos así que los Contratos Colectivos de Trabajo pueden en teoría nacer a la vida jurídica por dos vías: una es la ordinaria y la otra la huelga, llamándose por vía ordinaria cuando los sindicatos que exigen la firma del Contrato Colectivo care-

55.- Cavazos Flores, Baltasar; e hijos. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática. Editorial Trillas, S.A. Vigésima Cuarta Edición. México 1989. p. 277.

cen de mayoría y por medio de la huelga cuando representan a la mayoría, en la realidad los Sindicatos siempre solicitan la firma del contrato por la vía de huelga.

Al establecer este artículo que el patrón que emplea trabajadores sindicalizados tiene la obligación de firmar el Contrato Colectivo, hasta entonces haya más de un trabajador sindicalizado que quieran el contrato para que proceda la petición de firma del contrato.

También es posible que si en una empresa existe un Contrato Colectivo de Trabajo firmado por un Sindicato de Empresa o de Industria, los Sindicatos Gremiales podrán exigir la firma de otro contrato en representación de sus trabajadores, siempre y cuando el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte de otro Sindicato.

Artículo 396 las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo hayan celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184. Esta limitación se refiere a los empleados de confianza, que pueden ser exceptuados, expresamente, de la aplicación de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo dispuesto en este precepto nos resulta inexacto, ya que en vía de ejemplo, la cláusula de exclusión que indiscutiblemente es una estipulación del Contrato Colectivo, no se debe aplicar ni extender a las personas que trabajen en la empresa y que no sean miembros del Sindicato que lo hubiere celebrado.

Los Contratos Colectivos serán revisables cada año en lo

que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria (art. 399-Bis).

Este sistema de revisión anual de salarios duró hasta 1982 y de 1983 a 1985 los salarios se revisaron semestralmente, pagándose un 30% de aumento en enero y un 20% a medio año, en 1986 se fijaron ya tres salarios mínimos durante el año, lo que nos hace pensar que en el futuro también se debieran revisar los salarios cuando menos tres veces al año, (56) sin embargo, y debido al -- llamado "Pacto Económico" los salarios en lo que va de 1988 a -- 1990, sólo ha tenido incrementos promedio que van del 10% al 20% anual y aunque se habló de que los precios en general están controlados y congelados, lo cierto es que en materia tributaria, -- ha habido "ajustes" desde el 100% hasta el 2000% y pese a lo que se diga, también los alimentos, los servicios públicos y privados, los arrendamientos de casas habitación y para oficinas o negocios, han sufrido notables aumentos, con lo cual el poder adquisitivo de la clase trabajadora día a día es menor con la consiguiente rescisión económica de consumo y que muy a su pesar ha obligado a las grandes cadenas comerciales (Aurrerá, Comercial - Mexicana, Gigante, etc...) a promover descuentos hasta del 50% -- de descuento en gran variedad de productos y poder así tener capacidad de movimiento de mercancías y dinero en efectivo, que -- logre sacrificando ganancias, al menos sostenerse sin pérdidas, -- en el mercado nacional como líderes en su ramo, y aún así el -- grueso de la población se encuentra literalmente desesperada, ya que su salario de (once mil setecientos diarios) promedio lo -- obliga junto con su familia a mal comer, mal vestir y mal vivir_ (octubre 1991).

Si ninguna de las partes solicitó la revisión del Contrato_ o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se

prorrogará por un período igual al de su duración o continuará - por tiempo indeterminado (art. 400). Pero en realidad aunque no se solicite la revisión en tiempo, los contratos de hecho nunca se prorrogan, ya que los Sindicatos de todas maneras emplazarían a huelga por supuestas violaciones al contrato, pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años.

La teoría de revisión de los contratos se debe de llevar a cabo en un ambiente favorable y con disposición de ánimo adecuada, pero resulta que en la práctica los contratos se revisan en un ambiente hostil, ante las autoridades del trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga, además de que los pliegos petitorios están generalmente muy desproporcionados.

Otras peculiaridades de los Contratos Colectivos son que las detenciones de los Contratos Colectivos tienen que tramitarse por medio de un procedimiento especial sumario y no por la vía de huelga, el Contrato Colectivo debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y por triplicado, para que cada parte se quede con un ejemplar y el otro se deposite ante la junta respectiva, tampoco producirá efectos de Contrato Colectivo al convenio al que le falte determinar los salarios o tabulador, ni podrá concertarse un contrato en condiciones menos favorables para los trabajadores que los contenidos en contratos vigentes en la empresa.

Tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos el clausulado de los Contratos Colectivos el 1o. es la ENVOLTURA, que comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación, el 2o. es denominado NORMATIVO, en que se encuentran pactadas las cláusulas relativas a las condiciones

específicas de trabajo como son monto de salarios, jornada, descansos, vacaciones, etc. el 3o. es el ELEMENTO OBLIGATORIO y --- sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, como la cláusula de exclusión de ingreso y de separación y_ el Reglamento Interior de Trabajo.

Lo anterior nos lleva a las siguientes conclusiones: el -- Contrato Colectivo es el instrumento mediante el cual se pueden coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo, -- tiene que consignar prestaciones superiores a las de la Ley, para justificar su razón de ser, las discusiones de los Contratos_ Colectivos deben ser discusiones técnicas con la ayuda de todos_ los elementos modernos de que se dispone.

Los Contratos Colectivos de Trabajo deben garantizar a los_ trabajadores, mejores condiciones de trabajo, a los patrones, -- tranquilidad y progreso laboral y al público consumidor, una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad. (57)

Contrato - ley es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y varios patrones, o uno o varios Sin dicatos de Patrones, con objeto de establecer las condiciones se gún las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entida-- des Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen - una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional_ (art. 404).

Por lo general los patrones no desean el Contrato-ley en ra zón de que al establecer un rasero de igualdad de condiciones pa ra todas las empresas perjudica notoriamente a las más pequeñas_ y los Sindicatos estiman que con dichos contratos pierden con---

trol y autonomía, ya que tienen que sujetarse a criterios ajenos a sus propios directivos.

El Contrato-ley sólo puede ser celebrado por uno o varios - Sindicatos de Trabajadores y por varios patrones, a diferencia - del Contrato Colectivo, que puede ser celebrado por un sólo pa-- trón, siendo su finalidad, establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: a) todo el país; --- b) varios Estados; c) un Estado; d) en una zona económica que - abarque varios Estados, o e) en una zona económica que forme pa^rte de un Estado.

El Contrato-ley también es conocido con el nombre de Contrato Colectivo obligatorio y sus principales diferencias con el -- Contrato Colectivo ordinario son que el Contrato-ley es un con-- trato de industria y el Contrato Colectivo es de empresa, el primero se solicita ante la Secretaría del Trabajo, y el segundo ante las Juntas de conciliación y Arbitraje, el Contrato-ley debe otorgarse por varios patrones y el Colectivo puede ser firmado - por uno sólo, el primero es revisable 90 días antes de su venci-- miento y el Colectivo a 60 días el Contrato-ley no puede exceder de dos años y el Colectivo puede celebrarse por tiempo indefini-- do.

El Contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposi-- ción en contrario contenida en el Contrato Colectivo que la em-- presa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas es-- tipulaciones sean más favorables al trabajador (art. 417).

En el orden jerárquico el Contrato-ley está por encima del_ Contrato Colectivo como fuente formal especial del derecho labo-- ral. (58)

Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo, que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos (art. 422).

A pesar de que existe la práctica de imponer multas a las empresas que no tengan celebrados Reglamentos Interiores de Trabajo, la Ley no obliga a celebrar dichos reglamentos, por otro lado los Sindicatos no son muy afectos a celebrarlos, ya que los consideran como las fuentes de las sanciones que pueden aplicarse a los trabajadores, pero una vez que se otorga el reglamento, su observancia es obligatoria para los que lo celebran.

La falta de Reglamento Interior de Trabajo en una empresa impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias, a menos de que estén pactadas en los contratos, y en cuanto al segundo párrafo de este artículo estimamos que se debe entender que no será considerado como reglamento el cuerpo de normas técnicas o administrativas que formulen unilateralmente las empresas, ya que sí pueden ser materia de dichos reglamentos las normas de orden técnico y administrativo que se pacten directamente de común acuerdo con los trabajadores, siempre que no impliquen renuncia de derechos, o vayan contra la moral, el derecho o las buenas costumbres.

El Reglamento Interior de Trabajo es de gran importancia, ya que reemplazan la acción arbitral por procedimientos regulares, permiten la aplicación de sanciones, ya que sin ellos, sólo se podría o simplemente amonestar o rescindir la relación de trabajo, si la falta en que incurrió el trabajador así lo amerite,-

es además un excelente medio de comunicación, sobre todo para -- los obreros de nuevo ingreso que sin ellos requerirían un esfuerzo especial de adaptación, pensamos por lo tanto que una empresa que tenga un buen y apropiado Reglamento podrá programar, con mayor eficacia, sus políticas de administración y estará en posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias, constituyendo para -- los patrones un principio de seguridad y para los obreros, una garantía de respeto a sus derechos, aunque en la práctica no son muy afectos a él.

El artículo 426 dispone que los Sindicatos de Trabajadores_ o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

El artículo 427 nos dice que son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa: la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física, mental o su muerte, la falta de materia prima, el exceso de producción, la incosteabilidad, falta de fondos o de subsidios y -- las causas de terminación de las relaciones de trabajo que señala el artículo 434 son: la fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte del patrón que tenga como consecuencia necesaria la terminación de los trabajos, la incosteabilidad, el agotamiento de la materia prima, el caso de explotación de minas que carezcan de minerales costeables para la restauración de

minas abandonadas o paralizadas, el concurso o la quiebra legalmente declarada.

Debemos pensar que estos artículos referentes a la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo, son de naturaleza económica, tal como lo señala el Lic. Mario de la Cueva al decir: "todo conflicto que tienda a crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo, es de naturaleza económica", (59) y al observar los artículos 448 y 902 que nos dicen que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo cuando se trate sólo de apoyar otra huelga, nos obliga a prácticamente afirmar que los Sindicatos invariablemente emplazarán a huelga a la empresa en los supuestos dados, ya que es la fórmula legal para presionar al patrón y obtener una posición -- ventajosa, con lo cual los artículos señalados hacen inaplicables en la práctica los preceptos relativos a la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas del trabajo. (60)

59.- De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 755

60.- Cavazos Flores Baltasar e hijos. Op. Cit. p. 303

C A P I T U L O I V

REPERCUSIONES SOCIALES1.- EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL.

El sindicalismo es considerado por algunos autores, como un resultado de la lucha de clases. Así se entiende de su regulación legal en nuestro país que plantea un sindicalismo clasista. Por ello, resulta oportuno hacer algunas consideraciones a este propósito.

La lucha de clases existe desde mucho antes que los hombres tuvieran conciencia de ella, los historiadores señalan que los fenómenos sociales modernos deben de explicarse en función del enfrentamiento entre la aristocracia terrateniente y la burguesía, lucha a la que desde 1830, llega un tercer invitado: el proletariado, sin embargo, el planteamiento del problema lo hacen Carlos Marx y Federico Engels, quienes señalan que el origen de la lucha de clases radica en la contradicción de los intereses de clase, ya que la historia de toda sociedad hasta nuestros días, no ha sido sino la historia de la lucha de clases, donde el resultado siempre ha sido, la transformación revolucionaria de la sociedad.

El proletariado, la clase antagónica, nace en el seno de la burguesía como consecuencia necesaria e ineludible y dentro de la sociedad clasista, la lucha de clases es el motor más importante del progreso social y puede desplegarse en terrenos diversos de la vida social: el económico, el político y el ideológico.

La primera forma de la lucha proletaria fue la lucha económica que se refleja en la defensa de los intereses profesionales

(aumento de salarios, reducción de la jornada de labores, mejora miento de las condiciones de trabajo, etc.). Pero esta lucha no puede traer al proletariado la emancipación. Sólo consigue mejorar las condiciones de vida por los obreros de su fuerza de trabajo al capitalista, y no suprime las condiciones económicas que les obligan a contratarse con los patronos. Esto último no puede ser alcanzado más que con la lucha política, que es la forma suprema de la lucha de clase del proletariado.

Por último, la lucha ideológica busca emancipar al proletariado de la influencia de la ideología burguesa, la cual dentro de la sociedad capitalista le viene impuesta no sólo por las organizaciones e instituciones dominantes, sino por todas las condiciones de su vida diaria, intentando lograr una toma de conciencia, que es la condición para la transformación de la lucha de clases espontánea en lucha consciente.

La concepción clasista del Sindicato tiene evidentemente su origen en el pensamiento marxista. Implica la idea de que el Sindicato constituye la expresión de una clase social, tesis defendida por el legislador mexicano quien precisamente clasifica a los Sindicatos, en Sindicatos de trabajadores y de patronos. -- Pensamos que la tesis clasista es correcta a pesar de aceptar -- que no todos los que pertenecen a una clase económica tienen por fuerza, conciencia de ello. Indudablemente nuestro sindicalismo es clasista, en base a un concepto económico pero no político ni ideológico, de la clase social. Por el contrario podemos -- aceptar la idea de que el sindicalismo está muy lejos de representar en nuestro país, el reflejo preciso de la conciencia de clase.

Nuestro sindicalismo es clasista, pero carece de conciencia

El problema no es aún inquietante para la tranquilidad del Estado, ha habido movimientos sindicales que fueron noticia de primera plana, pero el orden social no se alteró en lo sustancial pero, cuando los obreros en masa reaccionen contra las autoridades del trabajo, seguramente el orden social sufrirá trascendentes alteraciones, ya que el fenómeno social del sindicalismo, una vez plenamente unificado, desarrollará una fuerza de enormes proporciones, que sería capaz de modificar incluso nuestra forma de Estado y de Gobierno.

2.- EL SINDICALISMO COMO FENOMENO JURIDICO.

Como fenómeno jurídico el sindicalismo ha venido evolucionando, primero muy lentamente y en las últimas décadas a pasos agigantados, por lo que debemos considerar en primer lugar sus fuentes como fundamento u origen de las normas jurídicas, entendiendo como fuentes naturales, la costumbre en primer término y de donde surge la Ley, por lo que tenemos que las fuentes del Derecho del Trabajo, que son las que originan, nutren y desarrollan en torno al tratamiento jurídico del hecho económico-social del trabajo, de las relaciones específicas entre empresarios y trabajadores, son las del Derecho Laboral Objetivo, podemos así señalar como las fuentes más importantes las siguientes:

- a) Directas: La Ley y la costumbre, los decretos, reglamentos y disposiciones de autoridades administrativas.
- b) Indirectas: Jurisprudencia judicial o administrativa, los pactos colectivos de condiciones laborales, reglamentos de empresa, la doctrina de los autores, los principios generales del derecho, la justicia social, la equidad y la moral.

de clase, se mueve en el mejor de los casos, en el terreno de -- las reivindicaciones económicas, pero contempla pasivamente los enormes problemas económicos y sociales del país.

Durante todo el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social que superó legislaciones antisindicalistas o simplemente indiferentes para conquistar después el reconocimiento estatal inclusive como en nuestro país, a nivel constitucional.

El entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical de toda clase de garantías y al mismo tiempo, encauza la fuerza social para someterla a discretos medios de control, se habla de -- libertad sindical y se intenta expresarla al decir que no es necesario permiso alguno para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades, sin el cual, al Sindicato no se le reconoce el privilegio de la capacidad de obrar.

La fórmula del registro y su negativa ha sido ciertamente eficaz. Pero las cosas tienen un límite y en México estamos llegando a ese límite ⁽⁶¹⁾. La consecuencia es un volver al punto de origen, advertido ya el enorme fraude que supone legalizar la -- protesta social. Así se empiezan a producir ciertos fenómenos -- que están desenvolviendo al sindicalismo su autenticidad: movimiento, fuerza social indiferente al cumplimiento de los requisitos legales, como fue el caso de los empleados, investigadores y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el registro quedó a un lado olvidado, y los Sindicatos: S.P.A.U.N.-A.M. y S.T.U.N.A.M. funcionaron como debían, ésto es, como una fuerza social, cierta y viva y no como sujetos de relaciones jurídicas sociales.

61.- De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 7a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1987. p. 622.

- c) **Generales:** Las que rigen en la generalidad de instituciones y situaciones, como la Ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.
- d) **Específicas:** Por circunscribirse a ciertas esferas de lo laboral, como los convenios colectivos de condiciones de trabajo, la sentencia colectiva y los reglamentos de trabajo.
- e) **Legislativas:** Entendidas en la amplia acepción de - - obligatoriedad general, entre las cuales se añaden a - la Ley, los reglamentos administrativos y los decretos Ley.
- f) **Reales:** Las normas que proporcionan la substancia del precepto jurídico, son los elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales como son la Ley y - la costumbre, como necesidad de protección tutelar de los hechos sociales de la organización y de la colaboración, como verdaderos fenómenos sociológicos.

El imperio de las fuentes formales se ve comprometido, en todas las ramas jurídicas cuando contienen preceptos inconciliables, al menos en apariencia y por la fuerza de los hechos, tales como el fenómeno sindical, la huelga y otras medidas de acción directa y las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. (62)

La doctrina más extendida declara que la Ley no deroga, en ningún caso, salvo expresa disposición, los usos y costumbres -- que favorezcan más al trabajador. La costumbre tampoco puede ir contra la Ley cuando ésta acredite derechos o imponga ciertas --

62.- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I Ed. Bibliográfica Omeba, S.A. Argentina 1968. P. 181.

obligaciones con carácter de orden público, en razón del mismo derecho que trata de proteger o del equilibrio jurídico que procura restablecer. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo no es lícito que contraríen las disposiciones de la Ley, por cuanto ésta es de orden público y limitadora de la autonomía de la voluntad; pero cabe admitir que modifiquen la cos tumbre, por constituir ésta una Ley consentida por las partes y no impuesta unilateralmente por los Poderes Públicos.

El progresivo relieve social del trabajo y su exaltación jurídica, han determinado, en el transcurso del siglo XX, la formulación de diversas declaraciones de principios o derechos del trabajo, e incluso su máxima jerarquización al incluirse en los textos constitucionales, con el significado consubstancial de situarla en un plano esencial en la vida de los pueblos y en su ordenamiento jurídico y, también, para otorgarles la máxima estabilidad institucional.

La madurez alcanzada por el movimiento obrero, a través de sus asociaciones profesionales, y los partidos políticos de tendencia socialista o propicia a una concepción generosa de la justicia social; consiguieron primeramente leyes protectoras del trabajo y de los trabajadores, y pretendieron luego, con sus cesivos logros, que se reconociera categoría constitucional a diversos principios y derechos relacionados con el trabajo.

El trabajo, sumido hasta la Primera Guerra Mundial en el olvido constitucional casi absoluto, adquiere importancia preponderante desde entonces, con declaraciones muy variadas, pero coincidentes en su dignificación al enfocarlo como función social.

Correspondiendo a los Estados Unidos Mexicanos, la vanguardia y el mérito social de haber incorporado a los textos constitucionales, de manera amplia y orgánica, los principios generales del derecho laboral positivo. Con anterioridad, las cartas magnas de las distintas naciones solían limitarse a reconocer la libertad de trabajar y el derecho de asociarse con fines útiles.

El origen de la declaración constitucional mexicana se señala en 1916, al discutirse en el Congreso Constituyente el problema de si se debía dar entrada en la proyectada constitución a -- las bases de la legislación de trabajo y cuál debería ser su contenido. Después de violentas polémicas y sobre el esquema presentado por el Licenciado José Natividad Macías, (63) se aprobó el fundamental y extenso artículo 123, del que emana toda la legislación laboral de México, empezando por la Ley Federal del -- Trabajo, promulgado el 18 de agosto de 1931, como ya hemos visto.

Como ha sostenido el Lic. de la Cueva, la transformación -- del Derecho de Trabajo cristalizó en la Constitución del 5 de febrero de 1917, la primera Constitución de tipo social del siglo XX, en que se contemplan los derechos de coalición, de formar -- sindicatos y asociaciones profesionales, así como el derecho de huelga.

El fenómeno de la constitucionalización del Derecho Laboral y por ende del sindicalismo, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el Derecho de Trabajo, por lo que para tener -- una total aplicación práctica, se hizo necesaria una legislación positiva, que le dé verdadero realce y categoría de Derecho.

La codificación laboral constituye la formación de un cuerpo armónico, de una Ley única por su texto y promulgación, ajustada a un plan sistemático que contenga las principales disposiciones y las más estables normas del Derecho Positivo del Trabajo.

De dicha codificación laboral emanó nuestra Ley Federal del Trabajo en la que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones profesionales son sujetos del Derecho Laboral, en manifestación colectiva y con carácter público, al desarrollar sus actividades gremiales y participar en la regulación de la prestación de servicios a través de contratos colectivos de trabajo.

A partir de la promulgación de nuestra Ley Federal del Trabajo, han surgido un considerable número de leyes, códigos y reglamentos en materia laboral y sindical, con lo cual se ha avanzado en gran medida en lo referente a la legislación sindical,-- por lo que como ejemplo nombraremos sólo algunas:

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Laboral Bancaria.

Ley del I.S.S.S.T.E.

Ley de premios, estímulos y recompensas civiles.

Ley Federal de los Servidores Públicos.

Reglamento de los Comités Estatales y Municipales de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Reglamento General de las Asambleas Sindicales.

Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Podemos agregar que incluso en la actualidad (1991) se en--

cuentra en estudio un proyecto de Ley Federal del Trabajo que -- muy probablemente contendrá innovaciones de gran importancia y -- trascendencia en la vida sindical.

3.- OBJETIVOS DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

Tomando en consideración que el sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, abarca dos categorías - de objetivos del sindicalismo perfectamente diferenciados unos - de otros, los INMEDIATOS, que son de tipo realístico y que ata-- ñen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros y los MEDIATOS de tipo predominante ideológico, representa-- dos por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las_ estructuras económicas y jurídicas del ámbito en que actúan y -- conformándolas con la ideología social que sus dirigentes profesan.

Entendiendo por sindicato la asociación de trabajadores o - patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de_ sus respectivos intereses, se comprenden las dos clases socia--- les, trabajadores y patrones, que persiguen objetivos diferen--- tes, en el primer caso el objetivo de los Sindicatos de trabaja-- dores se deriva de un derecho social que los impulsa a luchar -- por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabaja-- dores y la transformación del régimen capitalista, en tanto que_ la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la de_ fensa de sus derechos patrimoniales destacándose en éstos el de_ la propiedad.

Como se ve de la simple lectura de los objetivos de los sin-- dicatos, se advierte que son diametralmente opuestos, caracteri-- zándose la tendencia de los trabajadores a agruparse en asocia--

ciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones de los trabajadores.

Los objetivos del derecho colectivo en México, son fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y el reconocimiento es total de la autodefensa proletaria. Estos tres objetivos se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

De éste deriva que pueda reconocerse al derecho colectivo del trabajo un objetivo esencial: el de constituir un verdadero elemento de equilibrio, de nivelación de fuerzas frente al poder del capital, siendo preciso, además, que los trabajadores tengan conciencia de clase y que accedan al sindicalismo democráticamente.

Cabe mencionar que al ejercitar el derecho de huelga en alguno de sus principales objetos, se convierte en el instrumento de presión para que el patrón cumpla con la obligación legal de otorgar o revisar el Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo señala claramente que los objetivos del sindicato consisten en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de quien lo forme, y tal amplitud permite que el objeto pueda comprender infinidad de actos y entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución.

El objetivo del Sindicato, debe expresarse en los estatutos, por lo cual mencionaré en lo conducente, algunos de los objetivos que señalan en los estatutos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). (64) Sólo -- por citar un ejemplo.

Declaración Primera: La FSTSE, tiene como principio fundamental la defensa de los derechos de los trabajadores: laborales, económicos, sindicales, políticos y sociales.

Cuarta: La FSTSE, entiende la democracia como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Octava: La FSTSE, se pronuncia en contra del reeleccionismo en cualquier órgano del Gobierno Sindical.

Décimo Quinta: La FSTSE, se pronuncia por el mejoramiento profesional de todos sus miembros.

Programa de Acción: 9. Pugnar permanentemente por la formación de una amplia cultura sindical de los servidores públicos, para desarrollar y consolidar la ideología y la solidaridad de clase.

13. Efectivar, con el personal técnico que se requiera, el análisis periódico de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para formular proyectos de reformas o adiciones que la enriquezcan y que protejan todas y cada una de las conquistas de los servidores públicos.

22. Luchar en forma constante por la elevación de los sala

64.- Herran Salvatti, Mariano y Quintana Roldán, Carlos. Legislación Burocrática Federal. Ed. Porrúa, S.A. México 1986. - - P. 471 y siguientes.

nómico, cultural, social y político de los trabajadores.

VIII. Luchar por el respeto a las conquistas y a las aspiraciones de los trabajadores al servicio del Estado.

4.- PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la exposición de motivos tenidos en cuenta para señalar -- nuevos derroteros a la Legislación Laboral Mexicana, en lo referente a "Las Relaciones Colectivas de Trabajo", se desprenden -- las causas para las reformas a la Ley Laboral de 1980.

Para lo anterior, se tomó en cuenta que la enorme transformación que los pueblos han experimentado a consecuencia de su desarrollo económico, de la preponderancia que ha adquirido el movimiento sindicalista, del crecimiento de las grandes urbes, de la generalización del espíritu democrático, de los nuevos descubrimientos científicos y técnicos, así como de las experiencias comunes de corrupción sindical, han producido una crisis en las disciplinas sociales y fundamentalmente en el derecho laboral.

Se dice que las Leyes no crean las condiciones del mundo social y que no hacen más que expresarlas pero la legislación no se limita a este papel pasivo; es en gran parte el eco de las condiciones sociales nuevas, de los sentimientos y de las necesidades nuevas y las sanciones previstas en la Ley, así como sus medios de control ejercen a su vez una acción propulsiva y estimulan a reivindicaciones.

El avance de la legislación laboral es resultado de la fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental, que descansa en el objetivo de lograr el desarrollo con justicia so---

cial, las reformas que se hacen en el presente proyecto, pretenden adecuar a la realidad social, las exigencias de nuestra dinámica social, apartándose al menos un poco a las directrices políticas de los funcionarios en turno y tratando de controlar a los jerarcas sindicales que invariablemente pretenden perpetuarse en el poder sindical.

A continuación señalaremos los artículos que a nuestro juicio deben modificarse en relación a los sindicatos y que deben quedar contemplados en la nueva Ley Federal del Trabajo, que en breve será presentada al Congreso de la Unión.

Dice: Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Debe decir: Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos con capacidad de goce, - sin necesidad de autorización previa.

Dice: Artículo 365. Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

Debe decir: Artículo 365. Los Sindicatos deben registrarse en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán -- por duplicado:

Dice: Artículo 368. El registro del Sindicato y de su di-

rectiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Debe decir: Artículo 368. El registro del Sindicato y de su directiva, otorgado por la Junta Federal o local de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todo género y clase de autoridades.

Dice: Artículo 371. Los estatutos de los Sindicatos contendrán:

Fracción X, período de duración de la directiva.

Fracción XII, forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

Fracción XIV, normas para la liquidación del patrimonio sindical.

Debe decir: Artículo 371. Los estatutos de los Sindicatos contendrán:

Fracción X, período de duración de la directiva, que no podrá reelegirse a sus miembros por más de tres períodos, - - sean o nó continuos.

Fracción XII, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, que no será superior al 2% del salario base del trabajador.

Fracción XIV, normas y procedimientos para la liquidación del patrimonio sindical a repartir por partes iguales entre los miembros del Sindicatos y previa autorización de las autoridades laborales.

Dice: Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miem

bros de un Sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, -- cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.

Debe decir: Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo, siempre y cuando tengan mayoría dentro de la empresa o industria de que se trate.

5.- CRITICA AL CONTROL LEGAL DE LOS SINDICATOS.

La Ley Federal del Trabajo es la máxima conquista que la -- clase obrera ha logrado alcanzar en este siglo y es aquí donde -- se encuentran consagradas las instituciones jurídicas que tute--lan los derechos de los trabajadores, dentro de las cuales se -- establece el derecho a la sindicación, la que a la luz de uno de los principios básicos, el de indubio pro operario, y de acuerdo a las finalidades de los artículos 2º y 3º de la Ley Laboral, debe ser a favor de los trabajadores, cuestión que no se observa -- por el Estado, ya que tratándose del registro de las agrupaciones profesionales, atiende más bien a aspectos políticos que a -- criterios jurídicos de pasar por alto disposiciones que se establecen en la misma ley de la materia.

La evolución del Derecho Mexicano del Trabajo y la problemá -- tica de la vida moderna, hacen necesaria la constitución de sindicatos en defensa de intereses comunes. Puedo asegurar que la -- organización de la clase trabajadora en sindicatos es conveniente no sólo para los propios trabajadores, sino también para la -- clase patronal, ya que básicamente, siempre es mejor tratar los conflictos laborales que se presenten, con un grupo que represente a los trabajadores que con todos ellos.

De ahí que es necesario reformar el Capítulo II, del Título Séptimo de la Ley Laboral, ya que existen en el capitulado una serie de contradicciones que requieren de adecuarse a la realidad, la que por una parte tenemos que el artículo 357 de la Ley, señala el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de una autorización previa, pero sin esa autorización no pueden las agrupaciones ejercer sus derechos, por lo tanto debe el legislador aclarar el supuesto citado, condicionando la autorización al cumplimiento de los requisitos del artículo 365 precitado únicamente, ya que el artículo 366 de la misma Ley, señala los casos únicos por los que la autoridad registradora podrá negar el registro, lo que en la realidad no acontece, al exigirse otra serie de presupuestos que deben acreditarse como vimos en el Capítulo anterior, y que si no se cumplen, el registro es negado.

Por lo anterior, debe modificarse el artículo 365 precitado y señalar que "Las agrupaciones profesionales deben registrarse en la Junta Federal de Conciliación y arbitraje en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local..." Por lo mismo debe derogarse el artículo 367 ya que resultaría ocioso, debiendo adecuarse el artículo 368 a lo anterior. Aunado a lo expresado, huelga decir que para registrar un Sindicato, Federación o Confederación, en el ámbito federal, sólo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la competente, pero para su cancelación sí es competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que se insiste, es la autoridad jurisdiccional la que debe tener esta facultad registral, al contar con mayores elementos para supervisar el funcionamiento de los sindicatos. Lo señalado tiene su base legal en el supuesto del artículo 370 de la Ley. Por lo mismo deberá adecuarse el artículo 384 de la Ley Laboral, al tenor de estas ideas.

Lo aquí señalado lleva la intención de que el sindicalismo mexicano tenga causas adecuadas de estar acordes con la modernidad y no se quede rezagado en estos tiempos de cambio.

Reconoce la opinión pública que la clase trabajadora se ha quedado rezagada en cuánto al cumplimiento de sus justas demandas. Ese daño mantenido durante años en aquellos que representan el sosten de la producción, no debe continuar por más tiempo, sería un factor de gran importancia, negativo, para los propósitos de que se tienen para participar correctamente en todos los ámbitos, por lo que debe actualizarse la legislación laboral.

Lógico es pensar que lo que se está haciendo en materia de comercio exterior, repercuta en todos los elementos que intervienen en los procesos de producción. El sindicalismo es el mejor elemento para que las relaciones de producción, obrero-patronal principalmente, vivan en buena armonía laboral y que se puedan llevar a cabo, honestamente, todas las prerrogativas a que tienen justamente derecho los trabajadores.

Algunos partidos de oposición han demandado hace tiempo, el justo trato que merecen los trabajadores, en sus peticiones. -- Desde el deterioro del salario; el desempleo; la distribución injusta del ingreso; la desaparición en algunos casos de fuentes de empleos; el escaso cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo; las trabas al derecho de huelga; ingerencia oficial en el Sindicato y en el movimiento obrero. Todo respeto hacia los derechos conquistados en las Leyes, así como los tratamientos legales en los conflictos de la clase trabajadora se contemplan en las demandas que el movimiento obrero presenta hasta hoy.

Por lo tanto, es imperiosa la modernización del sindicalismo en México. La modernización de la nación no puede hacerse si el -sindicalismo se queda rezagado. La prepotencia y la falta de democracia en las Organizaciones, no pueden emparejarse con un gobierno que pugna por salir de la crisis económica. Sabemos que -la competitividad está cerca. La relación obrero-patronal, tiene que ser diferente y la coyuntura entre las corporaciones sindicales y empresarios debe manejarse más fraternalmente.

Finalmente, esta crítica al manejo del material jurídico legislado tiene la sana intención de que el control social del sindicalismo en México, sea sólo jurídico, más que político y así alcanzar el objetivo primordial de toda agrupación profesional que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El Derecho Mexicano del Trabajo no se puede concebir en rigor, como un derecho de clase en la medida en que directa o indirectamente, contiene preceptos, tanto a nivel constitucional, como de leyes federales protectoras de intereses patronales.

SEGUNDA.- El derecho laboral en México es un derecho que tutela intereses de la clase trabajadora, a nivel individual. Sin que se pueda dar ese carácter a las normas de matiz colectivo y adjetivo.

TERCERA.- En el devenir histórico el poderoso se ha servido del desprotegido, para explotar su fuerza de trabajo y obtener cuantiosas ganancias; esta explotación de la clase trabajadora creó la inconformidad y tras haber pasado por etapas de represión los trabajadores se vieron obligados a organizarse y de aquí resultaron sus asociaciones -prohibidas en algún tiempo-. lograron ser reconocidas y legalizadas, hasta alcanzar en la actualidad el que las asociaciones profesionales, transformadas en sindicatos, se encuentren totalmente reguladas por las leyes laborales.

CUARTA.- Los sindicatos al constituir personas morales, tienen los mismos derechos que los hombres a ser reconocidos como sujetos de derecho, del cual emana la personalidad jurídica, no como concesión estatal, sino que se impone al Estado y al Derecho, con la facultad de representar los intereses de los trabajadores o patronos, y con la capacidad para realizar los actos jurídicos que tiendan a alcanzar los fines sindicales y ejercer derechos y contraer obligaciones.

ejercicio del derecho de huelga es el arma poderosa para amenazar o presionar, la verdad es que en el fondo ninguno la desea, ya que al final si es mal encauzada a todos perjudica.

NOVENA.- La autoridad en el ámbito federal, que debe otorgar el registro de las agrupaciones profesionales, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y no la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que ésta es una autoridad netamente administrativa, por lo que debe modificarse la Ley Federal del Trabajo y sustraer la facultad registradora a la Secretaría del Trabajo; ya que no es lógico el que para el reconocimiento de la personalidad jurídica sea una autoridad administrativa la competente y para su cancelación la apta sea la autoridad jurisdiccional.

DECIMA.- Si existe una sola Ley Federal del Trabajo y dos ámbitos para su aplicación, es incongruente el que la esfera federal, sea una autoridad administrativa la registradora y por ende controladora de agrupaciones profesionales; y en el aspecto estatal sean las juntas locales de conciliación y arbitraje las competentes para cuestiones de registro de sindicatos.

ONCEAVA.- La Ley Federal del Trabajo debe reformarse, para que sea la autoridad jurisdiccional la competente y así verificar que las agrupaciones profesionales cumplen con los requisitos legales, al ser esta la autoridad originaria quien debe velar el que exista el equilibrio entre los factores de la producción que requieran las necesidades sociales del país, a través del control legal y no político que actualmente impera en nuestro medio.

DOCEAVA.- Los sindicatos debidamente registrados, al gozar

QUINTA.- La personalidad jurídica de una agrupación profesional nace desde su constitución, si cumple con los presupuestos mínimos que señala la ley, y no desde el momento en que le es otorgado el registro, ello ya que la ley no contempla disposición expresa que establezca falta de personalidad jurídica -- sin dicho requisito, aunado a que el artículo 365 de la ley laboral lo contempla en la frase "Los sindicatos deben registrarse...".

SEXTA.- El registro de una agrupación formal es un acto meramente declarativo y no uno constitutivo, ya que la autoridad registradora sólo se constriñe a darle un reconocimiento oficial, con el que nace una agrupación a la vida jurídica.

SEPTIMA.- Si bien es cierto que los efectos del registro -- constituyen un acto meramente declarativo, toda vez que se trata de un trámite administrativo para confirmar que se reúnen los requisitos de ley para formar un sindicato, la realidad, nos confirma que dichos efectos son formalmente constitutivos, ya que la experiencia nos muestra que sindicatos que no cuenten con registro, no tienen tampoco personalidad jurídica y, por ende, no podrán realizar sus funciones principales como son el representar a sus miembros, celebrar contratos colectivos de trabajo, emplazar a huelga, etc.

OCTAVA.- Los objetivos del sindicalismo tienen un profundo matiz altruista, pues pretende mejorar y defender los intereses de la clase trabajadora, así como los de los patrones, pero el auge del sindicalismo obrero no tiene comparación, y día a día, las agrupaciones profesionales crecen y se concientizan, analizando las reales posibilidades de las empresas o establecimientos en que laboran, para no exigir imposibles, ya que si bien el

de personalidad jurídica propia, pueden celebrar contratos colectivos y éste constituye el instrumento mediante el cual se pueden coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo, y del que tienen que consignarse mejores prestaciones que las establecidas en la legislación laboral, para justificar su razón de ser. Con lo anterior se pretende alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, protegiéndose así los intereses de sus agremiados.

TRECEAVA.- Analizados los orígenes ideológicos de las agrupaciones profesionales, resulta que las ideas de evitar la explotación, conquistar un trato justo y equitativo, distribución de la riqueza, coincide con las ideas modernas, que se refieren al postulado de que las asociaciones de trabajadores, hoy sindicatos, son un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico y que desembocó con gran fuerza social en el constante movimiento sindical y en el desarrollo de la legislación laboral.

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

- 1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINIS--
TRATIVO. MEXICO, EDITORIAL PORRUA, S.A. 1979 (3a. ED.).
- 2.- ALTHUSSER, LOUIS. LA FILOSOFIA COMO ARMA DE LA REVOLUCION.-
MEXICO. CUADERNOS DEL PASADO Y DEL PRESENTE. 1932 (12a. ED.).
- 3.- ARAIZA VELAZQUEZ, LUIS. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXI
CANO. MEXICO. EDIT. CASA DEL OBRERO MUNDIAL, S.A. 1975 - -
(2a. ED.).
- 4.- AZUARA PEREZ, LEANDRO. SOCIOLOGIA. MEXICO. EDITORIAL PO----
RRUA, S.A. 1977.
- 5.- BARRIONUEVO PEÑA, JOSE. LOS SINDICATOS Y LAS ASOCIACIONES_
DE EMPRESARIOS. PUBLICADO EN: "DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA_
SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCION". MADRID TARAVILLA. - -
1981.
- 6.- CABANELLAS, GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. ARGEN-
TINA. EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA, S.A. 1968.
- 7.- CABAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL.-
MEXICO. EDITORIAL TRILLAS 1982.
- 8.- CAMACHO, MANUEL. LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO.-
EL FUTURO INMEDIATO. MEXICO. EDIT. SIGLO XXI. 1980.
- 9.- CARPIZO, JORGE. EL PRESIDENCIALISMO MEXICANO. MEXICO. EDI-
TORIAL SIGLO XXI. 1978.

- 10.- CEPEDA VILLAREAL, RODOLFO. EL SINDICATO Y LA COALICION, - SUJETOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO. REVISTA MEXICANA DEL -- TRABAJO. SEPTIEMBRE-OCTUBRE 1962.
- 11.- DE BUEN, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. MEXICO. EDITORIAL PO RRUA,1987. (7a. ED.).
- 12.- DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. MEXICO. EDITORIAL PORRUA. 1987. (8a. ED.).
- 13.- GONZALEZ CASANOVA, PABLO. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO - EN AMERICA LATINA. MEXICO. EDITORIAL SIGLO XXI. 1984.
- 14.- GRAHAM FERNANDEZ, LEONARDO. LOS SINDICATOS EN MEXICO. MEXI CO. ATLAMILIZTLI. 1969.
- 15.- IGLESIAS, SEVERO. SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO. ME XICO. EDITORIAL GRIJALBO. 1970.
- 16.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO. MEXICO. EDITORIAL UNIVERSIDAD OBRERA EN MEXICO. 1962.
- 17.- LOPEZ APARICIO, ALFONSO. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. MEXICO. EDITORIAL JUS. 1952.
- 18.- LOPEZ ROSADO, FELIPE. INTRODUCCION A LA SOCIOLOGIA. MEXICO. EDITORIAL PORRUA. 1976 (25a. ED.).
- 19.- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO. TEORIA DE LOS AGRUPAMIENTOS SOCIA LES. MEXICO. EDITORIAL PORRUA, 1974. (3a. ED.).
- 20.- MERTON, ROBERT K. TEORIA Y ESTRUCTURAS SOCIALES. MEXICO. - FONDO DE CULTURA ECONOMICA. 1972.

- 21.- MORALES SALDAÑA, HUGO ITALO. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- MEXICO. EDITORIAL TRILLAS. 1987.
- 22.- NAIME LIBIEM, ALEXANDER N. LA EVOLUCION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE MEXICO. TOLUCA, - MEXICO. EDICIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO. 1983.
- 23.- OGBURN, WILLIAM. SOCIOLOGIA. MADRID. BIBLIOTECA DE CIEN---CIAS SOCIALES. 1979. (4a. ED.).
- 24.- RAMOS, EUSEBIO. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA. MEXICO, EDITORIAL CARDENAS. 1978. (2a.ED.).
- 25.- RUPRECHT, ALFREDO. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. MEXICO.- U.N.A.M. 1980.
- 26.- SANTOS AZUELA, HECTOR. CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO. MEXICO. EDITORIAL PORRUA. 1990.
- 27.- SERRA ROJAS, ANDRES. CIENCIA POLITICA. MEXICO. EDITORIAL - PORRUA. 1980.
- 28.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. MEXICO. EDITORIAL PORRUA. 1975. (3a. ED.).
- 29.- ZAVALA, SILVIO. APUNTES DE HISTORIA NACIONAL. MEXICO. CO--LECCION SEPSETENTAS. 1975.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CO--MENTADA. MEXICO. U.N.A.M. I.I.J. 1985.

- 2.- MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION. EMILIO O. RABATA Y GLORIA CABALLERO. MEXICO. EDICIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. 1982.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITADA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. MEXICO. 1990.
- 4.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.- CABAZOS FLORES, BALTAZAR E HIJOS. MEXICO. EDITORIAL TRILLAS. 1989. (24a. ED.).
- 5.- LEGISLACION BUROCRATICA FEDERAL. HERRAN SALVATTI, MARIANO Y QUINTANA ROLDAN, CARLOS. MEXICO. EDITORIAL PORRUA. 1986.
- 6.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. DIARIO - OFICIAL. 29 DE DICIEMBRE DE 1976.
- 7.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. DIARIO OFICIAL. 13 DE DICIEMBRE DE 1990.
- 8.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. GACETA OFICIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL DE 15 DE MARZO DE 1989.

DICCIONARIOS Y OTROS.

- 1.- DE PINA, RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. MEXICO. EDITORIAL PORRUA. 1965.
- 2.- PRATT FAIRCHILD. HENRY. DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA. MEXICO.- FONDO DE CULTURA ECONOMICA. 1974. (5a. REIMPRESION).
- 3.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. REVISTA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F. No. 1. ENERO-JUNIO 1990.