

171
Rej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**Seminario de Derecho del trabajo y
Seguridad Social.**

LA FUNCIONALIDAD DEL SINDICATO EN LA
NEGOCIACION COLECTIVA.

CASO: SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y
TRABAJADORES DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD.

FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSALIA CONTRERAS LECHUGA



México, Ciudad Universitaria. Agosto 1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA
EN EL SEMINARIO DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LA
FACULTAD DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO, BAJO
LA DIRECCION DEL DOCTOR
JOSE MANUEL VARGAS
MENCHACA.

A DIOS por haberme permitido
cumplir con ésta meta en el camino
de mi vida.

A mi padre que siempre me ha
apoyado, te agradezco todo tu
cariño y comprensión.

A mi madre que siempre me ha dado
su amor y ternura, te brindo éste
pequeño triunfo.

A Lupita y mi niño Iván que dentro de mi corazón ocupan un lugar especial y siempre brindare mi cariño.

A Salvador con todo mi amor, esperando que muy pronto cumplas tu anhelo.

A toda la gente maravillosa que me ha apoyado y no menciono:
GRACIAS.

INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO I. INSTITUCIONES DE DERECHO COLECTIVO.

1.	Concepto de asociación profesional	3
2.	Concepto de coalición	7
3.	Concepto de sindicato	8
	a) Clasificación de los sindicatos	11
	b) Requisitos para su constitución	14
4.	Concepto de contrato colectivo	22
5.	Concepto de contrato de ley	27
6.	Concepto de huelga	31

CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO.

1.	La asociación profesional en el siglo XIX.	39
	a) Epoca de prohibición absoluta	40
	b) Periodo de tolerancia	42
	c) Epoca de reglamentación	44
2.	Desarrollo del sindicalismo en México	46
	a) Ley del Estado de Jalisco	55
	b) Ley del Estado de Veracruz	55

c)	Ley del Estado de Yucatán	56
d)	Ley del Distrito Federal	56
e)	Ley del Estado de Coahuila	57
3.	Evolución en el siglo XX	57

CAPITULO III. MARCO LEGISLATIVO DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ..	67
2.	La Ley Federal del Trabajo de 1931	73
3.	La Ley Federal del Trabajo de 1970	79

CAPITULO IV. ANALISIS FUNCIONAL DEL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD.

1.	Origen y estructura del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad	84
2.	Objetivos y estatutos del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad.	96
3.	El contrato colectivo en el Nacional Monte de Piedad	105
4.	Las relaciones laborales del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad y la institución	111
5.	Opinión de los miembros del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad acerca del funcionamiento del mismo	115

Conclusiones.....	117
Bibliografía.....	120

INTRODUCCION

Sin duda alguna el hombre desde sus inicios ha buscado la manera de asociarse con otros con el fin de satisfacer sus necesidades; con el tiempo los hombres trabajadores vieron que era necesario unirse para buscar mejores condiciones de trabajo; dichas asociaciones después de incesantes luchas lograron que fueran aceptadas y reglamentadas por el Estado, surgiendo así las asociaciones sindicales que en sus inicios buscaban lograr el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, y posteriormente transformaron sus ideales los cuáles ahora son tendentes a obtener mejores beneficios en cuanto a condiciones de trabajo se refiere.

En nuestro país el derecho de asociación profesional se encuentra reconocido en el artículo 123, fracción XVI, de nuestra Carta Magna, el cuál señala que puede ser ejercido por los obreros y los patrones, pudiendo revestir la forma de coaliciones o sindicatos. Los sindicatos se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo que señala que estos se constituirán para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros, es así, que es indispensable que exista una conciencia de clase entre sus miembros.

La finalidad del presente trabajo va encaminada a conocer el funcionamiento del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, que ha buscado desde sus inicios lograr que las condiciones bajo las cuáles se prestan los trabajos en dicha institución sean mejores con respecto a los mínimos establecidos en la ley.

Es así que en ejercicio de sus funciones esta agrupación busca lograr los óptimos beneficios para los miembros de la misma, esto se ve reflejado principalmente al momento de la revisión del contrato colectivo ya que siempre trata de que sus miembros tengan el máximo bienestar económico a pesar de los intentos de los representantes de la institución que buscan disminuir las prestaciones ya existentes.

En nuestro primer capítulo señalaremos los conceptos vertidos por la doctrina respecto de las instituciones de derecho colectivo básicas, así conoceremos que es la asociación profesional; que debemos entender por sindicato, refiriéndonos particularmente a la clasificación de estos; y a los requisitos necesarios para su constitución; igualmente analizaremos la institución del contrato colectivo en el cuál se fijan las condiciones bajo la cuáles se prestan los servicios en una empresa o establecimiento, comparándola con la del contrato ley.

Dentro del segundo capítulo abordaremos la evolución histórica del sindicato, partiendo desde los colegios romanos que constituyen uno de los primeros intentos de asociación profesional, que más tarde tomaron la forma de gremios vigentes durante la Edad Media, y llegaremos hasta el siglo pasado donde los trabajadores formaron los primeros sindicatos que fueron reprimidos y gracias a la tenacidad de los trabajadores se logró que fueran reglamentados; igualmente nos referiremos a la evolución que ha tenido el sindicalismo en nuestro país que se consolidó a raíz de los movimientos obreros de principio de siglo.

Al desarrollar el tercer capítulo deberemos de precisar el marco jurídico en el cual se desenvuelve el sindicato, partiendo del artículo 123, fracción XVI, que es su base Constitucional. Igualmente señalaremos la forma en que se reguló la figura del sindicato en la Ley Federal del Trabajo de 1931 donde se otorgaban grandes garantías al mismo, la que estuvo vigente hasta 1970 cuando se hizo una reforma integral a la ley modificándose en algunos aspectos la regulación del mismo.

Finalmente en nuestro cuarto capítulo conoceremos el origen y la estructura del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, señalando además sus funciones que tiene encomendadas dentro de sus estatutos, y precisando el contenido del contrato colectivo de trabajo vigente en el Nacional Monte de Piedad en donde están estipuladas las condiciones bajo las cuáles se van a prestar los servicios en dicha institución, el cuál es resultado de la gestión del sindicato de esta institución al momento de la negociación colectiva ya que siempre ha pugnado porque en cada revisión del contrato colectivo de trabajo se mejoren las condiciones generales de trabajo.

CAPITULO I. INSTITUCIONES DE DERECHO CDLECTIVO.

1. La asociación profesional.

Antes de iniciar el estudio del término asociación profesional debemos expresar los conceptos de otras instituciones que le son afines, y son necesarias conocer a fin de entender claramente el concepto en cuestión, nos referimos a la reunión y la asociación que son instituciones de derecho público reconocidas como derechos fundamentales del hombre.

En principio la reunión "es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses".¹ El derecho de reunión aparece consagrado en el artículo 9º constitucional que expresa: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."² es así que las reuniones pacíficas podrán existir siempre y cuando su objeto no vaya contra la moral y buenas costumbres.

La reunión es una garantía con la que cuentan los individuos frente al Estado; se dice que es el precedente obligado de la asociación teniendo la característica de ser permanente.

En tanto que, la asociación es la unión permanente de personas, constituido para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades. En la opinión de Guillermo Cabanellas "la asociación constituye una organización colectiva resultante de un contrato formal que agrupa a las personas para deliberar y obrar de manera continua en esfera de determinados intereses".³

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. Porrúa S.A. México. 1993. pág. 235.

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima séptima Edición. Porrúa S.A. México. 1994. pág. 12.

³ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Derecho Colectivo. Derecho Sindical. Tercera Edición. Heliasta S.R.L. Argentina. 1989. pág. 49.

Estas instituciones, reunión y asociación, presentan diferencias entre sí, encontramos que la asociación implica relaciones de derecho entre sus miembros; su objetivo es permanente; sus fines nunca serán de naturaleza económica, en cambio, la reunión tiene un carácter transitorio con objetivos que son momentáneos, además de que su existencia no da origen a vínculos jurídicos siendo un derecho de orden político.

Al analizar el concepto de asociación profesional, encontramos que se encuentra consagrada en el artículo 123 constitucional, fracción XVI, apartado A, el cual señala que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".⁴

Se ha confundido el concepto de asociación profesional con el término de sindicato, debemos dejar claro que son dos cosas diferentes, así tenemos que el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo⁵ define al sindicato como una "asociación" de ahí que podría ser que la asociación profesional fuese considerada como el precedente del sindicato o en otras palabras la asociación profesional constituye el género y el sindicato la diferencia específica.

Debemos concebir a la asociación profesional como el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía.⁶ Se menciona que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases, en tanto que la asociación de patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales particularmente la propiedad individual.

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. cit. pág. 116.

⁵ Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima quinta edición. Porrúa S.A. México. 1995.

⁶ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. Segunda edición. Porrúa S.A. U.N.A.M. México. 1988. Pág. 255.

La doctrina señala que la asociación profesional es un asociación permanente de trabajadores o dadores de trabajo que realizan una determinada actividad en una zona mas o menos extensa, con el propósito principal de defender los respectivos intereses profesionales.

El Diccionario Jurídico OMEBA señala que "la asociación profesional es un tipo de asociación formado por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento de clase y de las condiciones laborales".⁷

De todas las definiciones expresadas podemos desprender que la denominación de asociación profesional se utiliza para designar la unión de personas, las cuáles ejercen una misma profesión, poseen los mismos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse para la defensa de sus intereses.

Podemos señalar las siguientes diferencias entre la asociación en general y la asociación profesional:

1) La asociación profesional es un derecho que pertenece a los trabajadores o a los patrones, es decir, es un derecho de clase, en cambio la asociación en general es un derecho que pertenece a todos los hombres por igual, constituye una garantía individual consagrada en el artículo 9º constitucional.

2) El derecho de asociación profesional es un derecho especial en cambio la asociación es un derecho general.

3) La asociación profesional es un derecho de una clase social frente a otra y la asociación en general constituye un derecho que se tiene frente al Estado.⁸

Ha surgido una polémica respecto a que si el derecho de asociación profesional se encuentra comprendido dentro del derecho de asociación en general o si bien son dos derechos distintos, pero que guardan una relación, ya que el segundo

⁷ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo I A. Driskill S.A. pág. 859.

⁸ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa S.A. México. 1993. pág. 603.

es presupuesto para que pueda existir el primero. Existen tres teorías que pretenden resolver dicha polémica:

I. El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación. Walter Kaskel se inclina por la tesis de la identidad, expresando que la libertad sindical es una aplicación del derecho general de asociación y decía que si por alguna causa se suspendían los derechos individuales del hombre (como es el de asociación), esta suspensión se podía extender a la libertad sindical ya que el derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho de asociación general.

II. El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación. Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey al defender su teorías decían que el derecho de asociación profesional gozaba de autonomía ante el derecho de asociación en general, y que la asociación profesional es un derecho fundamental con una naturaleza especial, es decir, es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía. Demuestran tal autonomía al explicar que la libertad sindical pudo existir mucho tiempo sin la libertad de asociación en general. Explicaban su teoría señalando que estos dos derechos tienen grandes diferencias entre sí, ya que el derecho asociación en general se refiere a todos los fines que se pueda plantear el ser humano pudiendo ser político, cultural, deportivo, etcétera. Por el contrario la asociación profesional solo plantea una función concreta que es el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

III. Una tercera teoría unión de las ideas de los profesores Kaskel y Hueck-Nipperdey, explican que la asociación profesional y la asociación en general son dos derechos distintos, productos de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen como fundamento común la naturaleza social del hombre, y que estos derechos se originan de circunstancias diferentes, ya que por un lado la asociación surge para la defensa de los derechos individuales contra todo poder público, siendo un derecho político, irrenunciable e imprescriptible; en tanto que la libertad sindical es una garantía para la clase social que sufría de injusticias por parte de sus explotadores, así el sindicalismo surgió como una defensa de la clase

trabajadora para tratar de mejorar sus condiciones laborales. Continúan explicando que aún cuando estos derechos surgieron motivados por circunstancias diferentes, tienen un punto de coincidencia y esta es que la titularidad del mismo es ejercida por el hombre.

Así mismo esta teoría señala que los dos derechos tienen diferencias notorias y fundamentales así tenemos que la libertad general de asociación se integró en un derecho frente al Estado, al que impuso un no-hacer, y que por el contrario la libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, pero tuvo que ser también un derecho frente al estado, un dejar-hacer a los trabajadores que consistía en no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas.⁹

Podemos llegar a concluir que la asociación profesional es la unión permanente de varias personas que comparten una misma profesión, tendente a lograr el mejoramiento de sus intereses profesionales.

2. Concepto de coalición.

La palabra coalición deriva del latín "*coalitium*", que significa reunirse, juntarse. La coalición es el pacto entre varias instituciones, políticas, económicas y sociales para la realización de una acción común.¹⁰

Paul Pic define a la coalición diciendo que "es la acción concertada de cierto número de obreros o cierto número de patronos, para la defensa de sus derechos y de sus intereses comunes".¹¹

En nuestra ley laboral se establece que la coalición constituye "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de intereses

⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. pág. 241 y ss.

¹⁰ Diccionario Enciclopédico Grijalvo. Tomo I. s.p.i. pág. 443.

¹¹ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob cit. pág. 239.

comunes".¹² Como podemos observar el término de coalición tiene un elemento que la hace particular y diferente de la asociación sindical que es la temporalidad, con lo que tenemos que la coalición es un acuerdo temporal y que una vez que es satisfecho su interés o se ve su imposible realización cesa; es importante hacer notar que la coalición sirve de soporte a otras instituciones de derecho colectivo como son la huelga y la asociación sindical.

No debemos confundir el concepto de coalición con el de sindicato, ambos presentan grandes diferencias:

a) La coalición es transitoria; no requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; se constituye para la defensa de intereses comunes y para formarse se requiere de dos o mas trabajadores o patrones según sea el caso.

b) El sindicato es de carácter permanente; requiere para existir del registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; tiene como objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y requiere un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones para poder constituirse.

Concluiremos señalando que la coalición es el acuerdo de un cierto grupo de trabajadores o patrones para la defensa de un interés particular y una vez satisfecho este puede desaparecer.

3. Concepto de sindicato.

La definición de sindicato no es una tarea fácil ya que cada autor aporta su definición de acuerdo a su propio criterio. Etimológicamente sindicato proviene de la expresión griega *syndicus*, expresión con la que se designaba a la persona

¹² Artículo 355 Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. pág. 173.

encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, entendiéndose como tal al procurador que defendía los derechos de una corporación.

Para Guillermo Cabanellas el sindicato es "la unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".¹³

Manuel Alonso García, entiende que éste es una asociación de empresarios o de trabajadores con un carácter profesional y permanente, teniendo dicha asociación como finalidad la defensa de sus intereses. Observamos que se abre la posibilidad de que estos se constituyan tanto por obreros como por patrones, siendo el representante de sus miembros.

En la opinión de Juan García Abellán el sindicato es "la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político social".¹⁴

En el artículo 356 de la LFT se señala la definición legal de sindicato expresando que es "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". De ahí que podamos desprender los siguientes elementos:

1. Se trata de una asociación de trabajadores o patrones. No se admite la formación de sindicatos mixtos.
2. La finalidad del sindicato consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores agremiados.
3. Se trata de una unión libre.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Ob. cit. pág. 237.

¹⁴ GARCÍA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Aguilar. Madrid. 1961. pág. 46.

Néstor de Buen concibe al sindicato como "la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de intereses de clase".¹⁵ Analizando esta definición de sindicato encontramos las siguientes características:

I) El sindicato es una persona social; nuestra ley atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica considerándolo una persona jurídica en el derecho social.

II) El artículo 357 se señala que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, de ahí que el sindicato es una persona social libremente constituida, condición de los sistemas democráticos.

III) Es una asociación ya sea de trabajadores o de patrones los sindicatos pueden constituirse ya sea por patrones o bien por trabajadores, pero deben ser de uno y otros, aunque no es tan común que existan sindicatos de patrones como lo es el número de sindicatos de trabajadores que existen.

IV) El sindicato es una unión libre, los trabajadores se unen en pro de la defensa de sus intereses lo que hace suponer que las personas vinculadas entre si lo hacen por lazos profesionales.¹⁶

En nuestra opinión el sindicato es toda organización, ya sea de trabajadores o patrones, que constituye al amparo del derecho de asociación profesional de una manera permanente y con el objetivo de defender sus intereses profesionales comunes.

Estudiando un poco mas a fondo los sindicatos, encontramos que el principal objetivo de estos es el profesional de ahí que las asociaciones que no persigan la defensa de los intereses profesionales no serán sindicatos, la ley es muy clara en el sentido que el objetivo de las asociaciones profesionales deberá ser siempre la defensa de los intereses colectivos que representan.

¹⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob cit. pág. 727.

¹⁶ Cfr. Ibidem. pág. 727 y ss.

De lo anterior podemos desprender que los fines u objetivos de los sindicatos podrán ser los siguientes:

-Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros.

-Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que presenten.

-Promover la educación gremial, técnica y general de los asociados.

-Propugnar porque las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y respeto mutuo.

-Denunciar ante los funcionarios competentes del trabajo las omisiones, irregularidades y violaciones que se cometen en las aplicaciones de la ley laboral.

-Adquirir y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

En resumen, el fin primordial de los sindicatos es la defensa de los trabajadores tanto de sus condiciones de trabajo como las relaciones que se desarrollan con el patrón; de ahí que aun cuando el sindicato tenga otros fines el principal de estos será el estudio, mejoramiento, defensa de los intereses profesionales, aunque también es cierto que tiene otros objetivos como el de dignificar la profesión, proporcionarle a los trabajadores medios de desenvolvimiento, mejorar la situación en general.

a) Clasificación de los sindicatos.

Existen diversos criterios para clasificar a los sindicatos, así Guillermo Cabanellas ofrece la siguiente clasificación:

"1) Por su base física, es decir, el territorio determinado sobre el cual ejerce su acción sobre los trabajadores o patrones que en él residen, en este caso los sindicatos pueden ser locales, comerciales, provinciales, regionales y nacionales.

2) Por la actividad de sus miembros se agrupa a los trabajadores que ejerzan una profesión igual o similar a la de cada uno de los integrantes de la identidad o al menos que exista conexidad entre ellos.

3) Por la clase social que representan, bien pueden ser de patrones o bien de trabajadores ya que los sindicatos mixtos, es decir, de patrones y trabajadores no son admitidos como norma por la legislación positiva.

4) Por su naturaleza frente al Estado, pueden ser sindicatos particulares u oficiales y personas de Derecho Público o de Derecho Privado.

5) Por la agrupación de sus elementos, pueden ser sindicatos horizontales si agrupa fuerzas económicas homogéneas o bien sindicatos verticales si agrupa fuerzas heterogéneas complementarias.

6) Por las profesiones que agrupa en este caso pueden ser sindicatos profesionales o de oficio, de empresa o de industria".¹⁷

Nosotros estudiaremos la clasificación legal de los sindicatos de trabajadores contenida en el artículo 360 de nuestra LFT que señala que estos pueden ser:

1) Sindicato gremial, "es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad". En la Ley Federal del Trabajo de 1931 los sindicatos gremiales merecían mayor protección, como sabemos el gremio es la forma más antigua de agrupación, es así que cuando surgió el sindicalismo las actividades que se desarrollaban requerían sólo de una profesión de ahí que existiera esta clase de sindicatos que agrupaba a los miembros de una misma profesión, aunque actualmente se apliquen a otras ramas como el comercio ya como su nombre lo indica agrupa a un gremio de trabajadores que desempeñan una actividad común, vemos que el dato asociante es la identidad de ocupación.

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Ob. cit. pág. 259.

II) Sindicato de empresa "es la organización formada por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa". El factor que se toma en cuenta para esta clasificación es únicamente la adscripción a una misma negociación, en este tipo de sindicalismo se manifiesta de una manera acentuada la unidad de la clase trabajador; buscan defender los intereses de todos los trabajadores, otorgando el beneficio que se obtenga a todos ellos. Néstor de Buen dice que los sindicatos de empresa se han convertido en la expresión real de la democracia sindical. Obviamente que para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere trabajar en la empresa de que se trate.

III) Sindicato industrial "es el formado por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". Debemos de dejar claro que la expresión rama industrial no se refiere solo a la actividad extractiva o de transformación sino que también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizado; es así que con este término se intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común pudiendo referirse a distintas cosas, bien puede ser la materia prima, las instalaciones, a la especialidad de las obras, al tipo de organización, el producto final, etcétera.

El sindicato industrial, presenta una gran superioridad con el sindicato de empresa ya que amplía su marco de aplicación, se extiende a todas aquellas empresas que pertenezcan a una misma rama industrial. Aunque también cuenta con un lado oscuro y es que en ocasiones sus líderes anteponen sus intereses personales a los contratos colectivos a espaldas de los trabajadores o bien los conflictos se solucionan con una ventaja para los líderes.

IV) Sindicatos nacionales de industria; esta clase de sindicatos son de características parecidas a los de industria, la ley los define como "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más Entidades Federativas".

Se menciona que ésta clase de sindicato constituyen el peldaño inmediatamente inferior a las federaciones. En nuestra opinión ésta clase de sindicato es prácticamente innecesario ya que podía quedar comprendido dentro de

los de industria porque lo único que los distingue de éstos es que los agremiados prestan sus servicios en dos o más estados.

V) Los sindicatos de oficios varios como su nombre lo indica son los formados por trabajadores de diversas profesiones, estos nacieron por la conveniencia de crear organizaciones sindicales en poblados pequeños, la misma ley establece que "solo se podrán constituir cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte". Como vemos estos sindicatos no tienen una gran fuerza para defender a sus miembros, con esto se subsana que no se les niega a ningún trabajador su derecho contemplado en el artículo 123, fracción XVII, apartado A, de la Constitución.

Con respecto a los sindicatos de patrones, éstos pueden ser:

"a) Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

b) Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades".¹⁸

En realidad son pocos los sindicatos de patrones, en nuestro país existe la Confederación Patronal de la República Mexicana que es un organismo patronal muy fuerte; y otro buen número de patrones se encuentra afiliado a las Cámaras de Comercio.

b) Requisitos de constitución de los sindicatos.

Para que un sindicato se considere legalmente constituido, la ley exige el cumplimiento de determinados requisitos, los cuáles son de fondo y forma; respecto a los requisitos de fondo se deben cumplir determinados condiciones respecto a las personas, al objeto y a su organización.

Analizando los requisitos de fondo en cuanto a las personas, encontramos que la libertad sindical es un derecho que se le concede a todos los

¹⁸ Artículo 361, Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. pág. 175.

trabajadores por igual mientras tengan la calidad de trabajadores están en posibilidad de constituir o ingresar a un sindicato. Podemos deducir las siguientes particularidades en cuanto a los requisitos respecto a las personas:

-Para poder constituir un sindicato de trabajadores será necesario contar con un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo. En tanto que un sindicato de patrones se constituirá con un mínimo de tres patrones. La segunda parte del artículo 356 de la LFT señala que se considerará trabajador en servicio activo aquel que, a pesar de habersele rescindido su relación de trabajo, mantiene la calidad de tal, siempre que dicha rescisión haya sido dada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentar la solicitud de registro y aquella en que el mismo sea otorgado o bien negado. Este precepto como vemos, protege a los trabajadores contra el intento del patrón de despedir un buen número de trabajadores con tal de que estos no llegaren a contar con el número mínimo para poder constituir un sindicato.

-No se hace distinción alguna entre el hombre y la mujer, cualquiera de ellos sin importar sexo pueden ingresar al sindicato.

-En cuanto a los menores de edad la ley dispone que los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos, pero se establece una limitante marcada en la fracción II del artículo 372 de la multicitada ley respecto a que los menores de dieciséis años no podrán formar parte de la directiva.

-Por lo que hace a los extranjeros se establece la prohibición de éstos para formar parte de la directiva.

-Mención especial merecen los trabajadores de confianza a los cuáles se les limita su libertad de asociación, al existir dos preceptos regulando su situación jurídica. Por un lado en el artículo 183 de la LFT se señala "no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores", y en el artículo 363 del mismo ordenamiento expresa "no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza". Ambos preceptos hacen suponer que se restringe la libertad de asociación a éstos trabajadores, aunque no se impide

legalmente a éstos que puedan formar sus propios sindicatos, en realidad son contados los sindicatos que existen de trabajadores de confianza, esto es, por la naturaleza de sus labores y por el contacto directo que tienen con el patrón.

Con respecto a los requisitos relativos al objeto, encontramos que éste puede ser mediato e inmediato.

a) Objeto inmediato, es el que está establecido en la legislación, siendo "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", como vemos se lucha para el bienestar inmediato de la clase trabajadora, es una actividad transitoria y mas bien de tipo económico.

b) Objeto mediato, es equivalente al fin del sindicato, siendo éste un concepto ideológico, conformado por el pensamiento de quienes encabezan el movimiento sindical, es en otras palabras, la actuación presente del sindicato que puede repercutir en el futuro de los asociados procurando siempre que este futuro sea mejor para los trabajadores.

Los requisitos relativos a la organización del sindicato se encuentran contenidos en el artículo 371 de la LFT, los cuáles se encuentran señalados ya que si un sindicato no cuenta con un mínimo de organización no podrá estar en aptitud de realizar sus fines legales, esto es para que el sindicato se relacione jurídicamente con toda clase de personas y para que lleve una vida activa interna. Estos requisitos se hacen constar en un cuerpo de normas denominados estatutos, elaborados para obtener el registro y deben contener:

I. Denominación que le distinga de los demás. La denominación de las personas morales equivale al nombre de las personas físicas, el sindicato debe llevar un nombre que lo distinga de toda otra persona. El nombre da derecho a usarlo en exclusividad, a impedir que lo use otra persona así como también poderlo cambiar.

II. Domicilio. El domicilio es un atributo de las personas morales, es el lugar determinado por la ley para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. Como sabemos el domicilio de las personas morales será aquel

lugar donde tengan establecido su administración, siendo el sindicato una persona moral su domicilio por ende será donde tenga establecida su administración; la sede de las actividades jurídicas de la asociación gremial presenta importancia práctica y jurídica, por que conociendo su domicilio estamos en aptitud de conocer donde opera el sindicato y donde se le puede encontrar a través de sus representantes.

III. Objeto. En los estatutos del sindicato se debe de señalar su objeto, señalando que es lo que concretamente puede realizar el sindicato. Así los sindicatos pueden celebrar todos aquellos actos jurídicos que se relacionen directa e indirectamente con el fin general que les asigna la ley, pero es necesario que los estatutos lo digan para que se considere que el sindicato esta en aptitud de instituir autoridades nuevas, y que la directiva tiene la facultad suficiente para celebrar los actos jurídicos necesarios a la realización de los fines.

IV. Su duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado. Generalmente los sindicatos hacen caso omiso de esta disposición, ya que mientras exista dentro del seno sindical el objeto, el ánimo y número de trabajadores por continuar en la asociación, el sindicato perdurarla por tiempo indefinido, esto último es contemplado por la ley.

V. Condiciones de admisión de sus miembros. Estas condiciones derivan generalmente de la naturaleza del sindicato, así tenemos que el sindicato gremial alude a la profesión; el de empresa al hecho de trabajar al servicio del patrón, el de industria al trabajar en una empresa de una rama industrial, etc. Algunas de las condiciones son generales relativas a la edad, buenas costumbres, saber leer; otras por ejemplo aluden a la posesión de una profesión y otra más a la antigüedad en el empleo.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados. La forma de actuación en la asociación, son los derechos con los que cuenta cada asociado, por el sólo hecho de ser admitido en el sindicato, cada afiliado puede actuar en la vida interna de la organización.

Entre los derechos fundamentales del asociado se encuentran el de participar activamente en las decisiones sindicales; elegir a sus dirigentes sindicales; la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical; la fiscalización de las cuentas sindicales.

En relación con las obligaciones de los asociados se pueden clasificar en grupos:

a) En relación con el sindicato mismo son aquellas a través de las cuales se realizan los fines del sindicato por ejemplo, pagar cuotas, asistir a asambleas, acatar los acuerdos, cumplir comisiones, entre otras.

b) En relación con los miembros del sindicato están dirigidas a establecer y fomentar la solidaridad del grupo, por ejemplo, prestar servicios de complacencia recíproca en el trabajo y fuera de él, negar apoyo a toda acción del patrón en contra de algún o algunos trabajadores miembros del sindicato.

c) En relación con el patrón al servicio de quien se encuentre, los miembros de la agrupación deberán de abstenerse de celebrar pactos individuales con él. En ocasiones el incumplimiento de estas obligaciones trae como consecuencia la expulsión del miembro de la organización.

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Esta disposición agrega que para la expulsión de un miembro del sindicato se requiere la aprobación de las dos terceras partes de los sindicalizados. Podemos entender que los sindicatos tienen un régimen penal completo que va desde faltas sindicales graves y sanciones aplicables a éstas.

La expulsión es la sanción máxima que puede aplicar el sindicato a sus miembros; implica el despido del trabajo si tiene celebrado contrato colectivo y pactado en él una cláusula sindical. La exclusión de un miembro del sindicato por una falta grave se realizará dentro de los términos siguientes:

1) Los estatutos expresarán concretamente los motivos de expulsión, los procedimientos a seguirse, la forma y términos en que se oirá al trabajador.

2) Conocerá de la expulsión la asamblea expresamente convocada para ello, bien sea del sindicato o de la sección sindical de que se trate, en dicha asamblea concurrirán personalmente los miembros del sindicato que deberán de emitir su voto directamente.

3) El trabajador tiene derecho a que la asamblea lo oiga y que examine las pruebas que este aporte y, en su caso, decretará la expulsión.

4) La expulsión surtirá efectos sólo si fue aprobada por dos terceras partes de los miembros del sindicato.

5) En caso de que los sindicatos estén formados por secciones, la asamblea de la sección a la que pertenezca el trabajador inculpado, conocerá de la expulsión de acuerdo con las bases anteriores, y el acuerdo donde se decrete la expulsión se someterá a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum requerido para sesionar. La asamblea es el órgano supremo del sindicato, en caso de que no se reúnan la totalidad de sus miembros para que puedan deliberar, entonces los estatutos determinarán cuantos miembros del sindicato constituyen quórum para celebrar la asamblea, deliberar y adoptar válidamente resoluciones. Las asambleas pueden ser ordinarias si se tratan asuntos debidamente establecidos o programados y extraordinarias si se resuelven casos o controversias que se presenten en forma imprevista. Dentro de la ley se establece:

"En caso de la directiva no convoque 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 diez días, podrán lo solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo 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. Las resoluciones deberán adoptarse por lo menos, por el 51% del total de miembros del sindicato o de la sección".¹⁹

IX. Procedimientos para la elección de la directiva y número de miembros. La mesa directiva es el órgano supremo de representación y de administración de los asuntos del sindicato, así como el encargado de ejecutar los acuerdos resueltos por la asamblea. La asamblea de trabajadores está facultada por ley para designarla; el procedimiento de elección de la directiva es mediante votación directa.

La directiva de un sindicato puede decidir libremente el número de sus miembros, se integrará por secretarías y sus miembros son denominados secretarios. Por regla general se encuentran organizados de la siguiente manera:

- a) Secretario general.
- b) Secretario de organización.
- c) Secretario de prensa y propaganda.
- d) Secretario de relaciones.
- e) Secretario de finanzas.
- f) Secretario de cultura.
- g) Secretario de asuntos económicos y sociales.

Para ser miembro de la directiva se establece que no pueden ser miembro de ésta ni los extranjeros ni los menores de dieciséis. De ahí en fuera cualquiera que sea trabajador en servicio activo, puede formar parte de la directiva.

X. Periodo de duración de la directiva. En este caso se deja en entera libertad a la organización para señalar el periodo de duración de la directiva, normalmente tienen una duración limitada de su gestión, ésta variará de acuerdo con los estatutos del propio sindicato.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio de sindicato. En los estatutos del sindicato se tiene que prever la

¹⁹ Artículo 371, fracción VIII. Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. pág. 178.

adquisición de bienes, su administración y la disposición de los mismos, ya que no es posible dar al patrimonio del sindicato una finalidad distinta a la que fue acordada, así se deja en entera libertad al sindicato para que administre y lleve las cuentas de su patrimonio.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. Las cuotas sindicales tienen como justificación el que la asociación gremial pueda subsistir y cubrir sus necesidades primordiales derivadas de su actuación, así en el artículo 110 de la LFT se faculta a las empresas a efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores por concepto de pago de las cuotas sindicales previstas en los estatutos del sindicato, las cuáles deben ser equitativas a sus ingresos.

XIII. Epoca de presentación de cuentas. En el artículo 373 de la multicitada ley se establece la obligación del sindicato a rendir cuenta de forma detallada y minuciosa a la asamblea, por lo menos una vez cada seis meses, del estado financiero que guarda la organización con el propósito de que los asociados conozcan del estado real y destino de las cuotas sindicales. En los estatutos se debe fijar la época de presentación de cuentas, esto es, para que exista vigilancia en el manejo de fondos y administración del patrimonio del sindicato.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical. En los estatutos se deben de formular las bases para llevar a cabo la liquidación del patrimonio, en caso de disolución del sindicato, se puede optar por el sistema común, es decir, designar uno o mas liquidadores, actuando de manera conjunta, justa y equitativa.

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Por otro lado se establecen requisitos de forma, necesarios para la constitución y el funcionamiento del sindicato. Los requisitos de forma previos a la constitución del sindicato, se refieren al registro de éste ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien ante la Junta Federal según se trate de jurisdicción local o federal, siendo este un acto mediante el cuál se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la ley les asigna. Es necesario que se remitan a la autoridad por

duplicado copias del acta de la asamblea constitutiva, de los estatutos, del acta de la sesión en la que se hizo la designación de la mesa directiva y una relación del número y nombre de las personas que forman el sindicato, con expresión de sus domicilios y los de los patrones para quienes trabajan, autorizadas por los secretarios general y de actas, salvo que exista mandamiento en contrario. Una vez que han sido satisfechos los requisitos anteriores, la autoridad tiene la obligación de registrar el sindicato si no lo hace en el plazo de 60 días después de requerida por los interesados y pasado el término de 3 días más sin verificarlo, se tiene por hecho el registro.

Ahora bien únicamente se podrá negar el registro en tres casos: primero si no se satisface el requisito en cuanto al objeto; o si no se constituye con el número de personas previstas en la ley; y por último si no se exhiben los documentos relativos a la constitución del mismo.

Con respecto a los requisitos de funcionamiento, se establece que los sindicatos deben de comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, los cambios de directiva y las modificaciones de los estatutos dentro los diez días siguientes a que éstos se hagan. Igualmente se establece que en casos de altas y bajas de sus miembros deberán informar por lo menos cada tres meses a la autoridad, esto es con el propósito de que ella conozca el funcionamiento del sindicato.

4. Concepto de contrato colectivo de trabajo.

El concepto legal de contrato colectivo de trabajo lo encontramos en el artículo 386 de la LFT que estipula que es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Jesús Castorena concibe al contrato colectivo como el "régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el

duplicado copias del acta de la asamblea constitutiva, de los estatutos, del acta de la sesión en la que se hizo la designación de la mesa directiva y una relación del número y nombre de las personas que forman el sindicato, con expresión de sus domicilios y los de los patrones para quienes trabajan, autorizadas por los secretarios general y de actas, salvo que exista mandamiento en contrario. Una vez que han sido satisfechos los requisitos anteriores, la autoridad tiene la obligación de registrar el sindicato si no lo hace en el plazo de 60 días después de requerida por los interesados y pasado el término de 3 días más sin verificarlo, se tiene por hecho el registro.

Ahora bien únicamente se podrá negar el registro en tres casos: primero si no se satisface el requisito en cuanto al objeto; o si no se constituye con el número de personas previstas en la ley; y por último si no se exhiben los documentos relativos a la constitución del mismo.

Con respecto a los requisitos de funcionamiento, se establece que los sindicatos deben de comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, los cambios de directiva y las modificaciones de los estatutos dentro los diez días siguientes a que éstos se hagan. Igualmente se establece que en casos de altas y bajas de sus miembros deberán informar por lo menos cada tres meses a la autoridad, esto es con el propósito de que ella conozca el funcionamiento del sindicato.

4. Concepto de contrato colectivo de trabajo.

El concepto legal de contrato colectivo de trabajo lo encontramos en el artículo 386 de la LFT que estipula que es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Jesús Castorena concibe al contrato colectivo como el "régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el

sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de ellas, o por un árbitro público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de las mismas".²⁰

Por régimen jurídico debemos entender un grupo de normas que regula un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza, así el contrato colectivo, es un grupo de normas que regula una serie de fenómenos jurídicos de una misma naturaleza, y que obliga tanto a patrones, trabajadores y sindicatos por igual.

En otros países, el contrato colectivo es denominado convención colectiva y representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero-patronales en las empresas, en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra. Las convenciones colectivas son los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o el comercio.

Las convenciones colectivas son consideradas como fuentes formales del derecho del trabajo, buscan regular las relaciones de trabajo presentes y futuras, en una o varias empresas, en una o varias zonas económicas o ramas de la industria y del comercio. En otras palabras son el medio con el que cuentan los trabajadores para imponer a los patrones condiciones decorosas para la prestación de servicios.

Creemos que sería más atinado cambiar en la ley la denominación de contrato por convención, ya esta última implica una acción de convenir o pactar, lo cual va muy acorde con la naturaleza de la institución del contrato colectivo que busca alcanzar mejores condiciones de trabajo y lograr un equilibrio en la lucha de clases. Es importante señalar el contenido del contrato colectivo, que es el siguiente:

1) Los nombres y domicilios de los contratantes.

²⁰ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Sexta edición. México. 1984. pág. 277.

- 2) Las empresas y establecimientos y secciones que abarca.
- 3) Su duración.
- 4) La jornada de trabajo.
- 5) Los días de descanso y vacaciones.
- 6) El monto de salarios. De no consignarse éstos, será nulo el contrato.
- 7) Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- 8) Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial, que debe impartirse si quienes vayan a iniciar labores en la empresa o establecimiento.
- 9) Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley; es decir, las comisiones bipartitas sobre reparto de utilidades; cuadro general de antigüedades y escalafón; capacitación y adiestramiento, de funciones sociales y económicas, reglamento interior de trabajo; seguridad e higiene, así como cualquier otra comisión que se acuerde establecer en relación al trabajo.
- 10) Los departamentos o secciones que abarca el contrato colectivo.
- 11) La forma, extensión y modalidad de las cláusulas de exclusión en caso de que éstas se apliquen.
- 12) Procedimiento y clasificación de sanciones.
- 13) Determinación de los puestos de confianza y si las disposiciones del contrato colectivo también comprende a estos trabajadores.
- 14) Señalamiento de los puestos de planta y los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada; y
- 15) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Es un requisito indispensable en la celebración del contrato colectivo que este se haga por escrito y por triplicado entregándose un ejemplar a cada parte y depositándose el otro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda sea local o federal, la que hará constar la fecha y hora de presentación de dicho documento. Es importante hacer notar que de no formularse por escrito el contrato será considerado inexistente; los efectos de dicho contrato empezarán a surtir desde

la fecha de presentación del documento, salvo que se hubiese convenido una fecha distinta.

Existe la obligación del patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato de celebrar contrato colectivo cuando se le solicite. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de nuestra LFT.

Dentro del contrato colectivo, pueden estipularse las denominadas cláusulas de exclusión, que en opinión de Jesús Castorena consisten en:

"-El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.

-El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deja de pertenecer al sindicato.

-El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.

-El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido".²¹

Así encontramos que estas cláusulas pueden ser de admisión, que comprende la obligación por parte del patrón de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con personal sindicalizado; o bien de exclusión, refiriéndose a la obligación del patrón de despedir a quien deje de ser miembro de sindicato.

Es importante hacer notar, que todo contrato colectivo podrá ser revisado total o parcialmente, a solicitud del patrón o el sindicato de trabajadores, no importando si éste ha sido celebrado por tiempo determinado o indeterminado o si se trata para obra determinada, la revisión tiene un doble objeto:

²¹ Ibidem. pág. 264.

-Por un lado, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes, durante el no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

-Por otro da la oportunidad de introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable que es generalmente de dos años.

La revisión del contrato colectivo se hará cuando lo solicite el sindicato de trabajadores o el patrón, tratándose de un contrato colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón; pero en caso de que fuesen varios los sindicatos de trabajadores o varios los patronos se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patronos que tengan a su servicio ese 51%. En la ley se respeta tanto a los trabajadores como a los patronos su derecho para solicitar la revisión del contrato colectivo.

La solicitud de revisión se debe hacer por lo menos sesenta días antes del vencimiento de dicho contrato si este ha sido celebrado por tiempo determinado y su duración sea mayor de dos años; o bien antes del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o su duración sea mayor de dos años. Es importante hacer notar que independientemente de la duración del contrato, se tienen que revisar cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por costo diario, de acuerdo a lo establecido por la propia ley.

El contrato colectivo terminará en los siguientes casos:

1. Por mutuo consentimiento.
2. Por terminación de la obra;
3. En los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, los cuáles están señalados en el artículo 434 de la LFT y que son:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38, referentes a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

5. Concepto de contrato-ley.

Iniciaremos citando el concepto legal de contrato-ley es el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarando obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".²²

El elemento característico de este contrato es la obligatoriedad declarada por la autoridad, ya sea por el Presidente de la República o el Gobernador del Estado que corresponda. Siendo necesario que la celebración de éste sea solicitada por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una misma rama industrial.

El contrato-ley, dice Alberto Trueba Urbina, "tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es un conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria *erga omnes* extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo".²³

De entrada podríamos pensar que el contrato colectivo y el contrato-ley son casi iguales pero encontramos notorias diferencias entre estos:

²² Artículo 404. Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. pág. 189.

²³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. México. 1981. pág. 387.

1. El contrato ley es un contrato de industria, en tanto que el contrato colectivo es de empresa.

2. La solicitud del contrato ley se presenta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en cambio la del contrato colectivo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3. El contrato ley debe otorgarse por varios patrones, al contrario del colectivo que es firmado por uno sólo.

4. La revisión del contrato ley se debe solicitar 90 días antes de su vencimiento y la del contrato colectivo 60 días antes.

5. La vigencia del contrato ley no puede exceder de dos años, al contrario del colectivo que se puede celebrar por tiempo indefinido.

La ley instituye dos formas para la celebración del contrato-ley, bien mediante convención obrero patronal que apruebe un texto para el contrato ley o por la declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo ya existente.

La primera posibilidad se realiza mediante la celebración de una convención colectiva. los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional podrán solicitar la celebración de un contrato ley; dicha solicitud se deberá presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se trate de dos o más entidades federativas o industrias de jurisdicción federal o bien ante el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Es necesario comprobar por parte de los sindicatos que se cumple con el requisito de mayoría, una vez que la autoridad verifica este requisito deberá determinar si, a su juicio, es oportuna y benéfica para la industria, la celebración del

contrato-ley; en caso afirmativo, convocará a una convención, dicha convocatoria será publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en periódicos y otros medios que juzgue adecuados, señalando el lugar en que habrá de celebrarse la convención, y la fecha de la reunión inaugural, que deberá ser fijada dentro de los siguientes treinta días. La autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de representante. La propia convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue necesarias.

El acuerdo final de la convención, proponiendo el texto definitivo del contrato-ley, requiere de la aprobación de los sindicatos y patrones que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. La declaración de obligatoriedad del contrato-ley corresponde hacerla al Presidente de la República o al gobernador del Estado, ordenado su publicación, la cuál se lleva a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, produciendo efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que las partes hubieran señalado una fecha distinta.

Otra forma de celebración del contrato-ley es por declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo este procedimiento está expresado en el artículo 415 de la LFT; es necesario que para que pueda ser elevado a contrato-ley, dicho contrato debió haber sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional. Pueden formular la solicitud los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen por lo menos a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados sujetos al contrato colectivo, esta se deberá de presentar ante el Secretario del Trabajo, el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Es requisito indispensable que se acredite la representación mayoritaria ante la autoridad competente. Debe acompañarse a la solicitud la copia del contrato colectivo que se pretenda declarar obligatorio, indicando ante que autoridad está depositado. La autoridad competente, después de comprobar el requisito de mayoría,

debe ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, señalando en un término no menor de quince días para que los interesados formulen oposiciones.

En caso de que no se formule oposición, la autoridad competente. declarará obligatorio el contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarquen o bien en todo el territorio nacional.

Se establece la posibilidad de que se formule oposición, si es así, los interesados tendrán un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que la justifiquen, a partir de ese momento la autoridad competente podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley. La publicación de dicho contrato se hará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa de que se trate.

Con respecto al contenido del contrato-ley, en este se debe de señalar las disposiciones que integran el elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo como son jornadas, de trabajo, días de descansos y vacaciones, el monto de salarios, las bases de la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley, y además los siguientes datos:

- "1. Nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
2. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
3. Su duración que no podrá exceder de dos años.
4. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.
5. Las demás estipulaciones que convengan las partes".²⁴

²⁴ Artículo 412 Ley Federal del Trabajo, Ob. cit. pág. 191.

El contrato-ley terminará en los siguientes casos:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes, siempre y cuando representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la Industria.

II.- O en caso de que al concluir el procedimiento de revisión las partes no lleguen a un convenio, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho a huelga.

Para que el contrato-ley pueda ser revisado, la solicitud puede ser presentada por los sindicatos de trabajadores o por los patrones que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en la región y rama de que se trate. Dicha solicitud debe ser dirigida a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o al Ejecutivo de la Entidad correspondiente, se debe hacer por lo menos noventa días antes del vencimiento de dicho contrato. Una vez que la autoridad verifica la mayoría que establece la ley convocará a una convención a efecto de revisar el contrato-ley, en caso de que se llegue a un arreglo satisfactorio, el convenio que lo contenga se deberá publicar en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico de la Entidad Federativa, y las reformas que se hubieran hecho al contrato-ley surtirán efectos a partir del día de su publicación salvo que las partes hubieran convenido otra cosa.

6. Concepto de huelga.

La huelga implica el cese voluntario del trabajo, por parte de los trabajadores con fines de protesta o reivindicación. El artículo 440 de la LFT señala que la huelga "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

En lo laboral huelga "es la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de lugares de labor, por parte de trabajadores, con el objeto de

obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos".²⁵

Manuel Alonso Olea define a la huelga como "la cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores";²⁶ como vemos ésta definición no deja muy claro el concepto en cuestión, ya que no justifica dicha suspensión de los trabajos.

El tratadista Baltasar Cavazos Flores señala que la huelga "es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".²⁷ De dicha definición desprendemos los siguientes elementos:

1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe de ajustarse a los requisitos que marca la ley.
3. La suspensión debe de ser temporal ya que en su caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.
4. Tiene que ser acordado y llevado a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria.

Huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Derecho Colectivo del Trabajo. Volumen 2. Derecho de los Conflictos Colectivos. Tercera edición. Heliasta S.R.L. Argentina. 1989. pág. 245.

²⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pág. 876.

²⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. cit. pág. 305.

condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores, opinión vertida por Jesús Castorena en su Manual de Derecho Obrero.²⁸

Podemos desprender de esta definición que la huelga implica el cese de trabajos en la empresa, este cese desde luego es temporal; la suspensión de trabajos es acordada por la mayoría de trabajadores de la empresa, este factor es importante porque se señala que para ejercitar este derecho se requiere que la mitad mas uno de los trabajadores acuerden suspender labores la defensa de las condiciones de trabajo, este derecho se ejerce contra el incumplimiento en que incurre el patrón y busca equilibrar los factores de producción.

Otra postura es la de Alberto Trueba Urbina que señala que la huelga en general "es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, específicamente en el contrato colectivo de trabajo".²⁹

Para Néstor de Buen, la huelga "es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".³⁰

En nuestra opinión y después de estudiar las anteriores definiciones, podemos expresar que la huelga es la suspensión de los trabajos en una empresa, ya sea por parte de todos los trabajadores o la mayoría de ellos buscando por medio de la paralización de las labores que el patrón o patrones acepten las peticiones que se le hayan planteado buscando siempre que se cumplan las condiciones de trabajo estipuladas.

Después de haber expresado los conceptos de las instituciones de derecho colectivo más importantes, siendo el principal de éstos el del sindicato pieza clave en el desarrollo de nuestro trabajo, estamos en la aptitud de conocer la evolución histórica de éste para llegar a comprender su situación actual.

²⁸ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. cit. pág. 299.

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 368.

³⁰ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. pág. 878.

CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO.

En nuestro capítulo anterior precisamos el concepto de sindicato, ahora es necesario conocer su surgimiento; así encontramos que en la antigüedad hubo algunas instituciones que han sido consideradas un importante precedente en la evolución histórico jurídica del mismo, más no fueron sindicatos tal y como los conocemos ahora.

Encontramos que en Grecia el trabajo estaba destinado únicamente a los esclavos y los trabajos que se prestaban eran principalmente manuales, es así que los artesanos llegaron a formar coaliciones que fueron de dos tipos:

- a) las *estairías* que eran coaliciones de carácter político.
- b) las *erairías* cuya naturaleza era asistencial y mutualista.

Por otra parte en el Digesto se menciona la existencia de la Ley de Solón que consagraba la libertad de los colegios y agrupaciones profesionales de Atenas para redactar sus estatutos, sin incurrir, en violaciones a las leyes del Estado.

En Roma, donde se crearon las bases fundamentales de todos nuestros ordenamientos jurídicos, los artesanos se encontraban organizados en colegios, los cuáles en un principio eran libres de gobernarse y regirse como quisieran, se dice que estaban protegidos por el Estado, con la condición de que sus estatutos se ajustaran a la legislación y su finalidad no contraveniera el orden público, según lo disponía la ley de las Doce Tablas.

Se señala que la Constitución de Servio Tulio, vino a organizar los colegios de artesanos en Roma, es así que en aquellos tiempos aparecen oficios como alfareros, joyeros, carpinteros, forjadores de cobre, músicos auxiliares del culto, entre otros.

En la organización interna de los colegios existían autoridades denominadas magistrados de las corporaciones, quienes eran elegidos por sus

miembros, que tenían facultades para juzgar los delitos profesionales dentro de la jurisdicción que se les marcaba.

A los colegios romanos durante la época imperial se les llegó a dividir en dos categorías:

"a) Los colegios públicos, que comprendían todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo y en consecuencia indispensables para la seguridad del Estado; los miembros de las profesiones comprendidos dentro de esta clase gozaban de cierto número de beneficios, además del salario a que tenían derecho. Estaban exceptuados de las funciones públicas especialmente de los gravámenes municipales, así como también podían excusarse de la tutela, y estaban eximidos del servicio militar.

b) Los colegios privados, que estaban constituidos por aquellos que ejercían algunos de los siguientes oficios y artes: los *argentarii*, o sea los banqueros y prestamistas, igualmente forman parte de ella los que trabajaban la piedra y el mármol denominados *lapidarii* y *marmorii*; los negociantes de vino, entre otros".³¹

Durante la temprana Edad Media, aproximadamente en el siglo VII, en los países germánicos aparecen las gildas que se dice tienen grandes semejanzas con los colegios romanos. Las gildas son el resultado del sistema corporativo que existía en esta época, donde los individuos de una misma profesión se reunían para la defensa de sus intereses comunes, éstas tuvieron su origen en las reuniones que se hacían para discutir negocios importantes de la paz y la guerra; eran como familias artificiales formadas por la conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias.³²

Las gildas fueron principalmente de tres clases:

- a) religiosas y sociales que constituían asociaciones de defensa mutua y agrupaciones de creyentes.
- b) de artesanos en las cuáles existía una estrecha alianza en el trabajo.
- c) de mercaderes, que tenían por objeto asegurar a sus miembros protegiendo sus personas y sus bienes.

³¹ CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1959. págs. 26 y 27.

³² Cfr. *Ibidem*. pág. 29.

Para poder ingresar a las gildas era necesario cumplir ciertos requisitos como el tener buena conducta y costumbres regulares, pagar ciertos derechos de entrada y realizar un aprendizaje. La finalidad de las gildas era la asistencia a los enfermos, la honra a la memoria de los muertos y también la práctica del aprendizaje de un oficio, constituyendo un principio de solidaridad y ayuda mutua. En su organización jerárquica existían tres escalones, por un lado estaban los aprendices o *discipuli*, enseguida estaban los compañeros o *famili*, por último los maestros o *magistri*.

Como resultado de la caída del Imperio Romano, surge una emigración del campo a la ciudad, lo que trae como consecuencia la aparición de las agrupaciones corporativas que se formaron en torno a las ciudades de varias provincias de Francia, estas corporaciones estaban constituidas por una minoría de oficios, en ellas se buscaba regular la producción, fijar la competencia y determinar los precios evitando la competencia desleal.

Paul Pic señala que "las corporaciones eran la asociación de artesanos del mismo oficio, residentes en la misma ciudad investida del carácter de un monopolio riguroso de fabricación y de venta, resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, tanto de parte de la municipalidad como de la autoridad real o señorial",³³ en realidad no son otra cosa que la asociación formada por los artesanos dedicados a una misma profesión, en ellas existía un orden jerárquico de tres niveles:

1. Aprendiz.
2. Oficial.
3. Maestro.

El aprendiz era aquel que iniciaba en las labores del taller; siendo aspirantes a la categoría de oficial, generalmente no eran remunerados y cuando lo eran recibían una muy baja compensación, por ello se consideraba la categoría mas baja en la escala gremial.

³³ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa S.A. México. 1991. pág. 16.

Dentro de los estatutos de cada gremio se fijaba el número de aprendices permitido a cada maestro, de acuerdo a las necesidades de éste. El aprendiz estaba matriculado en los registros de la corporación mediante el pago de una aportación económica, el tiempo de enseñanza era demasiado largo para lo que en realidad se necesitaba para aprender el oficio; el maestro tenía la obligación de educar al aprendiz, debiendo enseñarle moral y buenas costumbres.

El aprendizaje terminaba cuando se obtenía el ascenso al grado de oficial o compañero, así como también si se había concluido el término fijado, trayendo como consecuencia que hubiera un cambio de categoría o que se le expulsara de la corporación por su incapacidad; también podía suceder que se rescatara al aprendiz mediante el pago de una suma establecida con lo que se acortaba su término de prueba.³⁴

El segundo escalón dentro de la escala gremial, estaba constituido por los oficiales o compañeros, eran en ocasiones antiguos aprendices, o bien trabajadores imposibilitados para alcanzar el grado de maestros. En los inicios de la etapa corporativa no existía esta clase en la escala gremial, pero es a partir del siglo XIV en Francia, que se introduce en ella este nuevo grado, son considerados aprendices que han pasado de grado o simples trabajadores condenados a perpetuidad a mantenerse en su condición de servidores de un maestro, sin posibilidad de aspirar a una elevación de grado en la jerarquía gremial.

En ocasiones los compañeros habían cumplido las condiciones necesarias para pasar al grado de maestro, pero que por diversas razones no obtenían el título superior. Además para ellos existían disposiciones legales que eran injustas, ya que se les exigía que sirvieran durante cierto tiempo a un maestro antes de obtener el título, así como también debían de realizar una obra maestra y ofrecer un banquete a los jurados que los habrían de examinar. Los compañeros ejercían su oficio bajo vigilancia y subordinación de los maestros, no podían trasladarse de una

³⁴ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. pág. 593.

corporación a otra ya que cuando era adquirido el grado de compañero en un gremio no podía ser reconocido en otro y, por tanto, debía iniciar el aprendizaje nuevamente.

Fue tal la rigidez existente en la corporación, que surgieron discriminaciones entre sus integrantes, originando que los compañeros se agruparan y formaran asociaciones, denominadas *compagnonnage* (compañía o compañerismo), cuya finalidad era la mutua ayuda entre sus miembros, estos en un principio fueron permitidos más luego prohibidos, pero continuaron desarrollándose clandestinamente.³⁵

En la cumbre de la escala gremial estaban los maestros quienes eran trabajadores libres, eran hábiles en su oficio, siendo propietarios del centro de trabajo, al adquirir el grado de maestro se le recibía en una sesión solemne y juraba sobre las reliquias de los santos patronos observar fielmente los estatutos y ejercer la profesión con lealtad.

El nuevo maestro podía contratar a los criados que necesitara, tomar aprendices y ejercer los derechos que le correspondían, las mujeres podían ejercer tal cargo, sólo cuando el oficio podía ser desempeñado por ellas y cuando la viuda de un maestro era autorizada a continuar con el oficio de su marido. Los privilegios de los maestros los llevaron a convertirse en un casta muy cerrada en donde únicamente participaban ellos, llegando a ser un privilegio hereditario, que ocasionó muchos conflictos dentro de los gremios.

Las corporaciones perseguían distintos fines entre ellos el de defenderla de los extranjeros y extraños, debido a que el mercado era muy amplio; así como también buscaban impedir el trabajo a aquellos que no formaran parte de dicha corporación creándose así un verdadero monopolio del trabajo, así mismo ofrecía a sus agremiados importantes beneficios ya que se protegía a los compañeros en épocas de crisis y se le garantizaba al público mercancía de buena calidad.

³⁵ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, Ob. cit. págs. 60 y 61.

Con el tiempo, las corporaciones fueron cobrando gran importancia y se extendieron en casi toda Europa, pero nunca evolucionaron en su organización y lógicamente se volvieron una cerrada aristocracia en la que los maestros ejercían gran poder sobre los aprendices y compañeros, llegando incluso hasta transmitirse por herencia el privilegio de la maestría; por otro lado, el surgimiento del maquinismo y la aparición de una clase de asalariados que carecían de toda probabilidad de independizarse así como los descubrimientos geográficos con la consiguiente apertura de nuevos mercados, provocaron la desaparición de las corporaciones.

La Revolución Industrial fue un periodo en la historia económica de Inglaterra comprendido del año 1760 a 1830, esta época se caracterizó por la aparición de las máquinas sustitutas del trabajo manual que venía desarrollándose; para los obreros el surgimiento de las máquinas, constituyó un enemigo a vencer llegando incluso a destruirlas, la situación se agravó y en 1769 se expidió una ley en contra de los destructores de máquinas la cual no resultó lo suficiente severa por lo que este movimiento contra las máquinas continuo y es así que en 1812 se expidió otra ley que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas.

Con este panorama, las corporaciones no tuvieron terreno propicio para desenvolverse y finalmente desaparecieron, siendo Francia la primera en extinguir las corporaciones en 1776 al expedirse el Edicto de Turgot donde se declaran abolidas en el reino las corporaciones y se prohíbe cualquier asociación de maestros o de oficiales; aunque son restablecidas poco tiempo después. Finalmente al promulgarse la llamada legislación revolucionaria se prohibió las organizaciones de trabajadores y desaparecieron totalmente éstas, dicha legislación es conocida como la ley "Le Chapelier", concluyendo así la etapa antigua de la historia del sindicalismo.

1. La asociación profesional en el siglo XIX.

Una vez que conocimos la organización que tuvieron las corporaciones durante la Epoca Medieval, que si bien es cierto no constituyeron una asociación profesional tal y como las concebimos ahora, si sirvieron de precedente a las agrupaciones que surgieron poco después de la Revolución Industrial, debemos

precisar el desarrollo que ha tenido el movimiento sindical que en opinión de muchos, surge la clase social oprimida que busca día a día mejorar y lograr mejores conquistas en su lucha laboral.

Se menciona que la evolución del sindicalismo ha atravesado por tres etapas:

- "a) La prohibición absoluta.
- b) La tolerancia.
- c) La reglamentación".³⁶

a) La etapa de prohibición absoluta.

La primera etapa es conocida como la prohibición absoluta; denominación que se le da porque en países como Inglaterra y Francia, eran totalmente prohibidas las coaliciones, llegando incluso a ser consideradas como delitos. En general la doctrina coincide en que esta etapa inicia en Francia con la promulgación de la Ley "Le Chapelier" en la Asamblea Constituyente el 14 de junio de 1791, cuando en la Comuna de París el gobierno trató de impedir por todos los medios legales o ilegales, las reuniones de los trabajadores y, al no tener éxito, decide solicitar una ley de la Asamblea en la que declare ilícita la asociación de trabajadores, en efecto dicha ley prohíbe la asociación profesional y declara ilícita toda coalición encaminada a fijar mejores condiciones de trabajo.

La ley "Le Chapelier" ha sido considerada el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado, la doctrina menciona que la intención de Le Chapelier era prevenir tanto las coaliciones obreras para lograr aumentos en los precios de la jornada de trabajo, como las que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución. Esta ley prohibía de forma tajante toda clase de corporaciones, expresándolo en los siguientes términos:

³⁶ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ob. cit. pág. 17.

"Artículo 1º Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe reestablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que siga.

Artículo 2º. Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios quienes tengan comercio abierto, los obreros, los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes" ³⁷

Como vemos esta disposición restringió la libertad de asociarse, aunque si se concedía derecho de reunirse a los obreros, no podían llegar a un acuerdo para defender sus intereses, ni podían nombrar a alguien quien los representara. Estas disposiciones estaban complementadas con lo establecido en el Código Penal Francés que sancionaba con prisión de uno a tres meses a toda coalición de trabajadores, que se formara con el fin de suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo.

Por otra parte en Inglaterra a finales del siglo XVIII surgieron conflictos derivados del movimiento asociacionista dando como resultado que las asociaciones de trabajadores fuesen prohibidas, así en 1799 se aprueba la primera ley de Combination Act que establecía que eran ilegales todos los convenios celebrados por los trabajadores de fábrica o por asalariados para obtener un aumento de jornal o una reducción de la duración de trabajo; en 1800 se expide la segunda ley Combination Act en la que se condenaba a pena de reclusión a cualquier obrero o empresario que entrara a formar parte de una coalición o de una asociación, que incitará a abandonar el trabajo o que ayudara a los huelguistas, ambas leyes como vemos atentaban a todas luces contra la libertad de asociación de los individuos.

Con este panorama se dejó solamente una vertiente a las asociaciones obreras, ya que solamente se autorizaron las que tenían la finalidad de mutuo socorro ya sea en caso de enfermedad, vejez o invalidez, que se integraron por

³⁷ Ibidem. pág. 19.

obreros de la misma profesión, y que con el tiempo modificaron sus funciones primordiales de ayuda mutua por las de defensa de los intereses laborales colectivos.

Las leyes tan rígidas y su limitado campo de acción de las asociaciones obreras, aunado a la pobreza que se vivía, trajo como resultado un movimiento de oposición por parte de los obreros para solucionar tales problemas. El Parlamento Inglés en respuesta crea las Six Acts de 1819 que prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase, imponiéndoles fuertes multas a los responsables de dichas publicaciones. Es bajo este panorama que se desarrolló esta etapa de prohibición de las asociaciones profesionales.

b) La etapa de la tolerancia.

La segunda etapa del movimiento sindical es la de tolerancia, se le da ese nombre porque los trabajadores se asociaron libremente sin temor a ser perseguido y sin que el Estado estorbara en la formación de dichas asociaciones, el desarrollo de esta etapa vario de un país a otro en cuanto a fechas, pero hubo tendencias generales que nos permiten explicar este periodo del desarrollo del sindicalismo.

En Inglaterra en 1824 se expidió la Ley de Francis Place donde se suprimió el carácter delictivo de la asociación sindical, dicha ley abrogó a sus antecesoras leyes de Combination Act de 1799 y 1800; en 1825 el Parlamento aprobó la Peef's Act que reconoció la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo, y además permitió el convenio colectivo y la huelga, se dice que dicha ley consiguió que la legislación inglesa reconociera el derecho de asociación.

En 1830 se dieron los primeros brotes de unión entre las asociaciones obreras, surgiendo así la National Association for the Protection of Labour, y en 1834 por instancias de Robert Owen se funda la Great Consolidated Trade Union que tenía el propósito de congrega a los diversos sindicatos locales, esta organización provocó reacciones gubernamentales, comenzando a surgir revueltas en todo el país, lo cuál no fue impedimento para que surgieran más asociaciones de este tipo, así en

1845 se funda la National Association of United Trades que logró conseguir que se estableciera un jornada de diez horas y que se mejoraran las leyes del trabajo bajo estas pautas se desarrolló en Inglaterra esta etapa de tolerancia donde las asociaciones obreras eran permitidas y se lograron grandes avances en las condiciones de trabajo.

Por otra parte en Francia, aunque un poco más tarde, se manifestó esta etapa de tolerancia; durante el período de la Segunda República se pugnó por la libertad de asociación de los trabajadores, la limitación de la jornada de trabajo y principalmente por el "derecho al trabajo", proclamado en el decreto de 25 de febrero de 1848.

Fue en la ley francesa de 1864, donde se reconoció el derecho de coalición y la licitud de la huelga, y se suprimió el delito de coalición. así mismo se derogaron varios artículos del Código Penal que castigaban la cesación concertada del trabajo. Durante este período se formaron talleres nacionales para combatir la desocupación y para poner en práctica el trabajo asociado, los cuáles no tuvieron mucha vigencia, debido a su falta de disciplina laboral que ocasionaron una crisis industrial, pero es sin duda alguna el principal triunfo del movimiento sindical francés, es el reconocimiento del derecho de asociación así como el logro de que la huelga fuese tolerada.³⁸

En el resto de Europa se presentó el mismo fenómeno de tolerancia de las asociaciones, así en Alemania en su Código Industrial expedido en 1869 en su artículo 152 se abrogan "todas las disposiciones y sanciones aplicables a los jefes de empresa, ayudantes, compañeros u obreros de las fábricas en caso de acuerdo concertado para obtener salarios favorables o mejores condiciones de trabajo, particularmente por medio de la suspensión del trabajo o del despido de obreros", que se traduce en una autorización de las coaliciones. En Bélgica en 1866 desapareció el delito de coalición al promulgarse su Constitución que en el artículo 20 reconoció a todos los ciudadanos el derecho de asociación. Situación que produjo que a fines del siglo XIX y a principios del XX el delito de coalición desapareciera en

³⁸ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. págs. 597 y ss.

casi toda la legislación europea dando pauta al surgimiento de la tercera etapa del desarrollo del sindicalismo.

c) Etapa de reglamentación.

Esta tercera etapa en el desarrollo del movimiento sindical, que ha sido denominada de la reglamentación, algunos autores se refieren a ella como la coronación del esfuerzo y de la tenacidad de la clase trabajadora al lograr que sean reconocidas legalmente las asociaciones profesionales y otorgarles personalidad jurídica; es así que aparecen los primeros ordenamientos jurídicos que reconocen personalidad jurídica a las asociaciones profesionales.³⁹

Siguiendo el mismo orden expresado en la etapa anterior, en Inglaterra en 1871 se dictó la ley de sindicatos que reconoce personalidad a estas asociaciones y se les concedió el derecho de concertar condiciones de trabajo. Dentro de esta ley se definió a la Trade Union como "una combinación temporal o permanente cuyos principales objetivos son regular las relaciones entre los empresarios y los empleados, imponer condiciones restrictivas sobre cualquier profesión o actividad u ofrecer beneficios o prestaciones a sus miembros".⁴⁰

En 1875 se aprobó la Trade Union Amendment Act que declaró legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones o entre los mismos trabajadores, aunque ello representara imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio, dichas disposiciones estuvieron vigentes hasta 1913 al expedirse la ley Trade Union Acts, se permitió que en las reglas internas de las organizaciones sindicales se establecieran no solo objetivos laborales y económicos, si no que incluso se podían incluir objetivos políticos brindando con esto apoyo al partido laborista; ya para 1917 la Trade Amalgamation Act, permite las agrupaciones sindicales y establece las condiciones que deben reunir los escrutinios para acordar las fusiones entre los sindicatos y formar así grandes organizaciones obreras.

³⁹ Cfr. GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. cit. pág. 22.

⁴⁰ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, Ob. cit. pág. 318.

En Francia en 1864 se había suprimido el delito de coalición trayendo consigo que el movimiento sindical adquiriera una gran fuerza, aunque existían medidas represivas como la ley de marzo de 1872 que prohibía el funcionamiento de la Asociación Internacional de Trabajadores, no obstante esto las asociaciones sindicales se multiplicaron trayendo consigo múltiples conflictos, ya que los trabajadores socialistas formaron la "Federación de Trabajadores Socialistas" y los no socialistas formaron la "Unión de Cámaras Sindicales Obreras", para disolver dichos conflictos el 21 de marzo de 1884 se expidió la ley que reconoció la existencia de los sindicatos y les concedió el derecho de constituirse libremente como organismo de defensa. Héctor Santos comenta que los principios introducidos por esta ley fueron:

1. La abrogación de la ley de Chapelier.
2. La abrogación de los artículos 414, 416 de Código Penal que prohibía a los trabajadores establecer limitaciones a la libre actividad económica.
3. La inaplicabilidad de los artículos 291 y 294 del Código Penal y de la ley de 1º de abril de 1834 que limitaba los derechos de las asociaciones religiosas, literarias o políticas.
4. La libre constitución de sindicatos, sin previa autorización oficial salvo la obligación de registrar los estatutos y la lista de los dirigentes.
5. La capacidad del sindicato para adquirir bienes inmuebles.
6. El reconocimiento de los sindicatos para confederarse.
7. La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales para comparecer a juicio y celebrar negociaciones colectivas".⁴¹

Como vemos esta ley de 1884 marcó el punto de partida de la libertad sindical en Francia; en 1887 surgieron las primeras bolsas de trabajo que agremiaron a los trabajadores de un determinado territorio, dichas agrupaciones tenían el propósito de impartirles educación obrera y cultural, así mismo se les brindó asesoramiento y un servicio de colocación; posteriormente en 1895 se creó la Confederación General del Trabajo que unificó a los sindicatos, bolsas de trabajo, federaciones departamentales o regionales, y que ha sido considerada hasta hoy el organismo director del sindicalismo francés. Se dice que la consagración definitiva

⁴¹ SANTOS AZUELA, Héctor. "Formación Histórico-Jurídica del Sindicato" Anuario Jurídico. Tomo V. U.N.A.M. 1979. pág. 281.

del derecho de asociación profesional en Francia ocurre en 1901 al expedirse la ley de 1º de julio que le atribuye personalidad jurídica a los mismos.

2. Desarrollo del sindicalismo en México.

Toca ahora conocer la evolución que ha tenido el movimiento sindical en México, así antes de la llegada de los españoles a nuestro país los habitantes se dedicaban principalmente a desarrollar algún oficio o arte, mas no se organizaron de manera alguna. Al llegar los españoles a la nueva tierras su idea era adjudicarse no sólo las tierras descubiertas si no además los habitantes de la mismas, ya que para ellos era necesaria la mano de obra para lograr su beneficio a costa de los indígenas.

Los españoles impusieron en la Nueva España su forma de organización económica que consistió en el sistema de "ordenanzas" para regular la vida de los gremios; aquí las actividades estuvieron regidas por las "Ordenanzas de Gremios", las cuáles contenían numerosas disposiciones en donde los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Dentro de los talleres existentes en la Nueva España existían jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. La maestría era un privilegio al que tenían acceso sólo los que habían demostrado su "limpieza de sangre y ser cristianos viejos"; con estas limitaciones surge una burguesía industrial representada por los maestros y artesanos que eran en su gran mayoría peninsulares, los cuáles llegaban a monopolizar la producción de los oficiales y aprendices que eran mestizos, indios y negros.

La desaparición de los gremios se debió a la ley de 8 de junio de 1813 que autorizó a los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas sin que para ello necesitaran licencia alguna, ni obligación de pertenecer a algún gremio, dentro de la cual señalaba textualmente:

"se autoriza a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimarán conveniente sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".⁴²

En las leyes de Indias se buscaba proteger al indio de América, así como impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Dentro de dichas leyes se regularon algunas cuestiones relativas la trabajo, de las que destacan las siguientes :

1. La idea de la reducción de las horas de trabajo
2. La jornada de ocho horas.
3. Los descansos semanales los cuáles estaban establecidos motivos religiosos.
4. El pago del séptimo día.
5. La protección al salario de los trabajadores, así como el establecimiento del pago en efectivo.
6. La tendencia a fijar el salario.
7. La protección contra labores insalubres y peligrosas.
8. La protección de la mujer encinta.
9. El proporcionarles casas higiénicas a los indios.
10. La atención médica obligatoria".⁴³

Aunque dichas disposiciones no funcionaron en la realidad, debido a la falta de sanciones dentro de la misma ley, la ignorancia de la misma para su debida aplicación, y mas comúnmente por la confabulación de las autoridades, los encomenderos y las capitalistas de todo género para la violación a la misma, dicha situación se prolongó por varios años, bajo estas condiciones se empieza a gestar el movimiento de Independencia, iniciando con la abolición de la esclavitud por Miguel Hidalgo al expedir el "Bando de Hidalgo" el 6 de diciembre de 1810, el cuál se ordenaba en su artículo 1º que "los dueños de esclavos les dieran la libertad en el término de diez días, so pena de muerte", obviamente esta lucha trajo como consecuencia un movimiento armado.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima primera edición. Porrúa S.A. México. 1988. pág. 39.

⁴³ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa S.A. México. 1984. pág. 284.

Morelos fue quien continuo con el movimiento iniciado por Hidalgo encauzándolo hacia la verdadera libertad de México, sentando las bases del Estado Mexicano; en su obra "Sentimientos de la Nación", leída en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, expresaba que "como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto", siendo éste el primer intento de regular y mejorar las condiciones de los trabajadores, insistiéndose en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas, pugnando además porque los empleos sólo se otorgaran a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir.⁴⁴

Durante los primeros años de la Independencia la condición del trabajador mexicano empeoró ya que laboraban jornadas de trabajo de hasta 18 horas, con salarios bajísimos, dicha situación se extendió por casi treinta años. En 1843 surgen las primeras organizaciones artesanales bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, así mismo surgen las Juntas de Fomento de Artesanos que buscaban promover la protección de la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, así mismo se crearon fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuentas semanarias.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla se permitió la expulsión de Santa Anna del poder, y se convocó a un Congreso Constituyente el cuál se reunió a efecto de formular un proyecto de Constitución, en donde se establecía la libertad de industria y del trabajo consagrada en su artículo 5º que expresaba nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Dentro la Constitución de 1857 se establecieron algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria, trabajo y se estableció la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva, pero sin que se regulara el derecho de asociación profesional.

⁴⁴ Cfr. DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa S.A. México. 1989. págs. 30 y ss.

De los debates de este Congreso Constituyente sin duda alguna destaca el de Ignacio Ramírez quien reprocho a la Comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; y demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros.⁴⁵ Igual de importante y trascendental fue el discurso que dirigió Ignacio Vallarta, en donde se expresó en contra de las ideas de Ignacio Ramírez, y puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social para lograr que los trabajadores libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías individuales, así después de describir la lamentable situación social existente, concluyó que el constituyente nada podía hacer para remediarla, ya que dichas cuestiones no le correspondían tratar a la Constitución sino a las leyes secundarias.

Durante el corto imperio de Maximiliano se buscó proteger al trabajador así expidió la "Ley del Trabajo del Imperio" de fecha 1º de noviembre de 1865 en donde se permitió la separación de campesinos que estuvieran laborando en fincas: se estableció la jornada de sol a sol con un descanso intermedio de dos horas, el descanso semanal obligatorio, el pago de salarios en efectivo, la reglamentación de las deudas de los campesinos, el establecimiento de la inspección del trabajo entre otras normas, las cuáles aunque eran benéficas para los campesinos pero tuvieron una corta vigencia.

Cuando Maximiliano fue expulsado del país Benito Juárez consolida su poder y durante la última etapa de su mandato promulgó importantes disposiciones como el Código Civil de 1870 en el que se dispuso que "la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento toda vez que el hombre no es igual que una cosa", aunque por otro lado en éste ordenamiento se observa un proteccionismo en favor del patrón al regular el servicio doméstico y por jornal, dejando a consideración del patrón la terminación del contrato sin responsabilidad alguna. Así mismo durante este período se expidió el Código Penal de 1872 que en su artículo 925 establecía:

⁴⁵ DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 33.

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen tumulto o molín, o empleen de cualquiera de otro modo de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"⁴⁶

De acuerdo con esta disposición era considerado como delito el agruparse para la defensa de sus intereses, contribuyendo así a la explotación de los trabajadores; esta época sería equiparable con la prohibición absoluta del derecho de asociación profesional. Néstor de Buen comenta que:

"El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo, reprimió, además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo una mayor explotación -si cabe- de los trabajadores, aunado a una represión mas cruel puesta en vigor por el General Díaz".⁴⁷

Al inicio del período presidencial de Porfirio Díaz, el país se encontraba en un estado deprimente ya que la industria empezaba a desarrollarse y la economía se basaba únicamente en la agricultura. En el campo laboral se encontraban prohibidas las huelgas; las jornadas de trabajo llegaban a durar hasta 16 horas, los trabajadores no tenían viviendas propias, se impuso el régimen de tiendas de raya, en general los trabajadores estaban sujetos a malos tratos, dicha situación se prolongó por varios años, y es así que empiezan a surgir las primeras asociaciones de artesanos que tenían fines mutualistas, buscaban obtener beneficios comunes, en su estructura interna incluían cuerpos de dirección y ejecución, así como mecanismos de vigilancia.

En 1872 surge una organización muy fuerte denominada el Gran Círculo de Obreros, la cuál tuvo sucursales en distintos puntos del país. Dentro sus estatutos expresaban sus propósitos los cuáles buscaban mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, protegerla de los abusos de los capitalistas y maestros de los talleres, así mismo intentaron propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales.

⁴⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. pág. 296.

⁴⁷ Ibidem. pág. 297.

Esta organización promovió luchas reivindicatorias llegando algunas de estas a huelgas entre las que destacan la de la mina Real de Monte en 1872, así como la huelga de sombrereros en 1875; estas huelgas aunque fueron derrotadas logran que se vislumbre la necesidad de reglamentar las relaciones obrero-patronales y la creación de organismos de asistencia social para los trabajadores.

El Gran Círculo de Obreros obtuvo importantes logros en beneficio de los obreros, como la propuesta del establecimiento de un reglamento de actividades de fábricas, el cuál buscaba mejorar las condiciones de trabajo existentes que nunca fue aplicado; finalmente esta organización desapareció en 1880. Durante el período presidencial de Porfirio Díaz si bien es cierto que se logra estabilizar al país durante mucho tiempo también los es el hecho de que implemento durante mucho tiempo una intensa represión a los movimientos de los trabajadores, es así que durante un buen tiempo el movimiento obrero y artesanal entran en una etapa de receso volviendo a resurgir a principios del presente siglo, cuando se forman nuevas organizaciones con características propiamente obreras, en respuesta a la represión de que eran objeto los trabajadores.⁴⁸

Sin duda alguna el programa del Partido Liberal Mexicano, suscrito por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón en 1906, constituye un importante paso dado en favor de los derechos de los trabajadores; en éste se analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo, en lo referente al trabajo se destacó la necesidad de crear una legislación del trabajo que pugnará por que se otorgarán mejores condiciones económicas para los trabajadores, destacando de dichas propuestas el establecimiento de una jornada de trabajo máxima de ocho horas; la reglamentación de el trabajo doméstico y a domicilio, el respeto a la jornada máxima, el salario mínimo en el trabajo a destajo, la prohibición de emplear a menores de 14 años; la prohibición de prolongar el pago de salario por más de una semana, y el establecimiento de la obligatoriedad del descanso semanal entre otras propuestas, aunque no buscaron el reglamentar el

⁴⁸ Cfr. GONZALEZ C. PABLO. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. "Historia del movimiento obrero en México" por Raúl Trejo Delarbe. Siglo XXI. México. 1984. pág. 15 y ss.

derecho de formar sindicatos ni ejercer el recurso de la huelga, es de tomar en cuenta que si abogaban por mejorar las condiciones de trabajo de los obreros.

Es durante 1906 que empiezan a surgir el despertar del proletariado por mejorar su condición y empiezan a suceder conflictos con el Estado, de donde sin duda alguna destacan las huelgas de Cananea, Sonora y de Río Blanco, Veracruz, a las que nos referimos por ser importantes sucesos históricos que repercutieron en el desarrollo del movimiento sindical que venimos analizando hasta ahora.

La huelga de Cananea ha sido considerada como una expresión de desacuerdo con el régimen porfirista, ya que en la empresa norteamericana The Cananea Copper Company empezó a surgir descontento por parte de los trabajadores debido a los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación, es por esto que se llevan a cabo reuniones secretas con el propósito de deliberar para exigir mejores condiciones de trabajo, decidiendo iniciar una huelga el 1° de junio de 1906; los trabajadores presentaron ante la empresa un pliego de peticiones que los patrones juzgaron de exageradas y absurdas y que fueron rechazadas; entre lo que exigían destacan pretensiones de obtener un sueldo mínimo de cinco pesos por trabajador por cada ocho horas de trabajo; así como también exigían la ocupación de 75% de trabajadores mexicanos y el 25% de extranjeros dentro de la empresa, y el derecho de ascenso de acuerdo a las aptitudes.

Ante el rechazo de sus pretensiones, los trabajadores organizaron una manifestación con el propósito de que se unieran a la huelga los obreros que aún se encontraban laborando, esta manifestación fue reprimida con intervención de la fuerza pública, los trabajadores líderes del movimiento fueron aprehendidos, sirviendo únicamente dicha manifestación como precedente de que fue uno de las primeras manifestaciones protesta de lo trabajadores sirviendo de ejemplo para huelgas posteriores.

Otro conflicto de gran importancia fue el que se originó en Río Blanco, Veracruz, se menciona que los trabajadores de dicha región después de muchas asambleas formaron el Gran Círculo de Obreros de Río Blanco dirigido por José Neira, dicha asociación luchó por mejorar las condiciones de los obreros, en

respuesta a lo anterior se constituyó el "Centro Industrial Mexicano" que era un organismo de defensa patronal, que contaba entre sus miembros a los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, este órgano creó un reglamento patronal que contenía cláusulas que iban en contra de los derechos de los trabajadores, así prohibía a los obreros recibir visitas en su casa; leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuentos en el salario, establecimiento de horario de trabajo de 6:00 a.m. a 8:00 p.m., este reglamento obviamente fue rechazado por los obreros textiles de Puebla y Tlaxcala, y deciden estallar una huelga el 4 de diciembre de 1906, a la que se afiliaron 30 fábricas, prolongándose por varios días.

Al ver que pasaron varios días y continuaba el conflicto los trabajadores deciden someterlo a la consideración del Presidente Porfirio Díaz, quien al resolver el asunto dictó un laudo que estaba totalmente a favor de los patrones y el cual ordenaba a los trabajadores regresar a las fábricas inmediatamente; obviamente dicho laudo fue rechazado por los obreros quienes organizaron un mitin así como una serie de disturbios como el incendio de las tiendas de raya que provocaron una respuesta por parte del gobierno para tratar de detener tales disturbios, aprehendiendo y encarcelando a los dirigentes obreros acusados de agitadores, concluyendo dicho conflicto el 7 de enero de 1907.⁴⁹

En 1908 estalla en San Luis Potosí una huelga de los trabajadores de la gran Liga de Empleados de Ferrocarril; con estos precedentes las huelgas se multiplicaron pero fueron frenadas por el Estado, originándose con ello el despertar de los obreros fijándose el propósito de luchar por mejorar su condición social, y al unirse con los campesinos se inicia el movimiento revolucionario, no es nuestra intención hacer una narración de lo que fue éste movimiento revolucionario, basta con señalar que se extendió por toda la República, y trajo como consecuencia la derrota de Porfirio Díaz y el ascenso al poder de Francisco I. Madero, quien en un principio aceptó la existencia de distintas agrupaciones sindicales creando incluso el departamento del trabajo, para estudiar todo lo referente a la cuestión social.

⁴⁹ Cfr. GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ob. cit. pág. 30 y ss.

En 1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial cuyo origen tuvo gran influencia en la creación y organización de los primeros sindicatos modernos, ésta organización fue creada con el propósito de orientar a las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos y a la vez a unificar con esos mismos objetivos al movimiento obrero.

Madero, una vez que se encuentra en el poder, no implementa ninguna reforma social trascendente originando que surjan brotes de protesta e insurrección, como el encabezado por Emiliano Zapata, éstos conflictos llevan a expulsar del poder a Madero. Victoriano Huerta se mostró ambicioso al estar en el poder lo que llevó a que el Congreso Local desconocieran al Jefe del Poder Ejecutivo Federal y proclamaran el Plan de Guadalupe, durante estos sucesos cobró gran importancia la Casa del Obrero Mundial, ya que apoyo militarmente a Carranza por medio de los "batallones rojos", se menciona que a cambio de este apoyo Carranza se comprometía a expedir leyes que favorecieran a los trabajadores; dichos batallones rojos se incorporaron al ejército constitucionalista y se enfrentaron a Francisco Villa; aunque luego fueron disueltos por orden de Carranza, concluyendo su participación en el movimiento revolucionario.

La importancia de esta Casa del Obrero Mundial es que sirvió de pilar para nuevas organizaciones sindicales, es así que los sindicatos se multiplicaron por todo el país surgiendo sucursales de ésta en ciudades como Veracruz, Orizaba, Jalapa, Morelia, San Luis Potosí, Zacatecas, Mérida, Pachuca, León, Tampico, Guadalajara, dichas sucursales posteriormente adquieren autonomía que les permitió aumentar sus vínculos con otras organizaciones regionales para crear federaciones locales.

Paralelamente a esto, durante 1915 y 1916 como resultado de la crisis existente empiezan a gestarse movimientos de huelga cuyo principal propósito era el aumento de salarios, en un principio el Gobierno no quiso intervenir pero fue el 31 de julio de 1916, que la Federación de Sindicatos Obreros resolvió declarar una huelga general, la cual paralizó a toda la ciudad suspendiéndose de inmediato los servicios

de energía eléctrica, agua potable, tranvías, molinos de nixtamal, fábricas y talleres en general creándose un verdadero caos, al que Venustiano Carranza respondió aprehendiendo a los dirigentes de dicho movimiento y aplicando la Ley Marcial que había sido expedida por Benito Juárez en 1862, complementada por un decreto de fecha 1º de Agosto de 1916 que imponía pena de muerte a los transgresores de la ley logrando que ante tal amenaza los trabajadores levantaron la huelga y sus principales dirigentes fueran encarcelados; dicho decreto restringió la libertad de los trabajadores para asociarse con el propósito de suspender trabajos en respuesta de la situación del país.

Durante esta época que se empiezan a promulgar leyes en materia de trabajo en los Estados de la República que tuvieron repercusión en la creación de la Constitución de 1917, dichas leyes son:

a) La ley del Estado de Jalisco.

El 2 de septiembre de 1914 se expidió la ley de Manuel M. Diéguez que consignó el descanso semanal con determinadas excepciones, así como los días de descanso obligatorio, además estableció las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al medio día; contemplaba sanciones para los que trabajaran en los días de descanso y vacaciones. En octubre del mismo año la Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo; algunos capítulos de Previsión Social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b) Ley del Estado de Veracruz.

La ley de trabajo de 19 de octubre de 1914 contenía disposiciones que benefician fuertemente a los trabajadores, ya que se implementó una jornada de trabajo de nueve horas otorgándoles descansos para tomar alimentos, estableció el descanso semanal en domingo y días festivos, con determinadas excepciones y fijó un salario de \$ 1.00. Así mismo se impuso a los patrones la obligación de

proporcionar a los obreros enfermos asistencia medica, medicinas, alimentos y salarios.

Pero sin duda alguna la ley que para objeto de nuestro estudio es mas importante señalar es la Ley de Agustín Millán promulgada el 6 de octubre de 1915 que es la primera en regular las asociaciones profesionales, en esta se les atribuye personalidad jurídica a los sindicatos y limita su derecho para a adquirir los inmuebles estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.

c) La ley del Estado de Yucatán.

El general Alvarado promulgó en mayo de 1915 la ley del trabajo del Estado de Yucatán, de la cuál Mario de la Cueva comenta que:

"reconoció y declaró algunos principios básicos, que más tarde integrarían el artículo 123 Constitucional, entre los que se cuentan el derecho al trabajo que está destinado a dar satisfacción a los derechos de la clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje".⁵⁰

Esta ley también reglamento tres instituciones importantes hasta nuestros días: la huelga, la asociación profesional y los contratos colectivos que han servido para garantizar a los trabajadores un beneficio social y económico.

d) La ley del Distrito Federal.

En el Distrito Federal se integró una comisión que se encargó de la elaboración de un proyecto que buscó regular los contratos individuales y contratos colectivos a los que otorgó el carácter de contratos normativos. Dicho proyecto es

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. págs. 45 y 46.

conocido como el "Proyecto de Zubarán", el cuál tuvo repercusión en la creación de la ley del Estado de Coahuila.

e) La ley del Estado de Coahuila.

El 27 de octubre de 1916 es promulgada en este Estado la ley del Trabajo que en realidad era una reproducción del proyecto de Zubarán, agregándole además tres capítulos referentes a accidentes de trabajo, Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos y participación de los beneficios de las empresas.

3. Evolución del sindicalismo en el siglo XX.

A partir de la promulgación del artículo 123 constitucional, se empieza a proteger al trabajador contra todos los excesos de era objeto, así en la apertura de sesiones del Congreso Constituyente el Presidente de la República Venustiano Carranza presentó un proyecto de Constitución ya reformada que en su artículo 5º reguló lo relativo al trabajo, donde no se mejoró la situación de los obreros lo que provocó una serie de discusiones, y luego de una serie de acalorados debates se comprendió que era necesario crear un artículo que regulara lo relativo al trabajo, surgiendo el artículo 123, al respecto Reynold Gutiérrez comenta que:

"con la constitución de 1917 el sindicalismo mexicano arriba a una situación en la que obtuvo el reconocimiento legal de su existencia, al establecer la fracción XVI del artículo 123 como una garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para los obreros como para los patrones en defensa de sus respectivos intereses".⁵¹

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917 los sindicatos se multiplicaron y buscan la mejor manera de llevar a cabo sus fines por lo que organizan varios congresos y en el 3er. Congreso Nacional Obrero celebrado en mayo de 1918 se funda la Confederación Obrera Mexicana (CROM), dirigida por Luis N. Morones. Los fines de dicha organización eran "lograr una mejor distribución de la

⁵¹ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ob. cit. pág. 33.

riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra"⁵²; se menciona que la CROM y sus dirigentes llegaron a tener un destacado papel en la historia política mexicana contando con apoyo del Gobierno.

Al llegar Alvaro Obregón a la Presidencia de la República manifestó su apoyo a los líderes de la CROM al incluir a algunos de sus líderes dentro de su gabinete, logrando con ello que éstos se sometieran a los intereses de su gobierno con el consecuente menoscabo en los intereses obreros, originándose varios problemas que trajeron como consecuencia que algunos dirigentes de la CROM renuncien y funden la Confederación General de Trabajadores, la cuál ostentaba como bandera: "la destrucción del sistema capitalista por medio de la acción directa revolucionaria; la abstención de intervenir en política, a través de un partido, de cualquiera de sus miembros; el internacionalismo proletario; el repudio a la Confederación Regional Amarilla y a la Federación Americana del Trabajo; la adhesión a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajo y en general la lucha contra el capitalismo";⁵³ dicha organización en sus inicios encabezó huelgas textiles y ferrocarrileras las cuales fueron reprimidas por Obregón.

En 1928 después del asesinato de Obregón se empieza a gestar la decadencia de la CROM afectando al Partido Laborista Mexicano que contaba con su apoyo, ésta situación se agravo cuando Emilio Portes Gil, tomó el cargo de presidente provisional y manifestó su rechazo a dicha organización logrando su desestabilización, así en febrero de 1929 al separarse un grupo numeroso de sindicatos que formaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal se acelera su desintegración; en estos tiempos se empieza a ver la necesidad de reglamentar el artículo 123.

El presidente Portes Gil propuso la reforma del artículo 73 constitucional en su fracción X, para que el Congreso tuviera facultades para legislar en materia del trabajo, así una vez aprobada esta reforma se envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo que fue rechazado siendo redactado un nuevo proyecto por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al

⁵² DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pág. 352.

⁵³ Ibidem. pág. 353.

cuál se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo que fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931, dicha ley vino a regular la organización de los sindicatos, las distintas formas que podían presentar, los requisitos para su creación, etc., trayendo como resultado que se multiplicarán las organizaciones obreras surgiendo la Confederación General de Obrero y Campesinos de México (CGOCM), cuyo secretario general fue Vicente Lombardo Toledano, que llegó a agrupar en su seno un gran número de obreros y campesinos, además se negó a participar en la política electoral y pugó porque los trabajadores resolvieran directamente sus dificultades con los patrones, sin la intervención gubernamental.

En la década de los treinta al llegar Lázaro Cárdenas a la presidencia, el movimiento obrero tomó gran fuerza, éste desde su campaña presidencial se propuso impulsar por todo el país la organización, unificación y la disciplina de los obreros y campesinos, es así que llegó a ser el máximo promotor de la organización de las masas trabajadoras, pensaba que los trabajadores debían desempeñar una función fundamental e ineludible en el desarrollo político y económico del país, incluso consideraba que no podía gobernarse sin su participación o, al menos, sin su aceptación. Su estrategia consistió en reivindicar la función del Estado como rector de la vida nacional, subordinando a él todas las fuerzas de la producción, por ello proponía que los trabajadores ampliaran y consolidaran sus sindicatos.⁵⁴

Dentro del programa de su gobierno se buscaba día a día mejorar las relaciones entre el gobierno y los obreros, mostrando gran flexibilidad ante sus demandas, lo que provocó grandes conflictos con los empresarios, en Monterrey, en febrero de 1936, Cárdenas definió su política anti obrera, en un discurso pronunciado ante los empresarios de esta ciudad, este documento es conocido con el nombre de "los catorce puntos", expresaba que el gobierno es el árbitro y el regulador de la vida social; brindaba la seguridad de que las demandas de los trabajadores serían consideradas dentro del margen que ofrecieran las posibilidades económicas de la empresa; y además estableció el principio de no acordar ayuda preferente a una determinada organización proletaria, sino al conjunto del movimiento obrero representado por la Central Unitaria.

⁵⁴ Cfr. GONZALEZ PABLO. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Ob. cit. pág. 35.

Así mismo señalaba que la causa de las agitaciones sociales no radica en la existencia de núcleos comunistas; estos forman minorías sin influencia en los destinos del país. Las agitaciones provienen de la existencia de aspiraciones y necesidades justas de las masas trabajadoras que no se satisfacen y de la falta de cumplimiento de leyes de trabajo, que da material de agitación. Concluía advirtiendo que los empresarios que se sientan fatigados por la lucha social pueden entregar sus industrias a los obreros o al gobierno. Concluía diciendo que eso será patriótico: el paro no⁵⁵

En 1936 el CGOCM celebró un congreso en el cuál se declaró disuelta para incorporarse a la formación de una nueva central denominada Confederación de Trabajadores de México (CTM), la cuál se encontraba integrada por las organizaciones obreras más numerosas e importantes del país y ha llegado a ser la central obrera más importante. El secretario general de dicha organización fue Vicente Lombardo Toledano, quien se encargó de redactar sus principios en donde se afirmaba que "la meta mediata para el proletariado es la abolición del régimen capitalista, pero pasando precisamente por la liberación política y económica del país. Propone la nacionalización del trabajo y la capacitación, como medios para lograr la transformación social. Plantea que la huelga general revolucionaria será el medio a emplear en contra de cualquier intento de dictadura y se pronuncia por la fraternización entre el ejército y el pueblo y por la lucha en contra de los credos religiosos".⁵⁶

Entre los principales méritos de la CTM está la creación de la Central de Trabajadores de América Latina (CTAL), ésta central llegó a convertirse en la fuerza de opinión mas importante del continente americano, organizando varios congresos durante algunos años.

En la década de los cuarentas al llegar a la presidencia Manuel Avila Camacho buscó quitarle al movimiento obrero toda la fuerza que había logrado en el régimen anterior. Su gobierno inicio con la política de "unidad nacional" para significar

⁵⁵ Cfr. Ibidem. pág. 37.

⁵⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pág. 362.

la colaboración de clases y la subordinación de los intereses específicos asalariados, en esta época que la CTM cambió de dirigente, ahora la secretaría general era ocupada por Fidel Velázquez, quien prometió cooperar leal, sincera, abierta y desinteresadamente con el gobierno de Manuel Avila Camacho quien buscó cambiar los marcos de las relaciones obrero-patronales, con el propósito de limitar la acción sindical, así en febrero de 1941, presenta un plan de reformas que establecían una serie de requisitos para calificar el estallamiento de la "huelga ilegal"; este proyecto es aprobado por la CTM y sancionado por el poder legislativo

La CTM continuo apoyando al gobierno durante un buen tiempo, así en 1942 suscribe el "pacto de solidaridad de obreros", en donde se comprometía a no realizar huelgas mientras durara la segunda guerra mundial y a colaborar con el gobierno en el abastecimiento de recursos para satisfacer las necesidades militares. En 1945 al término de la segunda guerra mundial nuevamente la CTM y la Confederación de Cámaras Industriales suscriben un pacto en donde advierten los peligros de la postguerra podían traer para la economía del país, los representantes obreros se comprometen a suspender las protestas por el alza de precios y a no exigir reivindicaciones salariales inmediatas. Como vemos el gobierno de Avila Camacho restringió en gran medida el desarrollo del movimiento obrero al lograr tener de su lado a los líderes de las máximas organizaciones obreras.

Durante el régimen de Miguel Alemán se presenta un auge económico en cuanto a las inversiones, renacimiento de los grandes negocios y una decadencia del movimiento obrero caracterizado por la aparición de el charrismo que "es una forma de dominación burguesa caracterizada por el uso de las fuerzas armadas del Estado para imponer o mantener los comités sindicales gubernistas y el reconocimiento legal de estas directrices",⁵⁷ así la palabra charro significo el líder traidor, corrupto y entregado a los brazos del gobierno. Podemos mencionar las siguientes características del charrismo:

"1. El empleo de las fuerzas armadas del poder público para apoyar una dirección sindical postiza.

⁵⁷ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ob. cit. pág. 37.

2. El uso sistemático de la violencia.
3. La violación permanente de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.
4. El total abandono de los métodos democráticos.
5. La malversación y robo de los fondos sindicales .
6. La corrupción en todas sus formas.
7. El tráfico deshonesto de los intereses obreros".⁵⁸

El otro acontecimiento importante durante el régimen de Miguel Alemán fue la huelga minera en Nueva Rosita y Cloete en Coahuila iniciada por los trabajadores de la Compañía Carbonífera de Pala S.A. en septiembre de 1950. Este conflicto inicio porque en el sindicato minero se impuso una dirección que no representaba la voluntad mayoritaria de los trabajadores, así los mineros de las poblaciones citadas estallan el movimiento exigiendo el reconocimiento de sus dirigentes locales; el respeto a sus contratos colectivos, reinstalación de despedidos y entrega de las cuotas sindicales que la dirección nacional retenía, dicho movimiento se prolongó por tres meses hasta que los trabajadores deciden marchar hacia la ciudad de México en una caravana de mas de cinco mil trabajadores tardando en llegar casi 3 meses, al llegar al Distrito Federal la huelga fue declarada inexistente, siendo enviados de regreso los huelguistas derrotados; durante este periodo que se constituye una central obrera que perdura hasta nuestros días, nos referimos a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), constituida el 30 de abril de 1952 y es presidida por Rafael Ortega.

Al llegar a la presidencia Ruiz Cortínez adoptó una tendencia flexible en el movimiento obrero es así que procura sustituir las medidas de fuerza por las transacciones, logrando que muchos conflictos laborales terminaran por medio de "acuerdos amistosos". Durante esta época las principales centrales obreras deciden crear una central cúpula denominada Bloque de Unidad Obrera, la cuál buscó lograr la unidad a nivel de dirigentes de las principales centrales agremiando a las centrales mas importantes con excepción de la CROC.

En 1959 durante el gobierno de Adolfo López Mateos se suscitó un conflicto entre los trabajadores ferrocarrileros, ya que el sindicato de estos buscaba revisar el funcionamiento del sistema ferroviario en el país para acabar con los

⁵⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pág. 368.

gastos excesivos de recursos que provocaban un mal servicio; es así que Ferrocarriles Nacionales emplaza a huelga en demanda de prestaciones económicas diversas como aumento salarial, atención médica medicinas para sus familiares, construcción de casas habitación; dicho movimiento terminó con la aceptación de un aumento salarial por parte de los trabajadores, y nuevamente vuelve a surgir otro conflicto ahora encabezado por los trabajadores del ferrocarril del Pacífico y del ferrocarril Mexicano, pero en esta ocasión las demandas no son satisfechas y es así que estalla una huelga que trae como resultado paros en el resto del sistema ferroviario como señal de apoyo, entonces el gobierno decide intervenir, reprimiendo a los transgresores ya que son aprehendidos los líderes sindicales y los trabajadores son obligados a regresar a los centros de trabajo

No todo fue negativo durante el gobierno de López Mateos ya que hizo importantes reformas en materia laboral al modificar el artículo 123 constitucional adicionándole el apartado B, regulándose lo relativo a los trabajadores al servicio del Estado; además se estableció como mínimo la edad de 14 años para trabajar y se modificó el sistema de fijación de salarios mínimos que a partir de entonces se determinaría por zonas económicas.

Más tarde, durante el gobierno de Díaz Ordaz se suscitó el conflicto laboral de los médicos de instituciones públicas; ya que los médicos de los hospitales del Distrito Federal exigían mejores condiciones laborales, dichas demandas no escuchadas lo que llevó a paros que fueron reprimidos por el gobierno obligándolos a volver al trabajo so pena de procesarlos judicialmente hasta por homicidio por omisión, asociación delictuosa, abandono de empleo, falta de prestación de servicios e incitación al delito concluyendo así este conflicto mediante la táctica de represión del gobierno.

Es importante anotar que es durante este sexenio que se creó el Congreso del Trabajo, el 8 de febrero de 1966, éste plantea la necesidad de profundizar la unidad de los trabajadores, con la creación de sindicatos nacionales de industria y la participación activa de los asalariados en la conducción de éstos, siendo un organismo que reúne lo mismo a centrales y confederaciones con miles de afiliados, a sindicatos nacionales de industria con secciones en todo el país y a pequeñas

agrupaciones de empresas o locales y que hasta la fecha ha ejercido la representación del movimiento obrero.⁵⁹

Un hecho por el que es conocido Díaz Ordaz es el movimiento estudiantil de 1968 punto culminante en la movilización de las masas en el terreno de las exigencias democráticas, el cuál tuvo repercusión directa en el movimiento obrero, ya que es fuente de enormes enseñanzas para las fuerzas democráticas y revolucionarias que hoy se organizan en escala nacional, antes de concluir su periodo, promulgó la Nueva Ley Federal del Trabajo que en opinión de Néstor de Buen "fue el premio a la lealtad que el Gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero, por su pasividad en los sucesos de 1968".⁶⁰

Durante la década de los setentas Luis Echeverría se propone revitalizar el papel del estado como árbitro de los problemas sociales y así una de las primeras medidas de su gobierno consistió en crear la Comisión Nacional Tripartita en mayo de 1971, siendo éste un organismo de consulta que agrupa a representaciones sindicales, de los patronos y del gobierno. Esta comisión tiene como finalidad estudiar y proponer soluciones a problemas de productividad, desempleo carestía, vivienda y otros, ahora bien como resultado de estos trabajos se da la reforma constitucional en materia de vivienda popular creándose así el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. En cuanto a los conflictos laborales que se presentan en este periodo destacan el de los empleados bancarios que luchan por su sindicación, ya que durante el régimen de Cárdenas se les sujetó a un régimen especial y es con la reforma del artículo 237 de la Ley de 1931 en el que se prohibía formar sindicatos a "las personas a quienes la ley prohibía asociarse o las sujete a reglamentos especiales" con dicha reforma en los empleados bancarios se despierta la inquietud de organizarse sindicalmente; es así que se constituyen varios sindicatos de empresas que presentan solicitudes de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social originando que el gobierno les niegue el registro para

⁵⁹ Cfr. GONZALEZ, Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Ob. cit. págs. 63 y 64.

⁶⁰ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit: pág. 376.

evitar que hicieran uso del derecho de huelga; pero a cambio les ofrece prestaciones superiores a las que estos habían solicitado, incluyendo la semana de 40 horas.⁶¹

Al llegar José López Portillo a la presidencia encuentra una nación en franca crisis económica e implementa una política de austeridad que traería como consecuencia una restricción de los aumentos salariales y en los precios de venta de las mercancías que se tradujo en demandas obreras por mejorar las condiciones laborales. El mérito de éste presidente fue la reforma procesal de 1980; donde también se reguló dentro de la Ley Federal del Trabajo la situación de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad; así mismo se incorporó un nuevo capítulo a la ley que para resolver el problema de los trabajadores universitarios.

Se ha señalado que el gobierno de Miguel de la Madrid fue de gran represión en contra de los trabajadores, con una grave disminución de los salarios, traducidas en medidas radicales sobre todo en perjuicio de los sindicatos independientes, aún de los que formaran parte del Congreso del Trabajo. Durante el pasado régimen de Salinas de Gortari se mantuvo el diálogo con los trabajadores por medio de las centrales obreras, además se continuaron suscribiendo pactos con el gobierno para solucionar los conflictos en forma pacífica.

Actualmente el sindicalismo se enfrenta a múltiples conflictos como el surgido en la empresa denominada RUTA 100, que al ser declarada en quiebra afectó al sindicato, y al disolverse éste, se causó perjuicio a los trabajadores que formaban parte de el mismo; el conflicto aún no se soluciona pero los trabajadores continúan protestando contra éstas medidas, ya que se han cometido muchas arbitrariedades en contra ellos.

Es así que concluimos el presente capítulo comentando que actualmente se plantea una posible reforma a la actual Ley Federal del Trabajo en donde se busca dar una flexibilidad a la relación laboral; así como regular los contratos temporales, por hora o jornada reducida al igual que democratizar la

⁶¹ Cfr. Ibidem. págs. 392 y 293.

huelga; intentando desaparecer las juntas de Conciliación y Arbitraje; y eliminar las cláusulas de exclusión de ingreso y separación.

CAPITULO III. MARCO LEGISLATIVO DE SINDICALISMO EN MEXICO

En este capítulo daremos a conocer el marco legislativo que rodea al sindicalismo en nuestro país, partiendo de su base constitucional, el artículo 123, fracción XVI, que es en donde se consagra el derecho de asociación profesional, asimismo, conoceremos el origen de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para después precisar la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que continua vigente.

1. La Constitución Política de 1917.

Al triunfo de la Revolución Constitucionalista encabezada por Venustiano Carranza fue necesario organizar su gobierno sobre las bases políticas y sociales establecidas durante su lucha armada, para lo cual convocó a un Congreso Constituyente que tuvo la función de estudiar las reformas que se habían planteado en la revolución. El 14 de septiembre de 1916 Carranza expidió un decreto en donde se expresaba que aunque la Constitución de 1857 había fijado el procedimiento para la reforma de la misma por medio de un órgano revisor de la constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.⁶²

Dentro del decreto se señalaba que todos los Estados deberían de mandar dos diputados a este Congreso, para lo cual se convocaron a elecciones y una vez realizadas éstas el congreso se constituyó iniciando sus sesiones preparatorias el 20 de noviembre de 1916, dichas reuniones tuvieron por objeto aprobar las credenciales de los diputados. El 1º de diciembre de 1916 Venustiano Carranza inauguró el Congreso Constituyente, y entregó el proyecto de constitución reformada, en su discurso explicó la situación socio-política del país, señaló que la Constitución de 1857 era una norma llena de ideales pero que no tenía una vigencia efectiva, así propuso una serie de reformas a la misma, las cuales eran más de índole política que sociales tan necesarias. En materia de trabajo se señalaba que al

⁶² Cfr. DAVALOS MORALES, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Ob. cit. pág. 42

reformarse la fracción XX del artículo 72, se le otorgaría al poder legislativo la facultad para expedir leyes sobre trabajo en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, con los seguros para las casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación.⁶³

En el proyecto presentado por Carranza se abordó poco la cuestión laboral, sólo se adicionó un párrafo al artículo 5º, donde se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo; al discutirse este artículo tuvieron lugar varios debates en los cuáles los oradores se dieron cuenta de la necesidad de que se regulará más a fondo la cuestión laboral.

Entre otros oradores destacó Fernando Lizardi, quién sostuvo que las adiciones al artículo 5o. estaban fuera de lugar y debían reservarse para el momento en que el Congreso de la Unión legislara en materia de trabajo y se manifestó en contra de incluir en el artículo la frase la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, ya que decía que "le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo",⁶⁴ manifestaba que en la constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

Por otra parte, el diputado Heriberto Jara propuso que se incluyeran los derechos de los trabajadores en la constitución, expresaba que aunque los juristas y tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo; esto era necesario, ya que de la experiencia se veía que en las anteriores constituciones se habían establecido sólo principios generales originado

⁶³ Cfr. Diario de Debates del Congreso Constituyente Tomo I. Ediciones de la Comisión Nacional para la celebración del sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana. México. 1960. pág. 265.

⁶⁴ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Octava edición. Porrúa S.A. México. 1989. pág. 95.

muchos conflictos, asimismo expresó que al limitarse la jornada de trabajo a 8 horas se lograría garantizar la libertad a que tienen derecho los trabajadores.

En la participación de Héctor Victoria se encuentra la idea fundamental del artículo 123, al criticar tanto al artículo del proyecto de Carranza como al dictamen, por considerar que se trataba insuficientemente el problema del trabajo, señalaba que era necesario que en la Constitución se fijaran las bases precisas sobre las cuáles las legislaturas de los estados deberían de expedir leyes en materia de trabajo.

Otro diputado que se manifestó en favor de que el problema laboral se tratará en un sólo capítulo de la Constitución, fue Froylán C. Manjarrez, al señalar que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el entonces próximo Congreso otorgaría a los obreros sus derechos legítimos, expresaba que:

" A mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero, repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios".⁶⁵

Como vemos todos los oradores de éste debate se manifestaron en favor de que era necesario que se creara un capítulo especial dentro de la propia ley que regulará todo lo relativo a la cuestión laboral, fue hasta entonces que se empezó a tomar en cuenta la necesidad que a los trabajadores se les brindará una mayor protección, durante dos días continuaron las intervenciones de los diputados los cuales en su mayoría se inclinaban en favor de la creación de este capítulo de la Constitución.

⁶⁵ Ibidem. pág. 320.

El 28 de diciembre se pronunció una proposición concreta, en el sentido de que en un capítulo exclusivo se tratarán los asuntos del trabajo; Alfonso Cravioto insistió en la idea de trasladar el problema obrero a un artículo especial, el cual no importaría que tuviese un carácter reglamentario. En esta sesión el diputado Monzón opinó que todos los preceptos reglamentarios sí tenían cabida en el artículo 5º pero si no se les quería incluir allí, entonces se formara un artículo especial con ellos.

Al intervenir José Natividad Macías manifestó que Venustiano Carranza tenía un especial interés en el problema laboral y que por encargo de él, y que tanto Luis Manuel Rojas y J. Macías habían formulado Leyes de trabajo que estaban inspiradas en la legislación norteamericana y belga; en dichas leyes se buscaba proteger a los trabajadores otorgándoles importantes beneficios, al final de su discurso propuso que Pastor Rouaix formulara las bases generales del nuevo artículo, para lo cual, le entregaría las leyes laborales que junto con Luis Manuel Rojas habían elaborado; ante dicha propuesta el diputado Mújica declaró que a la comisión lo que le importaba era que se protegiera al trabajador.

Al levantarse la última sesión sobre el artículo 5º la presidencia nombró a la comisión especial que redactaría el título sobre el trabajo, dicha comisión se encontraba integrada por Pastor Rouaix, José N. Macías, José Inocente Lugo y por Rafael L. de los Ríos, las juntas en donde se elaboró este capítulo que trataba la cuestión laboral se efectuaron en los diez primeros días de enero, en el ex-palacio episcopal.

Una vez concluidas las juntas, se encargó a José Natividad Macías que redactara la exposición de motivos en donde se señalarían con amplitud todas las razones, motivos y anhelos que guiaron a los diputados a formular esta iniciativa que llevaba como mira satisfacer una necesidad estableciendo derechos para amparar el gremio más numeroso de la nación mexicana.

Fue el 13 de enero de 1917, cuando ante el Congreso Constituyente se leyó la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución, en el cual se expresaba que los diputados al Congreso Constituyente presentaban un proyecto de reformas al artículo 5º constitucional en el cual se regulaba de una manera más concreta y particular la cuestión laboral .

En dicho proyecto se reconocía la igualdad entre los factores de la producción, cuestión necesaria para alcanzar el equilibrio, es necesario citar lo mencionado respecto a la libertad de asociarse, ya que es aquí donde se reconoció a los trabajadores el derecho de unirse buscando su beneficio común, es así que expresaban:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es el de cesar el trabajo colectivamente (HUELGA), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".⁶⁶

De lo anteriormente transcrito encontramos que se lograron verdaderas reformas sociales que vinieron a contribuir en la mejoría de las condiciones de los trabajadores, entre las que destacan :

- La nueva legislación laboral buscaba borrar la desigualdad social.
- Se buscó resolver los conflictos laborales por medio de la conciliación.
- El trabajador contó desde ese momento con el derecho a huelga para usarla como arma para mejorar sus condiciones.
- Se extinguieron las deudas de los trabajadores en razón del trabajo.
- Lo más importante para nuestro tema, se reconoció como un derecho natural, la facultad de asociarse y en especial la de los trabajadores, con el propósito de alcanzar un mejor salario y condiciones de trabajo.

Una vez presentado el proyecto, se inició la discusión del texto del artículo 5o. y del título VI; el 23 de enero de 1917 se llevó a cabo la primera sesión de estas discusiones donde se debatieron algunos puntos del proyecto del título VI, como lo relativo a la fracción XVIII que se refería a las huelgas ilícitas, el diputado

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Ob. cit. pág. 91.

Cano expuso el peligro que habría para los trabajadores en el arma de la huelga, manifestaba que por el poder de los capitalistas, los huelguistas podían ser declarados transtornadores del orden público; y para evitar esta cuestión solicitó que se adicionara al precepto la declaración de que el huelguista no sería considerado transtornador del orden público.

Después de varias sesiones dichos artículos fueron aprobados en los siguientes términos:

"Artículo 5o. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".⁶⁷

Respecto a el artículo 123, creemos que no es necesario transcribirlo en su totalidad, únicamente señalaremos la fracción XVI relativa al derecho de asociación profesional, expresado en los siguientes términos:

"Artículo. 123 . El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin

⁶⁷ Diario de Debates del Congreso Constituyente. Ob. cit. pág. 602.

contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".⁶⁸

En el artículo 123 se vienen a reivindicar los derechos sociales de los trabajadores, no sólo protege el trabajo económico, sino que también el trabajo en general, señala Alberto Trueba que "es precisamente donde radica la grandiosidad del derecho mexicano del trabajo, ya que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transforman las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social".⁶⁹

2. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

En nuestro apartado anterior mencionamos que en el artículo 123 constitucional se consigné la facultad de que tenían tanto las legislaturas de los Estados como el Congreso para expedir leyes sobre trabajo; así que en cumplimiento de esta disposición los estados de la República expidieron leyes del trabajo con objeto de proteger tutelar a la clase trabajadora, en algunas de ellas se reguló de una manera amplia la institución del sindicato.

En la ley del estado de Veracruz de 16 de octubre de 1915 se reconoció por primera vez en la legislación de este estado la libertad sindical, dicha ley señalaba que toda asociación o sindicato debía de registrarse ante la Junta de Administración Civil o a las corporaciones que legalmente las substituyan comunicando su objeto, la manera de hacerse de recursos, el uso que se hará de

⁶⁸ Ibidem. pág. 606.

⁶⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 109.

ellos, las condiciones de admisión y separación de sus miembros y el modo de nombrar su mesa directiva.

En 1918 se promulgó una ley del trabajo de Veracruz en donde se estableció el mínimo de veinte trabajadores para constituir un sindicato, así mismo se señalaba que la inscripción del mismo debía hacerse ante la autoridad municipal remitiendo copia del acta constitutiva, copia del acta de la sesión en que se hubiere designando la mesa directiva y una copia de los estatutos.

Otra ley de gran importancia dentro de la legislación estatal laboral, fue la ley del Estado de Tamaulipas la cual fue promulgada el 12 de junio de 1925, en la que se notó una tendencia de control hacia los sindicatos por el estado; establecía que se debería de contar con la mayoría de los trabajadores que prestaran sus servicios en la misma empresa para constituir el sindicato.

En Yucatán, por su parte, en 1918 se promulgó una ley del trabajo que imita a la del estado de Veracruz, que rigió hasta 1926 cuando se promulgo la ley de Alvaro Torres Díaz donde se otorgó a los sindicatos personalidad jurídica sólo para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y para ejercer las acciones derivadas de los mismos.

En 1928 todas las leyes de trabajo de los estados fueron compiladas por la entonces Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, dicha compilación es conocida como la Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, en la que aparece un estudio comparativo de las mismas, se explica que después de la promulgación de la Constitución de 1917 el derecho industrial fue considerado como una rama separada del derecho civil, surgiendo entonces conflictos entre los prestadores de los servicios, los cuáles se buscaron solucionar por medio de las legislaturas de los estados en las que existía una tendencia sindicalista.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 surge de la iniciativa presentada por el presidente Portes Gil de reformar la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, así como el proemio del artículo 123, en el sentido de que sólo el Congreso contara con la facultad de legislar en esta materia,

dicha reforma fue aprobada, dichos artículos quedaron aprobados en los siguientes términos:

Artículo. 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Artículo. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

A partir de dicha reforma aprobada el 22 de agosto de 1929 se dio en nuestro país la federalización de la legislación del trabajo; surgiendo entonces el primer proyecto de ley del trabajo, presentado en julio de 1929 llevando el nombre de "Proyecto de Código Federal del Trabajo", el cuál fue redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarrito, dicho proyecto fue rechazado en parte por los errores que presentaba tanto en materia sindical y de huelga, así como la antipatía de las agrupaciones obreras hacia Portes Gil.⁷⁰

Nuevamente se hizo un proyecto denominado "ley", en la comisión redactora del mismo se encontraban los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes al redactarlo tomaron en consideración las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de

⁷⁰ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pág. 357.

Industria, Comercio y Trabajo, esta vez sí fue aprobado dicho proyecto y el 18 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, por el presidente Pascual Ortiz Rubio, de la exposición de motivos destacaremos los siguientes puntos :

"El proyecto de ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras.

En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde a guardar al poder público. Se ha procurado, dilucidar los problemas que suscita la Legislación del Trabajo en un ambiente apartado de toda sugestión, de toda influencia ajena a ellos, y muy particularmente de las pasiones e intereses políticos".⁷¹

Según palabras de Néstor de Buen, la verdadera trascendencia de la ley de 1931 debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que, de la manera que fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera y que gracias a esos tres instrumentos, la ley, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.⁷² Se menciona que estas tres instituciones han hecho posible una paz social ya que las relaciones obrero patronales se han desarrollado armónicamente, esta ley de 1931 se integró por 685 artículos, repartidos en once títulos que son los siguientes:

- "Título 1º. Disposiciones generales.
- Título 2º. Del contrato de trabajo.
- Título 3º. Del contrato de aprendizaje.
- Título 4º. De los sindicatos.
- Título 5º. De las coaliciones huelgas y paros.
- Título 6º. De los riesgos profesionales
- Título 7º. De las prescripciones
- Título 8º. De las autoridades del trabajo y de su competencia.
- Título 9º. Del procedimiento ante las juntas
- Título 10º De las responsabilidades

⁷¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Ob. cit. pág. 172.

⁷² Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pág. 338.

Titulo 11º. De las sanciones".⁷³

Dentro de la propia ley se señala en los siguientes términos el concepto de sindicato "es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".⁷⁴ Unicamente contemplaba 4 especies de sindicato:

I.- Gremiales, formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- De empresa, formados por individuos de varias profesiones, oficios, o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa.

III.- Industriales, formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en dos o más empresas industriales.

IV.- De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones. Estableciendo que sólo podrán constituirse esta clase de sindicatos cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte".⁷⁵

Como vemos no se contemplaba alguna clasificación de sindicatos de patronos, que si se contempla en el artículo 361 de nuestra ley. Así mismo en su artículo 237 establecía que no podían formar sindicatos las personas a las que la ley prohiba asociarse o sujete a reglamentos especiales. Respecto al número de miembros para su constitución se estableció un mínimo de veinte trabajadores y de 3 patronos tratándose de sindicatos patronales, disposición que continúa hasta nuestros días.

Creemos prudente citar el artículo 241 que regulaba la situación de la mujer casada en el sindicato que expresaba: "Las mujeres casadas que ejerzan una profesión u oficio, pueden, sin autorización de su marido, ingresar a un sindicato y

⁷³ Ley Federal del Trabajo Comentada por Felipe Santibañez. "Legislación sobre trabajo". Editorial Información. Aduanera de México. México. 1934. Índice.

⁷⁴ Artículo 232. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Felipe Santibañez. "Legislación sobre trabajo". Ob. cit. pág. 233.

⁷⁵ Artículo 233. Ibidem. pág. 234.

participar en la administración y dirección de aquél", como vemos, dicho precepto colocaba en un plano de desigualdad a la mujer, el cual afortunadamente desapareció.

Respecto al registro de los sindicatos se establecía que debería hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda o bien en caso de competencia federal ante el Departamento del Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (actualmente es ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social), los requisitos son los mismos que los actuales:

"1) Acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la mesa directiva de la misma agrupación,

2) Los estatutos,

3) El acta de la sesión en que se haya elegido la directiva, o copia autorizada de la misma, y

4) El número de miembros que se componga".⁷⁶

En cuanto al contenido de los estatutos sindicales, su enumeración sirvió de base para los actuales requisitos, es así que se exigía que estos debían contener: denominación, domicilio, objeto, obligaciones y derechos de los socios, modo de elegir la directiva, condiciones de admisión, medidas disciplinarias, forma, monto y modo de administrar las cuotas sindicales; la época de celebración de las asambleas generales, la época de la presentación de cuentas y las reglas para la liquidación del sindicato.

En esta ley se estableció que los sindicatos gozaban de personalidad jurídica y tenían capacidad legal para adquirir bienes muebles, respecto a los inmuebles únicamente podía adquirir los edificios destinados inmediata y directamente al objeto del mismo.

En cuanto a sus obligaciones se estipuló que debían proporcionar los informes que las autoridades del trabajo le solicitaran y debían asimismo, notificar

⁷⁶ Artículo 246. Ibidem. pág. 245.

dentro de los diez siguientes a la autoridad ante la cual estuvieron registrados sus cambios en la mesa directiva, comité ejecutivo y las modificaciones de sus estatutos.

Es importante señalar que en esta ley se establecía la prohibición de intervenir en asuntos religiosos y políticos, este último se reformó en 1940 y sólo subsistió la prohibición de intervenir en asuntos religiosos, la otra prohibición establecida fue la de ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro que subsiste hasta nuestros días. Además se les prohibía usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen y fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades; estas dos últimas fueron eliminadas con la reforma de 1970.

Por último mencionaremos las formas de disolución del sindicato que eran casi las mismas que las actuales, a excepción de la segunda que se derogó en 1970, se expresaba que eran:

- I.- Por transcurrir a término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos.
- II.- Por realizarse el objeto para que fueran constituidos y
- III.- Por el acto de las dos terceras partes de los miembros que los integran.

3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1960 siendo presidente López Mateos, nombró una comisión que tenía como tarea preparar un ante proyecto de ley del trabajo; dicha comisión se encontraba integrada por Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Cristina Salmaran de Tamayo y Ramiro Lozano, se dice que este ante proyecto exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A, del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con el establecimiento de la edad de 14 años como mínimo para poder ingresar a laboral; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de las

ESTA TEXIS NO DEBE
SALIR DE LA UNISTECS

fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo, aunque fueron aprobadas las reformas constitucionales en 1962 el anteproyecto quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Unos años más tarde, precisamente en 1967, siendo presidente Díaz Ordaz, designó una segunda comisión que se encontraba integrada por las mismas personas de la anterior y además contó con la participación de Alfonso López Aparicio. El anteproyecto que se formuló esta segunda vez fue divulgado entre los sectores interesados para que estudiaran y vertieran sus opiniones, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

La comisión designada por la clase patronal criticó el anteproyecto y pidió que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931, en cambio el sector obrero optó por tomar una actitud de sumisión a lo que venía como orden presidencial, su actitud les benefició ya que se lograron modificaciones del anteproyecto traducidas en una mejoría de la libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga. Después de que ambos sectores emitieron su opinión, se presentó ante la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, en la que se establecieron como motivos que llevaron a dicha reforma los siguientes:

"Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillantes y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

A su vez, las libertades de coalición, sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la huelga, la celebración de contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador en 1931".⁷⁷

Particularmente refiriéndonos a los sindicatos, federaciones y confederaciones señalaba:

"El proyecto respeta íntegramente los principios consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo vigente; los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; los sindicatos, a su vez, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y a sus actividades y de formular su programa de acción. Después de que los artículos 360 a 364 fijan los requisitos para la formación de los sindicatos, y de que el 365 dispone que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el 366, a fin de garantizar mejor el derecho y la libertad sindicales, determina los casos únicos en los que puede negarse el registro de un sindicato y agrega, en su párrafo final, que si la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro no dicta la resolución dentro de un término de sesenta días, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales. En aplicación del mismo principio de libertad sindical, el proyecto acepta la sindicación plural, que significa que en cada empresa o rama industrial o gremio, pueden formarse varios sindicatos.

El artículo 371 señala los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos; en fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión y la imposición de correcciones disciplinarias, con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical para que, sin intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión o imponga las correcciones disciplinarias que correspondan de conformidad con los estatutos".⁷⁸

Una vez presentada dicha iniciativa ante el Congreso, nuevamente acudieron los representantes de los trabajadores y de los empresarios para expresar sus observaciones y sugerencias, es así que después de varias discusiones y

⁷⁷ Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada, tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores y otros. Vigésima primera edición. Trillas. México. 1987. págs. 19 y ss.

⁷⁸ *Ibidem*. pág. 20 y ss.

propuestas contribuyendo a la reforma, fue promulgada el 23 de diciembre de 1969 la nueva Ley Federal del Trabajo entrando en vigor el 1o. de mayo de 1970.

Las adiciones que se hicieron en esta nueva ley respecto a los sindicatos, fueron en varios aspectos, la primera de ellas se refiere a la denominación de éste, ya que es concebido como "la asociación de trabajadores o patronos, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", como vemos se concreto las personas que podían pertenecer al sindicato.

En esta nueva ley se estableció una nueva especie de sindicato; los nacionales de industria debido a que la industria se extendió. Asimismo se establecen las formas que pueden revestir los sindicatos de patronos, que en la realidad son pocos los sindicatos de patronos, de acuerdo al artículo 361 pueden ser:

1.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades,

2.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades Federativas.

Asimismo, se estableció la prohibición de que los trabajadores de confianza pertenezcan a los sindicatos de los demás trabajadores aunque esto no es impedimento para que ellos formen los suyos propios. Con respecto a las limitaciones de los mismos se estipularon las siguientes: el intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, situación que comentamos en nuestro primer capítulo, asimismo, se derogó una de las formas de disolución prevista en la ley de 1931 que era la realización del objeto para que fueron constituidas.

Otra gran innovación de ésta reforma de 1970 es la relativa a la reglamentación del procedimiento de expulsión de los miembros del sindicato, así se les protegió al estipularse todas las reglas a que se tiene que sujetar dicho procedimiento de expulsión ya que todo trabajador deberá ser oído en defensa y podrá aportar pruebas tendentes a desvirtuar los hechos que se le imputan.

Creemos prudente dejar hasta aquí el desarrollo del presente punto ya que la regulación actual del sindicato la tratamos en nuestro primer capítulo, basta ahora con los datos mencionados que sirven de complemento a lo ya apuntado anteriormente, reconociendo que actualmente existe una plena libertad de asociación profesional y que lo estipulado en nuestra actual ley del trabajo respecto a los sindicatos garantiza esta libertad que nació del pensamiento idealista de nuestros constituyentes de 1917 que vieron la necesidad de reglamentar en un título especial de nuestra carta magna lo referente al trabajo; ahora bien, recapitulando podemos establecer que después de conocer que es el sindicato, su evolución histórica y el marco legal en el cual se desenvuelva, estamos aptos para desarrollar el punto medular del presente trabajo y llegar a conocer la funcionalidad del sindicato actualmente, partiendo del análisis de un sindicato determinado.

CAPITULO IV. ANALISIS FUNCIONAL DEL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD.

En nuestros capitulos anteriores precisamos los conceptos de las principales instituciones de derecho colectivo, especialmente abundamos sobre el sindicato que tan importante es en el desarrollo de nuestro trabajo; así mismo señalamos un breve panorama de la evolución histórica del sindicalismo y por último nos referimos al marco legislativo que rodea a dicha institución, es así que ahora estamos en la parte medular del presente estudio en donde analizaremos la estructura interna del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, estudiando los estatutos que lo rigen, así como también las condiciones de trabajo vigentes en dicha institución, igualmente haremos referencia a las relaciones obrero-patronales en el Nacional Monte de Piedad, I.A.P. para así estar en la aptitud de determinar si actualmente el sindicato funciona y cumple con su cometido que es el defender los intereses de los trabajadores o solo se ha convertido en el intermediario del obrero y el patrón que aminora las posibles disputas entre éstos; buscando la disminución en los conflictos obrero-patronales, dicho juicio será emitido después de conocer la opinión de algunos de los miembros de dicho sindicato respecto de la gestión que realizan sus dirigentes.

1. Origen y estructura del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad.

Antes de referirnos al origen del S.N.E.T. del N.M.P, como en adelante lo denominaremos, haremos una breve referencia de la estructura del Nacional Monte de Piedad I.A.P., la cual tiene como objeto:

- I.- Celebrar contratos de prenda en los términos del artículo 2892 del Código Civil para el Distrito Federal;
- II.- Realizar obras asistenciales con fines humanitarios en beneficio de las clases débiles, dentro de la República Mexicana;
- III.- Ayudar a los pequeños artesanos y comerciantes a que vendan sus artículos en las almonedas a precios módicos".⁷⁹

⁷⁹ Artículo 4º. "Estatutos del Nacional Monte de Piedad. Institución Nacional de Asistencia Privada" s. e: s. i. p. 1981. pág. 3.

Al Nacional Monte de Piedad acuden personas que por alguna necesidad económica pignoran o empeñan alguna alhaja u objeto doméstico, la operación prendaria se realiza una vez que el perito valuador calcula el valor intrínseco de la prenda, otorgándosele un préstamo que por lo general es de un 50% de dicho avalúo. En el contrato de prenda se especifican las cláusulas a que se sujetan el titular del billete y el Nacional Monte de Piedad I.A.P., señalándose que el término del plazo de empeño que es de cuatro meses con opción a refrendo (pago de intereses con derecho a otros cuatro meses).

El Nacional Monte de Piedad para su sostenimiento, fomento y ampliación de sus servicios puede cobrar intereses que previamente sean estipulados en el contrato de prenda; así mismo puede comercializar o vender en sus almonedas las prendas que los pignorantes no rescaten oportunamente.

El órgano supremo de la institución es el Patronato integrado por 5 miembros que son designados por la Junta de Asistencia Privada y que tienen las siguientes atribuciones:

- I.- Nombrar al director general.
- II.- Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de la institución.
- III.- Aprobar la apertura de nuevas sucursales o dependencias así como el cierre de las mismas.

El director general del Nacional Monte de Piedad es el encargado de la administración general, deberá de:

- 1.- Planear, organizar, dirigir y supervisar el funcionamiento de las áreas prendaria y de asistencia privada.

- 2.- Informar al Patronato sobre el estado que guarda la administración del Nacional Monte de Piedad.
- 3.- Programar y establecer las políticas generales de la administración que sirvan de base para que cada dirección y unidad administrativa auxiliar cumplan sus funciones.
- 4.- Representar legalmente al Nacional Monte de Piedad.
- 5.- Crear los puestos de confianza y nombrar y remover al personal necesario, asignándole su correspondiente retribución.

Dentro del Nacional Monte de Piedad existen cuatro comisiones encargadas de resolver los problemas internos, las cuáles tienen señaladas sus funciones dentro del contrato colectivo que rige las relaciones laborales en la institución, las cuáles son:

I. Comisión Mixta Administrativa. Se encarga de estudiar y resolver las propuestas y conflictos de carácter administrativo que sometan a su arbitrio las partes contratantes. Así mismo esta facultada para imponer las sanciones por retardos y faltas injustificadas, integrada por tres representantes de la institución y tres representantes del sindicato y sus suplentes.

II. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Es de su competencia vigilar la instrumentación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los empleados y sugerir las medidas tendentes a perfeccionarlos. Así mismo podrá conocer y resolver de todos los casos que se le planteen, ya sea por parte de la institución o del sindicato, dicha comisión está integrada por cinco representantes de la institución y cinco del sindicato con sus respectivos suplentes.

III. Comisión Mixta de Escalafón. Se encargará de vigilar que los movimientos de personal se hagan con apego a lo dispuesto por el contrato colectivo, además vigilará que los boletines de escalafón sean publicados cada 12 meses. En

caso de que surja algún conflicto por movimiento de personal será la encargada de resolverlos, en toda reunión de ésta comisión se levantará una acta cuando se dicte una resolución, la cuál firmarán los integrantes de la comisión y los empleados que en ella intervengan; la comisión estará integrada por tres representantes de la institución y tres del sindicato con sus respectivos suplentes .

IV. Comisión Mixta de Valuadores. Esta integrada por tres representantes de la institución y tres del sindicato, los cuales se encargan de estudiar y resolver todos los asuntos relacionados con la especialidad, esto es, en caso de que algún perito valuator haya incurrido en responsabilidad por ineptitud o por actuar con negligencia.

El Nacional Monte de Piedad funciona a nivel nacional, así existe una casa matriz, 11 sucursales en el Distrito Federal y 21 sucursales foráneas en varios estados de la república. El actual sindicato del Nacional Monte de Piedad existe como tal desde 1955; año en que solicitó su registro ante el entonces departamento de trabajo de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, cumpliendo con las formalidades previstas por el artículo 242 de la Ley Federal del trabajo de 1931, es así que de acuerdo con el dictamen emitido por dicha secretaría se resolvió registrar al S.N.E.T del N.M.P. como un sindicato obrero de empresa de jurisdicción federal.

En el dictamen se hace un narración de la forma en que se llevo a cabo el registro de dicha asociación, al solicitarse el registro se remitieron los documentos exigidos por la ley como son:

- 1) El acta de la asamblea constitutiva.
- 2) Los estatutos de dicha organización.
- 3) El acta relativa a la elección de su mesa directiva.
- 4) El padrón del número de sus miembros.

A partir de que obtuvo su registro, dicho sindicato empezó a trabajar en defensa de los derechos laborales de sus agremiados; declarándose "una agrupación de resistencia, que acepta como principio fundamental de su acción la lucha de clases y como finalidad suprema, la justa y equitativa distribución de todos los

medios e instrumentos de la producción económica apegados al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo".⁸⁰ Dicho sindicato funciona a nivel nacional, agrupando a los trabajadores y empleados que prestan sus servicios en la Institución Nacional Monte de Piedad, se encuentra formado por una central y por las secciones foráneas.

De acuerdo a sus estatutos la autoridad sindicato radica en la voluntad de sus agremiados; se expresa por acuerdos de congresos y asambleas, y se realiza a través de los cuerpos que en seguida se señalan :

"a) Legislativo.

1. Los congresos nacionales
2. Las asambleas locales.
3. Las asambleas seccionales.
4. Las asambleas departamentales

b) Ejecutivo.

1. El comité ejecutivo nacional.
2. El comité ejecutivo seccional.
3. El delegado sindical.

c) El comité nacional de vigilancia y fiscalización.

1. El comité nacional de vigilancia y fiscalización.
2. Los comités seccionales de vigilancia y fiscalización".⁸¹

La representación legal del sindicato es ejercida por el comité ejecutivo nacional, entre las funciones de éste destacan:

"...

b) Cumplir y hacer cumplir sus estatutos y los acuerdos de los congresos y asambleas, y evitar que se pongan a votación todas aquellas proposiciones que violen sus estatutos.

c) Ejercer la representación del sindicato, asumiendo la dirección y orientación del mismo.

⁸⁰ Artículo 6. "Estatutos del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, s. e. s.l. p.1992-1996.

⁸¹ Artículo 30. *Ibidem*, pág. 16.

d) Revisar dentro de los términos establecidos por la ley, el contrato colectivo de trabajo y reglamentos, haciéndole las modificaciones que se juzguen benéficas para los trabajadores.

...

h) Reunirse en pleno una vez cada semana por lo menos, para tratar los problemas de carácter sindical que se presenten, coordinar las labores de los diversos secretarios y tomar acuerdos que se estimen pertinentes.

i) Convocar a los congresos nacionales ordinarios y extraordinarios, a las asambleas locales ordinarias y extraordinarias, y a las elecciones de los funcionarios nacionales y seccionales, en los términos fijados en los mismos estatutos.

...

l) Rendir a la organización en asamblea, por lo menos cada seis meses. cuenta cumplida y detallada de la administración de los fondos sindicales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo".⁸²

El comité ejecutivo nacional se encuentra integrado por nueve miembros, que son elegidos por votación directa y tienen señalada sus funciones dentro de sus estatutos; el secretario general del comité ejecutivo nacional tiene como funciones principales el presidir los plenos, autorizar con su firma los cobros y pagos que deban hacerse, así mismo es el encargado de representar oficialmente al sindicato ante la institución, autoridades y organizaciones obreras en general; en ejercicio de sus funciones tendrá que supervisar el trabajo de los demás secretarios del comité ejecutivo nacional y colaborar con ellos para mejor cometido de su cargo, al terminar su período deberá rendir por escrito a la organización un informe general de la gestión del comité ejecutivo nacional, enviando copia del mismo a las secciones foráneas.

El secretario de trabajos y conflictos se encarga de substituir al secretario general, durante sus ausencias temporales justificadas; así mismo vigilará que la institución y todos los miembros del sindicato cumplan con la Ley Federal del Trabajo, con los contratos, convenios y reglamentos de trabajo, autorizados por el sindicato y entablará las reclamaciones correspondientes en cada caso. El titular de esta secretaría tratará conjuntamente con el secretario general, de todos los

⁸² Artículo 34. Ibidem. pág. 18.

conflictos individuales y colectivos que surjan con la institución en la revisión del contrato colectivo de trabajo, deberá permanecer en el Distrito Federal cuando se celebren congresos y durante la revisión del contrato; así mismo deberá llevar un registro pormenorizado de todos los juicios y reclamaciones que siga el sindicato, expresando el estado que guardan.

El secretario de escalafón se encarga de proporcionar a la institución los trabajadores que sean solicitados por la misma, sujetándose a lo especificado en sus estatutos, de acuerdo con los lineamientos del sindicato; deberá informar al comité ejecutivo nacional y a los interesados, sobre los movimientos de puestos que se convengan con la institución, y a los que les corresponda por virtud de ascensos, es el encargado de representar al comité ejecutivo nacional ante la comisión de eficiencia, para exámenes de trabajadores de nuevo ingreso; de la misma manera se encarga de manejar de acuerdo con la comisión respectiva, los escalafones y tabuladores, recabando en todo caso la firma de dicha comisión; deberá de hacer un informe por escrito mensualmente, en el cual indique todos los movimientos escalafonarios y enviará una copia a cada sección y departamento, mismos que se fijarán en los tableros dispuestos para la colocación de boletines.

El secretario de finanzas se encarga de depositar los fondos pertenecientes al sindicato en las instituciones de crédito que den mayores garantías, deberá de efectuar todos aquellos pagos incluidos en los presupuestos aprobados por el comité nacional de vigilancia y fiscalización y los que sean aprobados por la mayoría de los miembros del sindicato. El titular de éste cargo tendrá que rendir un informe mensual de los gastos de la organización, informando así mismo del monto actual del fondo de reserva, su incremento y cualquier movimiento que se verifique con el mismo.

El secretario de organización deberá de mantener la unión entre los miembros de la agrupación procurando su superación dando a conocer lo más precisamente posible las finalidades del mismo; igualmente se encarga de la propaganda social entre todos los miembros del sindicato. En ejercicio de sus funciones organizará congresos sobre derecho obrero e información social además de actos que busquen a elevar la cultura general de los trabajadores. Deberá llevar

un registro minucioso y exacto de cada uno de los miembros del sindicato, expresando domicilio, puesto que desempeñe en el trabajo, salario, antigüedad en la institución y en el sindicato, ascensos y movimientos que haya tenido y actuación sindical; así mismo se encarga de llevar el registro de asistencia de los miembros del sindicato a las asambleas y de rendir informe de las faltas de asistencia a las asambleas y demás actos a los que acuerde concurrir el sindicato.

Otra secretaría de gran importancia es la de actas y acuerdos, el titular de éste cargo en ejercicio de sus funciones se encarga de levantar las actas de toda clase de asamblea, firmarlas, recabar la firma del compañero que presidió los debates y enviar oportunamente las copias de las mismas a todas las secciones foráneas invariablemente, asentando en ellas textualmente la redacción de los convenios que celebre el comité ejecutivo nacional, así mismo deberá llevar un registro condensado de las actas de las asambleas que se celebren en la central y en las secciones foráneas de los acuerdos más importantes que se tomen en ellas, corriendo trámite a cada uno de los secretarios del comité ejecutivo nacional, para que se aboquen a la resolución y cumplimiento de los asuntos acordados o para que hagan las aclaraciones que consideren necesarias.

Se establece que el secretario de acción social y propaganda tendrá que conocer el contrato colectivo de trabajo, ley y reglamentos de medidas preventivas de accidentes e higiene en el trabajo, deberá exigir de la institución que el servicio médico que se proporcione tanto en la central como en las secciones foráneas sea a través de médicos de reconocida capacidad y que convenga a los trabajadores, igualmente deberá tramitar y resolver los conflictos que se presten en lo que respecta a previsión social, servicio médico, tanto en la central como en las secciones foráneas. El titular de ésta secretaría preside la comisión administrativa del centro social y deportivo monte, cuidando que ésta actúe en forma eficiente manejando los intereses a su cuidado, con la mayor honestidad y provecho de todo el gremio; además se encarga de organizar actos culturales y artísticos, procurando agrupar en ellos a los trabajadores y a sus familiares, para una mayor confraternidad y sano esparcimiento espiritual.

El secretario del exterior deberá interiorizarse de los problemas, necesidades y situaciones de las secciones foráneas, dándoles el debido trámite y procurando su mayor solución, según la secretaría a que corresponda. Deberá enviar copias de las actas de las asambleas locales, así como de los acuerdos, convenios y reglamentos que celebren la institución y el sindicato; pugnará por la unificación y superación de todas las secciones foráneas, por medio de intercambio de actas, acuerdos y demás asuntos de las diversas secciones; se responsabilizará de la correspondencia y demás asuntos de las secciones foráneas, acompañará al secretario general del comité ejecutivo nacional en sus visitas y giras periódicas de trabajo a las secciones foráneas.

Por último el secretario de capacitación laboral y administrativa se encargará de velar porque la capacidad de todos los miembros del sindicato esté acorde con las necesidades labores y administrativas de la institución, así mismo pugnará por obtener de ésta todos los medios y útiles necesarios, para el mejor cometido de su cargo, en cumplimiento de sus labores organizará conferencias de tipo laboral, con el fin de elevar el nivel cultural y de trabajo de los compañeros sindicalizados, para lo cual buscará a las personas idóneas para tal fin, asimismo visitará por lo menos dos veces por año las secciones y departamentos, con el fin de impulsar e incrementar el nivel de capacitación de los trabajadores.

Por otro lado en las secciones foráneas existe un comité ejecutivo seccional, integrado por un secretario general; un secretario de trabajos y conflictos; un secretario de finanzas; un secretario de organización; un secretario de capacitación laboral y administrativa; los cuales tienen básicamente las mismas funciones que los miembros del comité ejecutivo nacional. Ahora bien las funciones del comité ejecutivo seccional son:

- 1) Recibir y controlar las solicitudes de ingreso al sindicato de los compañeros residentes del lugar respectivo que deseen prestar sus servicios en la institución.
- 2) Respetar y hacer que se respeten los derechos de los trabajadores eventuales.

3) Llevar al corriente el libro de actas y acuerdos, así como el libro general de las finanzas de la sección.

Como señalamos dentro del S.N.E.T. del N.M.P. existe un comité de vigilancia y fiscalización, integrado por un presidente, un secretario, y dos vocales, durando en dicho cargo 2 años, éste comité es el órgano judicial de la agrupación en cuestión teniendo como atribuciones las siguientes:

a) Conocer ampliamente los contratos, convenios, reglamentos de trabajo y los estatutos del sindicato, cuidando que sean bien interpretados y vigilando su estricto cumplimiento.

b) Conocer todos los acuerdos de las asambleas y congresos, vigilar su acatamiento e informar a las asambleas o congresos de todo aquello que no se haya cumplido con el objeto de que se acuerde en ellas lo conducente.

c) Reunirse semanariamente en plenos en que estudiarán todos los problemas que afecten a la organización.

d) Tener la facultad de prohibir a los funcionarios sindicales, que hagan gestiones y tomen acuerdos que violen lo establecido en estos estatutos o que atenten contra los intereses del sindicato, teniendo la obligación de informar a la agrupación de todo aquello de lo que no este conforme y de citar a asambleas o congresos cuando el caso lo requiera.

e) Asistir a todas las asambleas y a todos los plenos que celebre el comité ejecutivo nacional, en el seno de los cuales tendrán voto y harán aquellas recomendaciones que consideren benéficas para el sindicato.

g) Atender todas las quejas que presenten los miembros del sindicato; intervenir ante el comité ejecutivo nacional, para que todos los asuntos turnados a los funcionarios nacionales sean debidamente atendidos, conocer las acusaciones que se presenten en contra de los funcionarios sindicales, practicar las investigaciones necesarias y correr trámite del resultado de ellas a la comisión de honor y justicia, en caso necesario dará cuenta de las investigaciones a las asambleas o congresos".⁸³

Como vemos este comité de vigilancia y fiscalización tiene como finalidad el vigilar que se de cumplimiento a lo dispuesto en el contrato colectivo de

⁸³ Artículo 44. Ibidem. pág. 33.

trabajo, en los convenios celebrados entre la institución y sindicato; busca que exista un orden dentro de la agrupación ya que en caso de que algún miembro no respete o cumpla con sus funciones le podrá imponer alguna sanción.

Dentro de la agrupación existe plena democracia, se prevé la celebración de congresos en los cuáles se podrán aprobar y reformar los estatutos; así mismo se calificarán los informes del comité ejecutivo nacional, delegados y comisiones, aprobándolos, reprobándolos o ratificándolos. Los congresos ordinarios se efectuarán cada 2 años durante la primera quincena de julio, el comité ejecutivo presentará la convocatoria durante la primera quincena del mes de enero, en esta se especificará el programa de trabajo de dicho congreso el cuál se podrá modificar conforme al criterio mayoritario de los congresistas.

Los trabajos de los congresos en aquellos años en que no se celebren elecciones de los miembros del comité ejecutivo se dividirán:

I) Gobierno interno del sindicato en que se atenderán los siguientes puntos :

1. Informe del comité ejecutivo nacional.
2. Ratificación o rectificación de los miembros provisionales de las comisiones sindicales.
3. Problemas de trabajo.
4. Asuntos femeniles.
5. Problemas sociales.
6. Problemas deportivos.
7. Elección del comité nacional de vigilancia y fiscalización.
8. Reforma de los estatutos vigentes.
9. Asuntos económicos del sindicato.

II) Problemas de contrato en los que se tratarán los siguientes puntos:

1. Discusión y acuerdos para la elaboración del pliego de peticiones para la revisión del contrato colectivo de trabajo.

2. Planteamiento y discusión y acuerdos sobre problemas de trabajo.

En tanto que los congresos donde se efectúen elecciones para designar al comité ejecutivo nacional el temario será el siguiente :

1. Informe del comité ejecutivo nacional saliente.
2. Informe de las comisiones salientes.
3. Elecciones de las nuevas comisiones.
4. Informe del escrutinio de las elecciones para el comité ejecutivo nacional.
5. Problemas de contrato, donde se tratará:
 - a) Discusión y acuerdos para la elaboración del pliego de peticiones para la revisión de contrato colectivo de trabajo
 - b) Planteamiento, discusión y acuerdos sobre problemas de trabajo.
6. Toma de protesta de los secretarios del comité ejecutivo nacional, del comité nacional de vigilancia y fiscalización y de las comisiones electas.

Los congresos extraordinarios se celebrarán cuando sean solicitados por el 51% cuando menos del total de los agremiados procediendo de inmediato a un recuento legal, así mismo en caso de un posible planteamiento de huelga.

Otra forma de tomar acuerdos dentro de ésta agrupación son las asambleas las cuáles se celebrarán en forma ordinaria por lo menos cada dos meses, requiriéndose un quórum equivalente a más del 51% de los miembros activos integrantes, debiendo citarse a los trabajadores por lo menos 24 horas antes de celebrarse la asamblea. Igualmente podrá haber asambleas extraordinarias que se realizarán para resolver casos o controversias que se presenten en forma imprevista. Tanto las asambleas ordinarias como extraordinarias se podrán llevar a cabo en la central del sindicato, en las secciones foráneas o bien en las sucursales o departamentos del Nacional Monte de Piedad, los acuerdos que ahí se tomen sólo afectarán a los integrantes de lugar donde se celebren.

En dichos estatutos se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 371, fracción VIII, al establecer que:

"En el caso de que la representación sindical correspondiente no convoque oportunamente a las asambleas previstas en estos estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros de la central, sección o departamento, por lo menos, podrán solicitar la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria en cuyo caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros de la central, sección o departamento. Las resoluciones deberán adoptarse por el 51% total de los miembros de la central, la sección o departamento por lo menos".⁸⁴

Como vemos este sindicato se encuentra estructurado de tal manera que al realizar sus funciones cada uno de los miembros se logra una total coordinación que se ve reflejada en los resultados obtenidos por esta agrupación.

2. Objetivos y estatutos del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad.

Toca ahora conocer los estatutos de esta agrupación sindical; como sabemos los estatutos son la expresión en la cuál debe organizarse el sindicato, estableciendo los órganos que la forman y las atribuciones de cada uno de ellos, deben redactarse con un lenguaje claro y sencillo para que cualquier miembro del sindicato pueda entenderlos.

Los estatutos de esta agrupación fueron redactados al constituirse el sindicato, han sufrido una serie de modificaciones aprobadas en los Congresos; actualmente se encuentran divididos en 25 capítulos denominados:

- I. Constitución.
- II. Nominación, lema y emblema.
- III. Declaración de principios.
- IV. Objetivos del sindicato.
- V. Táctica de lucha.

⁸⁴ Artículo 29, inciso f. Ibidem . pág. 15.

- VI. Estructura del sindicato.
- VII. Formación de las secciones foráneas.
- VIII. Soberanía del sindicato.
- IX. Gobierno del sindicato.
- X. Del comité ejecutivo nacional y del comité nacional de vigilancia y fiscalización.
- XI. Obligaciones y atribuciones de las secciones foráneas.
- XII. De las elecciones.
- XIII. De las comisiones.
- XIV. De los delegados sindicales.
- XV. De los congresos y asambleas.
- XVI. Del ingreso al sindicato.
- XVII. De los miembros.
- XVIII. De los derechos de los miembros
- XIX. De las obligaciones de los miembros.
- XX. De la expulsión de los miembros del sindicato.
- XXI. De las disciplinas sindicales.
- XXII. De las cuotas y administración.
- XXIII. De las huelgas.
- XXIV. Excusas y permisos de los funcionarios sindicales.
- XXV. Disposiciones generales".⁸⁵

No es nuestra intención hacer una cita de los artículos de estos estatutos, solamente nos referiremos a los mas importantes, así cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 374, fracción V, de la L.F.T se establecen los siguientes requisitos de ingreso a esta agrupación:

1. Ser mexicano por nacimiento.
2. Haber cumplido 16 años de edad, de acuerdo al artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo y terminado la educación primaria.
3. Estar trabajando o ser aceptado para ocupar una plaza vacante en la institución, o estar al servicio del sindicato.
4. Que la solicitud de ingreso sea aceptada en la asamblea local o de las secciones foráneas correspondientes, debiendo ser ratificada la aceptación por conducto del comité ejecutivo nacional.

⁸⁵ Ibidem. Índice.

5. No haber sido expulsado de alguna organización obrera por malos manejos de fondos o traición a la clase trabajadora, ni tener otros antecedentes que menoscaben su condición moral del trabajador.

6. No pertenecer a asociaciones, partidos, etc., que persigan fines antagónicos a los intereses sindicales.

7. Sujetar su dictamen a votación de la asamblea local, si lo estima conveniente el comité ejecutivo nacional.

8. Ser propuesto por dos miembros activos permanentes del sindicato.

9. Hacer solicitud al sindicato.

10. Sustentar examen ante la comisión de eficiencia.

11. Acompañar, anexo a la solicitud, 2 fotografías tamaño mignon, destinadas al registro o tarjeta sindical.

12. Rendir protesta de subordinación y lealtad al sindicato, en asamblea local o seccional".⁸⁶

El Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad se encuentra integrado por miembros activos permanentes que son aquellos que estén trabajando con carácter permanente en la institución, ya sea en la central o en las sucursales foráneas; por jubilados o sea aquellos miembros que se encuentran disfrutando este derecho, ya sea por antigüedad o por incapacidad en la institución, y por último trabajadores eventuales que son aquellos miembros que están trabajando temporalmente en la institución o en el sindicato, pero cumpliendo las obligaciones que marcan los estatutos.

Los principales derechos de los miembros activos son :

"a) Votar en las elecciones para funcionarios nacionales o seccionales; así como cuando sea requerido su voto en las asambleas.

b) Ser electos en los puestos de representación sindical, de acuerdo con los términos y procedimientos que establecen estos estatutos.

⁸⁶ Artículo 91. Ibidem. pág. 69.

c) Tener libertad de expresión en las asambleas, para discutir los asuntos que interesan al sindicato o a sus miembros.

...

e) Objetar cualquier acuerdo tomado en contra de los estatutos.

...

h) Presentar todas las iniciativas y proyectos que tiendan al beneficio y al engrandecimiento del sindicato.

...

k) Solicitar de la representación sindical correspondiente y en unión de otros miembros, hasta formar el 33% del total de los que integran la central del sindicato o la sección a la que corresponda que se convoque a asamblea extraordinaria, indicando el asunto que motiva la solicitud con la obligación de los peticionarios de asistir a ella".⁸⁷

Las obligaciones de los miembros activos permanentes son:

"a) Cumplir fielmente y velar porque se cumplan estos estatutos y los acuerdos legales de las asambleas y congresos.

b) Cumplir con las comisiones que se le confieren y desempeñarlas con puntualidad.

c) No pertenecer a agrupación alguna que persiga fines antagónicos al sindicato.

...

e) Asistir con puntualidad a las asambleas conforme a lo ordenado por estos estatutos.

...

j) Solidarizarse con los problemas del sindicato, asumiendo las responsabilidades que le corresponden.

...

⁸⁷ Artículo 93. Ibidem. pág. 71.

ñ) Votar sin excusa en las elecciones para funcionarios Nacionales o Seccionales, en los términos de estos estatutos, así como cuando se requiera su voto en las asambleas".⁸⁸

Así mismo los miembros jubilados tienen libertad de expresión en las asambleas, para discutir los asuntos que interesen a estos miembros, así mismo podrán objetar cualquier acuerdo tomado en contra de los estatutos que a ellos afecten, además disfrutarán en caso de huelga, de todas las ayudas que se acuerde otorgar a los miembros del sindicato y recibir la ayuda por defunción de sus familiares. Por otro lado los miembros jubilados tienen la obligación de especificar, por escrito, el nombre o nombres de las personas a quien debe entregarse la contabilidad correspondiente a los beneficios que otorga el seguro mutualista por defunción, debiendo hacer las rectificaciones necesarias cuando por alguna circunstancia quiera cambiar al beneficiario.

Cuando alguno de los miembros de ésta agrupación cometa alguna falta grave se le puede expulsar de la agrupación, entre las causas de expulsión destacan:

1. Robo o abuso de confianza y cuando se trate de actos punibles.
2. Hacer labor de disolución o desorganización sindical.
3. El espionaje pagado o gratuito al servicio de la institución.
4. Los ataques al decoro y al prestigio del sindicato.
5. Por cualquier otra causa grave, cuando así lo acuerde la mayoría de los miembros activos del sindicato, previo dictamen de la comisión de honor y justicia.
6. Por dejar de cubrir sus cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, establecidas en el estatuto, por más de dos meses, sin causa justificada.
7. Por participar abierta o disimuladamente, en el rompimiento de una huelga decretada por el sindicato, o revelar los acuerdos que se tomen durante la misma.

⁸⁸ Artículo 95. Ibidem. pág. 73.

Obviamente que la causa de expulsión del sindicato debe ser probado fehacientemente, y se debe sujetar a lo establecido en el artículo 371, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, dicho procedimiento lo explicamos en el primer capítulo del presente trabajo. Es importante anotar que dentro de los estatutos en cuestión se encuentra un capítulo denominado "De las disciplinas sindicales", en donde se establece que cuando los miembros del sindicato contravengan los preceptos establecidos en los mismos les aplicarán alguna sanción disciplinaria que puede ir desde un apercibimiento verbal bien en privado o en las asambleas; o puede suspendersele temporalmente del trabajo llegando incluso a la expulsión.

Como señalamos en el apartado anterior el comité ejecutivo nacional es elegido por voto directo de los miembros de la agrupación, dentro de los estatutos se prevé la manera de llevar a cabo las elecciones, se estipula la comisión nacional electoral deberá girar una circular a todos los miembros en pleno goce de sus derechos sindicales, en la que se declare abierto el registro de planillas. Dicha comisión nacional electoral estará integrada por 5 elementos; tendrá el derecho de exigir al comité ejecutivo nacional le proporcione todo el material indispensable y todas las facilidades para el buen funcionamiento de su labor. Toda planilla que desee ser registrada, deberá presentar ante la comisión nacional electoral, los siguientes requisitos :

- 1) Nombre de la planilla y el emblema en su caso.
- 2) Los nombres y firmas de todos los precandidatos aceptando su postulación a la secretaría en la que se presenten para su registro; dichas secretarías las mencionamos anteriormente.
- 3) Los nombres y firmas conjuntamente del presidente, secretario y dos vocales de la planilla.

Los requisitos que deben cubrir los precandidatos, para que se pueda proceder a su registro son:

1) Ser mexicano por nacimiento, tener cinco años cumplidos de ser miembro activo de la organización sindical y al servicio de la institución, y no haber sido suspendido en sus derechos sindicales.

2) Para ser candidato de la secretaría del exterior debe cumplir con el requisito del inciso anterior en la inteligencia de que en los dos años anteriores a su postulación tendrá que haber pertenecido a la sección que represente.

Ahora bien, la comisión nacional electoral deberá verificar que las planillas que se postulen llenen los requisitos exigidos, una vez comprobados sellará y firmará las copias presentadas y otorgará un número de orden de registro. Una vez registradas las planillas la comisión nacional electoral girará una circular a cada uno de los miembros activos del sindicato, en la que coloque, por orden de registro las planillas indicando el nombre de las mismas y el emblema incluyendo los nombres de los candidatos, así como, las secretarías a las que estén postulados.

Se estipula que deberá elaborarse un padrón electoral, el cuál se hará en forma de lista con los nombres de todos y cada uno de los miembros del sindicato con residencia en el Distrito Federal; dicho padrón electoral será entregado por triplicado por lo menos veinticuatro horas antes de la elección.

Las elecciones se llevarán a cabo el primer martes del mes de julio de los años pares de cada cuatro años, en el momento de la votación el elector deberá identificarse por medio de cualquier credencial, una vez que el presidente de casilla se cerciore de que el nombre del elector aparezca en la lista del padrón electoral, se le entregará su boleta de votación; el elector seleccionará de manera secreta los candidatos de su preferencia, y depositará su voto en el ánfora respectiva, después de lo anterior el secretario de casilla anotará en una copia de la lista del padrón la palabra "voto" y el elector firmará como constancia. Al declararse cerrada la casilla de votación se procederá a abrir el ánfora que contenga ya todos los votos de elección, se deberá comprobar si el número de cédulas corresponde al número de electores que emitieron su voto.

Se estipula que el presidente y los secretarios de escrutinio efectuarán el recuento de los votos, los resultados se harán constar en el acta abierta por la comisión de casilla, se deberán mencionar todos los incidentes ocurridos durante el acto. Dicha acta deberá ser firmada por los presentes, entregándole una copia a cada uno de los representantes de la planilla, el original y dos copias quedarán en poder de la comisión de escrutinio; los resultados de la elección se darán a conocer el 14 de julio de los años pares de cada cuatro años, en ese misma acta se les tomará la protesta y se les dará posesión a quienes resulten electos para fungir como miembros del comité ejecutivo nacional. Después de haber estudiado los estatutos de esta organización podemos señalar que en estos se encuentran plasmadas las bases sobre las cuáles el S.N.E.T. del N.M.P. lleva a cabo el cumplimiento de sus labores.

Los principales objetivos del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad van encaminados a lograr los máximos beneficios para sus miembros, entre estos destacan:

1) Trabajar incesantemente por el engrandecimiento de la institución para cuyo objeto velará porque se imparta una administración justa, atinada y equitativa, con la cooperación franca y decidida de todos sus agremiados.

2) Se pugnará porque cada año aumente la suma asegurada de los miembros de la mutualidad sindical, cuidando que en cada revisión de contrato colectivo la institución se obligue a subir la dotación anual para dicho fin.

3) Propugnar porque la institución abra nuevas fuentes de trabajo, en donde las necesidades lo requieran.

4) Conservación de las conquistas logradas, impidiendo con la fuerza sindical cualquier quebranto a las mismas, como vemos no sólo es importante lograr nuevas conquistas si no conservar lo ya existente.

5) Reducción de la jornada de trabajo, con objeto de que los trabajadores dispongan de mayor tiempo para su mejoramiento físico, moral e

intelectual, pugnando para que la institución imponga y rija el mismo horario de trabajo que deberá ser continuo.

6) Lograr aumento en los salarios, y que éstos estén por encima de la subsistencia y nivel inflacionario que permitan un mejoramiento en la vida familiar de los trabajadores activos y jubilados.

7) Exacto y fiel cumplimiento de todos los beneficios alcanzados en el contrato colectivo de trabajo y de todos aquellos que establece la Ley Federal del Trabajo.

8) Apoyo para la promulgación de leyes que conserven y amplíen las conquistas de los trabajadores.

9) Mantener relaciones fraternales con agrupaciones afines, nacionales o extranjeras, esforzándose por llegar a la unificación total de los trabajadores mexicanos.

10) Participar en congresos nacionales de trabajadores, a fin de estudiar tácticas o medidas que tiendan a la mejoría de la clase trabajadora.

11) Formar en su seno organismos afines como cooperativas, mutualidades y sociedades culturales, etc. con el fin de elevar la cultura física, artística, intelectual y moral de los trabajadores, sin que su funcionamiento de lugar a la explotación de los mismos.

12) Exigir de la institución que se imparta preparación adecuada a los trabajadores y a sus familiares.

13) Luchar por obtener para sus agremiados casa-habitación económica y decorosa.

14) Luchar contra la explotación del trabajador en su carácter de consumidor.

15) Pugnar ante la institución por mejorar la aportación y conservación del fondo de ahorro.

16) Combatir cualquier sistema de engaño o represión que tienda a la explotación de los trabajadores.

17) Representar ante las autoridades del trabajo, judiciales y de la institución a los familiares de los agremiados que fallezcan, y en todos los litigios que se deriven de sus derechos del contrato y de la Ley.

18) Luchar por el mejoramiento del servicio médico, tanto en el D.F. como en las secciones foráneas.

Como vemos, principalmente este sindicato tiene como finalidad primordial buscar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, dichos objetivos se buscan cumplir en coordinación con las nueve secretarías que conforman el comité ejecutivo nacional y que realizan su labor apegados a lo estipulado dentro de dichos estatutos.

3. El contrato colectivo de trabajo en el Nacional Monte de Piedad.

El contrato colectivo que rige las relaciones entre el Nacional Monte de Piedad y los empleados activos de la misma, es el resultado de la gestión que ha realizado el sindicato de dicha institución en defensa de los derechos de sus agremiados. En el mismo están estipuladas las condiciones bajo las cuales los empleados activos de dicha institución van a prestar sus servicios, así mismo establece las obligaciones y derechos de ambas partes contratantes.

Este contrato se encuentra redactado cumpliendo los requisitos señalados por la ley, se encuentra dividido en tres títulos denominados:

I. Del régimen laboral.

- II. De la especialidad de peritos valuadores.
- III. De las comisiones mixtas.

Analizando las principales cláusulas de dicho contrato referentes al régimen laboral, encontramos que los requisitos para ingresar a prestar los servicios en la institución son:

- I. Pertenecer al sindicato
- II. Ser mexicano por nacimiento.
- III. Tener 16 años cumplidos.

IV. Comprobar el interesado a satisfacción de la Institución, que ha cursado su enseñanza primaria.

V. No padecer enfermedad contagiosa, ni ninguna otra que físicamente lo imposibilite para el servicio.

VI. Presentar acta de nacimiento y por escrito, proporcionar los siguientes datos: estado civil, domicilio actual, nombre y domicilio de sus padres y de las personas que dependan económica de él y el grado de parentesco que los una; ocupación que ha tenido durante los últimos 5 años anteriores y causa de separación de su último trabajo y los demás datos que solicite la Institución.

VII. Presentar dos cartas de recomendación que acrediten buena conducta.

VIII. Afianzar su manejo o satisfacción de la Institución cuando el trabajo que desarrolle así lo requiera".⁸⁹

El personal que labora en dicha institución se encuentra clasificado de la siguiente manera:

I. Empleados de base, son aquellos que ocupan los puestos de base y son miembros del sindicato.

II. Empleados de confianza, son aquellas que tienen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la Institución, así mismo

⁸⁹ Cláusula 6ª. "Contrato colectivo de trabajo con revisión salarial, 1994-1996" Nacional Monte de Piedad. I.A.P. s.p.i. pág. 15.

quedan comprendidos dentro de esta clase los enumerados por el artículo 47 de la Ley de Instituciones de Asistencia Privada entre éstos destacan: los directores, administradores, contadores, auditores, cajeros, tesoreros, peritos, valuadores y en general el personal que dependa directamente del órgano principal encargado de realizar los fines de la institución. Los puestos de confianza quedan divididos en dos grupos:

I) GRUPO UNO. Que comprende a los titulares de las direcciones, subdirecciones, jefaturas de departamento en sus diferentes niveles, los cuales serán designados libremente por la administración y que quedan excluidos de la aplicación del dicho contrato colectivo.

II) GRUPO DOS. Comprende a los jefes de departamento de peritos valuadores y de personal, gerentes de casa matriz y sucursales locales y foráneas, jefes de la oficina de proveeduría e imprenta, intendencia, archivo, estadística, compras, cobranzas, almoneda de casa matriz, empeño, desempeño, y refrendo de casa matriz, anticipado, encargados de las oficinas de crédito del sistema, cuarenta empleados con el puesto de inspector de contraloría o supervisor de operación y cuatro inspectores valuadores los puestos de este grupo se cubrirán con personal de extracción sindical, pero se establece que la administración tendrá el derecho de designar a las personas que los ocuparán.

Se establece en el presente contrato que la administración podrá reclasificar los puestos de confianza cuando lo juzgue conveniente. Existe la prohibición expresa de que el personal de confianza se inmiscuya en asuntos del régimen interior del sindicato y así mismo el sindicato y los trabajadores no pueden intervenir en los asuntos administrativos, con esto se logra un equilibrio en el desarrollo de las relaciones entre institución y sindicato.

Cumpliendo con lo estipulado en la fracción IV del artículo 391 se establece que la jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales, que pueden estar distribuidos en cinco o seis días; dentro del reglamento interior de trabajo se encuentran estipulados los horarios de trabajo. Respecto al tiempo extraordinario de trabajo se prevé que se pagará conforme a lo que dispone la ley,

esto es una 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada; así mismo el trabajador deberá de manifestar por escrito que es su deseo trabajar horas extras. En caso de que los empleados laboren el domingo disfrutarán de una prima adicional de 75% sobre el salario de un día ordinario.

Con respecto a los días de descanso se establece de manera general que el día domingo será de descanso con goce de sueldo y se enumeran los días de descanso obligatorio con goce de sueldo y en caso de que estos coincidan con el día domingo se pagará doble su importe a los trabajadores.

En relación a las vacaciones lo estipulado en dicho contrato esta muy por encima de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, ya que establece que a los empleados se les concederán vacaciones computándose estas en los siguientes términos:

- I. 25 días a los que tengan de 1 al 10 años de servicio.
- II. 30 días a los que tengan de 10 a 15 años de servicio.
- III. 35 días a los que tengan de 15 a 25 años de servicio.
- IV. 40 días a las que tengan 25 de servicio en adelante.

Se estipula que ningún trabajador disfrutara más de treinta días de vacaciones en tiempo, esto es que no se acudiera a trabajar, pero a aquellos que tengan derecho a más días se les cubrirá en efectivo el importe del excedente de los días restantes. El pago de las vacaciones se hará por adelantado al salir a gozarias el empleados; las vacaciones no serán acumulables.

Respecto a los salarios se estipula que estos serán cubiertos en moneda nacional del curso legal los días quince y último de cada mes; los salarios están fijados en un tabulador contenido en el mismo contrato, donde están especificadas el numero total de plazas existentes en el Nacional Monte de Piedad.

Otros beneficios de tipo económico estipulados en el presente contrato son los siguientes:

a) Incentivo por puntualidad equivalente a cuatro días de salario tabular, siempre y cuando el trabajador no haya tenido inasistencias, ni retardos.

b) Se les otorgan vales de despensa mensualmente.

c) Ayuda para material didáctico que es cubierta en la segunda quincena del mes de agosto.

d) Gratificación anual la cuál no podrá ser menor del importe de tres meses y medio de salario para aquellos que hayan trabajado un año completo; ahora bien para aquellos trabajadores que hayan laborado menos de un año ésta cantidad se fijará en proporción. La gratificación anual será cubierta de la siguiente manera:

1. Al salir a disfrutar de sus vacaciones el importe de 20 días.
2. En semana santa se pagarán 10 días.
3. El importe de 10 días en la segunda quincena del mes de agosto.
4. La cantidad restante en el mes de diciembre.

e) Igualmente se otorgan incentivos por antigüedad, la cuál es adquirida por los empleados por el tiempo computado a partir del primer día de prestar sus servicios en la institución, con pago de salarios como empleado de base o días efectivos de trabajo con el carácter de eventual, con inclusión de los días de descanso obligatorio y semanal que resulte con motivo de ese cómputo eventual, los cuáles se otorgan en los siguientes términos:

ANTIGÜEDAD	CANTIDAD EQUIVALENTE
15 AÑOS	25 DIAS DE SALARIO TABULAR
20 AÑOS	30 DIAS DE SALARIO TABULAR
25 AÑOS	40 DIAS DE SALARIO TABULAR
30 AÑOS	45 DIAS DE SALARIO TABULAR
35 AÑOS	55 DIAS DE SALARIO TABULAR

Respecto a los puestos vacantes, dentro del contrato colectivo se establece que la institución deberá boletinar estos a fin de que los trabajadores

tengan conocimiento de la misma. Las vacantes en puestos de base podrán ser definitivas o bien temporales ya sean de nueva creación o por que los puestos sean dejados, temporal o definitivamente por los empleados de base. Se establece que las vacantes serán cubiertas de la siguiente manera:

I. Por el personal que conforme al escalafón tenga mayor antigüedad y aptitud dentro de la especialidad en que se presente la vacante. El escalafón es una lista en forma numérica ordinal con los nombres y puestos de los empleados de la institución, expresando si éstos son de base, eventuales o reajustados así como la antigüedad de cada uno de ellos, de acuerdo a la reglamentación particular de cada especialidad. Los puestos contenidos en este serán elaborados y publicados cada 12 meses y se darán a conocer al personal.

II. Por el personal miembro del sindicato que solicite pasar a la especialidad cuya vacante se presenta.

III. Por el personal que proponga el sindicato.

Otros aspectos regulados dentro del contrato colectivo de trabajo se refiere a que cuando un empleado cometa una falta administrativa esto es una violación al contrato colectivo, al reglamento interior de trabajo y en general a las normas de trabajo; se hará acreedor a una sanción. Las faltas administrativas deberán ser investigadas; el empleado que sea citado en una investigación tendrá derecho a comparecer a ella asesorado por la representación sindical. En caso de que el empleado cometa un acto que sea considerado delictuoso, la institución podrá suspenderlo de inmediato; en caso de que después de una investigación un empleado no resultará responsable de lo que se le imputa se le deberán de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir hasta el momento de su reinstalación.

Dentro del contrato que venimos analizando se establece una cláusula de exclusión ya que se estipula que "la institución separará sin responsabilidad a los empleados que le solicite el sindicato cuando dejen de pertenecer a él por renuncia o expulsión en los términos de los estatutos que lo rigen", como vemos en los puestos de base de dicha institución tienen preferencia los empleados que pertenezcan al

sindicato y que si por alguna razón un empleado llega tener conflictos con el sindicato estará en juego su empleo.

Como vemos en dicho contrato colectivo de trabajo están fijadas las principales prestaciones a que tienen derecho los trabajadores del Nacional Monte de Piedad, las cuáles están muy por encima de lo estipulado en la ley; la intención del presente trabajo es conocer realmente la utilidad y los resultados que logra el sindicato en éste caso, cada vez que existe una revisión de su contrato colectivo, la institución plantea una serie de reformas a las condiciones de trabajo establecidas en el mismo generalmente tendentes a disminuir los beneficios con los que cuentan los trabajadores, es ahí cuando realmente el sindicato se convierte en defensor de los derechos de sus agremiados, buscando por todos los medios lograr las mejores condiciones de trabajo para los agremiados.

4. Relaciones laborales entre el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad y la Institución.

Este punto que enseguida abordaremos es uno de los más importantes en el desarrollo del presente trabajo, se refiere a la manera en que se llevan a cabo las negociaciones sobre la modificación del contrato colectivo que rige las relaciones laborales entre la institución y los trabajadores; durante esta negociación el S.N.E.T. del N.M.P. desempeña un papel muy importante ya que es quién se encarga de velar por los derechos trabajadores.

Como sabemos en la propia L.F.T. se encuentra estipulado que todo contrato colectivo de trabajo será revisable cada dos años; así todos los trabajadores sindicalizados tienen derecho a participar en la elaboración del pliego de peticiones para la revisión del contrato colectivo; dicha participación es a través de elaboración de ponencias en las cuáles manifiestan se actualizen los artículos del contrato colectivo de trabajo de carácter administrativo así como el incremento a las diversas prestaciones de carácter y ayuda económica.

Estas ponencias se hacen llegar a través de una comisión elaboradora del pliego de peticiones designada por los trabajadores en una asamblea convocada por su delegado sindical del lugar donde presten servicio. Las ponencias presentadas son analizadas en el congreso siendo aprobadas aquellas que sean congruentes con las necesidades de los trabajadores, con las que se elabora el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga por revisión de contrato colectivo de trabajo y aumentos salariales o bien el emplazamiento a huelga por revisión salarial.

Dicho pliego de peticiones es perfeccionado de acuerdo a la ley por el grupo de asesores del sindicato; el cuál es presentado en tiempo forma ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la ley éste debe ser presentado sesenta días antes de su vencimiento tratándose de revisión contractual y treinta días antes de éste tratándose de revisión salarial. Dentro del pliego de peticiones se señalan en forma ordenada todas y cada una de las propuestas de mejoras a dicho contrato, igualmente la institución puede solicitar la reforma a dicho contrato, basado en las consideraciones de derecho que estime pertinentes.

Una vez presentado dicho pliego la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se deberá de señalar fecha para que se lleven a cabo las audiencias conciliatorias en donde las partes dialogarán respecto de las peticiones presentadas, en dichas audiencias se levantarán actas pormenorizadas de todo lo ocurrido en ellas, las cuáles serán firmadas por los que en ella intervengan. En caso de que no se llegue a un acuerdo favorable en dichas audiencias se citará a otra la cuál deberá ser dentro del período de prehuelga.

Durante estas pláticas conciliatorias el sindicato se encarga de mantener su postura de defensa de los trabajadores ya que la institución busca disminuir las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores de dicha Institución; es así que generalmente se llevan a cabo varias audiencias conciliatorias en las cuáles la situación se llega a poner tensa, ya que cada parte mantiene su posición de defensa de sus peticiones planteadas, y el conflicto se vuelve cada vez más difícil, generalmente se soluciona en los últimos momentos previos a la conclusión del plazo fijado para el estallamiento de la huelga. Como vemos en dicho procedimiento de revisión del contrato colectivo el sindicato de esta Institución defiende los

derechos de los trabajadores y busca día con día mejorar las prestaciones ya existentes pese a las trabas que la propia Institución pone.

Es importante comentar dentro de este apartado un estudio comparativo de los más recientes contratos colectivos de esta institución, el cuál data de 1988-1990, ya que en 1992 la revisión contractual se refirió únicamente a la cuestión salarial en donde hubo un incremento significativo del salario que percibían los trabajadores. Respecto a la revisión contractual de 1994 encontramos las siguientes modificaciones al contrato colectivo de trabajo, en primer término se cambiaron algunos términos contenidos dentro del mismo que facilitan la redacción y aplicación del mismos, así encontramos:

DENOMINACION ANTERIOR	DENOMINACION ACTUAL
Administración	Institución
No existía.	Representación de la institución
Representantes sindicales.	Representes del sindicato.
Contrato.	Contrato
Reglamento interior.	Reglamento
No existía.	Trabajadores sindicalizados.
No existía.	Trabajadores de base.
No existía.	Trabajador eventual
Sección del sindicato.	Sección sindical.

Así mismo se derogó la fracción VII de la cláusula sexta que se refería a los requisitos que se necesitaban para ingresar a prestar sus servicios dentro de la institución, en cuanto a presentar carta de no antecedentes penales.

Es importante señalar que al adicionarse un párrafo a la cláusula décima quinta se limitó el plano de competencia del sindicato, es así que se expresa:

15°. "En justa reciprocidad ni el sindicato ni los trabajadores pueden intervenir en los asuntos administrativos, por ser de competencia exclusiva de la administración".⁹⁰

⁹⁰ Cláusula 15°. Ibidem. pág. 19.

Con respecto a la jornada de trabajo anteriormente se estipulaba que se desempeñaría en 6 días de trabajo, actualmente se establece que puede cumplirse en 5 o 6 días de trabajo, fijados de acuerdo a la naturaleza del trabajo, generalmente los trabajadores laboran seis días.

Otra importante reforma del presente contrato es la contenida en la cláusula décima novena que contemplaba lo referente al tiempo extraordinario de labores, se adicionó una disposición referente a que solamente se podrá obligar al personal a trabajar tiempo extraordinario en los casos que contempla el artículo 65 de la L.F.T, esto es, en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la misma empresa.

Igualmente se logró que se estipulara dentro de este contrato colectivo de trabajo que todo puesto vacante deberá ser boletinado, obligándose la Institución a informar al sindicato con la debida oportunidad, además se prevé que las plazas vacantes que surjan serán cubiertas por personal sindicalizado, salvo que la plaza sea de confianza.

Han sido pocas las modificaciones al contrato colectivo de trabajo, aunque la institución en cada revisión contractual plantea una serie de reformas substanciales a dicho contrato, las cuáles son tendientes a disminuir las prestaciones ya estipuladas.

Como vemos este sindicato ha logrado conservar las condiciones de trabajo plasmadas en su contrato colectivo de trabajo que analizamos y comentamos en nuestro apartado anterior, ahora bien algunas de estas condiciones de trabajo se encuentran muy por encima de los mínimos establecidos en la ley. Podemos llegar a concluir que en el camino de la contratación colectiva en el Nacional Monte de Piedad no ha existido retroceso y en cambio si se busca trabajar por el avance de las condiciones de trabajo y que esto solo se lograra con la unión de los miembros de esta agrupación.

5. Opinión del los miembros del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, sobre el funcionamiento del mismo.

En el desarrollo del presente trabajo fue necesario conocer la opinión de los miembros de esta agrupación acerca de la gestión que han realizado los dirigentes del mismo, es así que el secretario de escalafón expresó:

"Es interesante examinar, como paulativamente el sindicalismo en nuestro estado mexicano, ha sido masacrado por quienes ostentan el poder político, sin importarles el sacrificio y la miseria por la que atraviesan los trabajadores. Mi convicción sindicalista me ha hecho protestar con energía y verticalidad frente a los enemigos de los trabajadores garantizando respeto para nuestro contrato colectivo de trabajo, en obvias decisiones como representante del sindicato".⁹¹

Otro destacado miembro de esta agrupación señaló que los trabajadores son responsables del futuro del sindicato, los miembros del mismo deben dejar de ser miembros pasivos que se concretan a escuchar y protestar, y pasar a ser miembros activos de esta agrupación, lográndose un mejor futuro para ellos mismos, ya que al colaborar se engrandecerá el espíritu de esta organización.⁹²

Un miembro que ha participado durante muchos años de su vida en este sindicato, nos comentó que:

"Actualmente se han venido perdiendo los valores de lo que fue nuestra organización sindical, es muy fácil decir que la culpa de todo la tienen los nueve miembros del comité ejecutivo nacional pero creo mas que nada la situación actual de nuestro sindicato es culpa nuestra por que nosotros hemos sido apáticos, ya que muchos de nosotros somos sindicalistas por conveniencia personal. Debemos exhortar a los miembros del comité ejecutivo a que retomen los valores que se han perdido y que se cree una conciencia sindical que tanta falta hace".⁹³

Algunos miembros desearían que algo cambiara dentro de esta agrupación, ya que algunos señalaron que cuando han acudido al sindicato les han

⁹¹ C. Jaime Villasana Hernández. Julio de 1995.

⁹² C. Pablo Medina Quezarta. Julio 1995.

⁹³ C. Lino Alba. Julio 1995.

puesto trabas al solicitar su ayuda; otros opinaron que en realidad poco se han mejorado sus prestaciones en los últimos años y que desean que el comité ejecutivo logre mejores prestaciones ya que sus actuales percepciones no logran satisfacer sus necesidades.

Concluiremos con la opinión de su secretario general quién expresó:

"Día a día se ve que en nuestras filas sindicales existe una verdadera democracia y libertad de expresión, a ninguno de los miembros de nuestra agrupación se le ha coartado o se le ha obligado para que tomen decisiones que beneficien a nadie en particular. Nuestro trabajo va encaminado a lograr los máximos beneficios en los derechos con los que cuentan los miembros de nuestra agrupación"⁹⁴

Después de haber conocido la estructura, funcionamiento y logros del S.N.E.T del N.M.P. concluimos el desarrollo del presente trabajo, afirmando que este sindicato cuenta con una estructura muy completa, es en sí mismo un sindicato fuerte tanto en sus convicciones como en sus acciones todas tendentes a lograr el máximo de beneficios en los derechos de sus miembros buscando un equilibrio de los factores de la producción.

Aunque también es cierto que es necesario que los líderes de esta agrupación deben encargarse de promover, fomentar y desarrollar la unidad sindical por medio de acciones concretas que busquen no sólo integrar a los agremiados con el sindicato, si no a este último con los directores y personal de confianza de la institución. Así mismo es necesario que se brinde una mayor capacitación de los trabajadores de esta institución para que así se logre la máxima productividad en el Nacional Monte de Piedad I.A.P. que obviamente traería un mayor salario a los trabajadores de esta institución.

⁹⁴ C. Eugenio Joel González González. Julio 1995.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La asociación profesional constituye un derecho que ejercen las personas que comparten una misma profesión, y que buscan el mejoramiento de sus intereses, este derecho se encuentra consagrado en nuestro artículo 123 constitucional, fracción XVI, pudiendo revestir la forma de coalición o sindicato.

SEGUNDA. En México con los primeros movimientos obreros organizados, en especial la huelga de Cananea y Río Blanco, se empieza a despertar en los trabajadores el deseo de asociarse para solucionar sus problemas económicos y sociales que se vieron consolidadas al promulgarse la Constitución de 1917 que en su artículo 123, fracción XVI, regula el derecho de asociación profesional.

TERCERA. El sindicato es una asociación libre que tiene como principal finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, pudiendo ser éstos, patrones o trabajadores, ya que no se admite la formación de sindicatos mixtos, el sindicato busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

CUARTA. Los sindicatos de trabajadores son el resultado de los primeros intentos de asociación profesional ocurridos en Francia e Inglaterra durante el siglo pasado en donde en un principio se prohibía totalmente la formación de éstas asociaciones, más luego como resultado de la unión de los trabajadores se logró la reglamentación de los sindicatos otorgándoseles incluso personalidad jurídica.

QUINTA. El contrato colectivo de trabajo es un instrumento mediante el cual se pueden y deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo, en él se deben consignar prestaciones superiores a las que estipula la ley; todo contrato colectivo es el resultado de la gestión realizada por el sindicato de la empresa tendente a lograr mejores prestaciones para sus agremiados.

SEXTA. La huelga es un medio para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, a través de la suspensión de trabajos y constituye el instrumento jurídico más eficaz para la reivindicación de la clase trabajadora de México.

SEPTIMA. El actual Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad es un sindicato obrero cuyo principal propósito es trabajar porque las condiciones bajo las cuáles se prestan los trabajos en el Nacional Monte de Piedad I. A. P. se eleven cada día, dicho propósito se ve concretado en su contrato colectivo de trabajo, ya que la mayoría de las prestaciones se encuentran muy por encima de los mínimos establecidos en la ley.

OCTAVA. La actual estructura del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad permite que las relaciones entre la propia institución y éste se desarrollen en un marco de armonía repercutiendo esto en las conquistas logradas en favor de los trabajadores del mismo, ya que al realizarse las revisiones contractuales el sindicato mantiene su finalidad que es la defensa de los derechos con los que cuentan los trabajadores.

NOVENA. Los trabajadores sindicalizados del Nacional Monte de Piedad I.A.P. opinan que es necesario crear conciencia dentro de los mismos miembros del sindicato, de que todos deben participar un poco mas dentro de la agrupación buscando el engrandecimiento de la misma, ya que con la actitud apática de los miembros se han ido perdiendo los ideales de la misma, repercutiendo en la unidad sindical.

DECIMA. Después del análisis del actual contrato colectivo de trabajo del Nacional Monte de Piedad, podemos observar que los trabajadores de esta institución tienen derecho a importantes prestaciones en comparación a las estipuladas en contratos colectivos anteriores, como son el otorgamiento de vales de despensa, ayuda para material didáctico, incentivos por puntualidad, etc; lográndose con ello mantener el bienestar económico y social de los miembros de esta agrupación, aunque en realidad es necesario que se otorgen mejores salarios que lleguen a satisfacer las necesidades de los trabajadores de esta institución.

DECIMA PRIMERA. Actualmente el sindicalismo atraviesa una crisis derivada de la pérdida de sus ideales que se ve reflejada en la actitud de algunos líderes que anteponen los intereses personales y no buscan el mejorar las condiciones bajo las cuáles prestan sus servicios los miembros de tales agrupaciones; ahora bien de esta crisis se podrá salir solamente con la firme voluntad de los máximos dirigentes sindicales de nuestro país para que retomen los ideales planteados en la ley que han dejado a un lado por el ansia de poder.

DECIMA SEGUNDA. Es necesario que se haga una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la cuál se señalen medidas tendentes a lograr que los dirigentes sindicales cumplan en realidad con las funciones que les han sido encomendadas, y que en caso contrario se hagan acreedores a sanciones que puedan llegar a la destitución de su cargo en caso de que sean culpables de las faltas que se estipularán dentro de la propia ley.

BIBLIOGRAFIA.

ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch Casa Editorial. España. s.a.p.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II Derecho Colectivo. Volumen 1. Derecho Sindical. Tercera Edición. Heliasta S.R.L. Argentina. 1989.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1959.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Derecho Colectivo del Trabajo. Volumen 2. Derecho de los conflictos colectivos. Tercera edición. Heliasta S.R.L. Argentina. 1989.

CARRO IGELMO, Alberto José. Curso del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Bosch Casa Editorial S.A. Barcelona. 1991.

CARPIZO, Jorge. La Constitución de 1917. Octava Edición. Porrúa S.A. México. 1989.

CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. s.e. México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Esfinge S.A. s.l.p. 1991.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa S.A. México. 1989.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa S.A. México. 1992.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa S.A. México. 1984.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa S.A. México. 1993.

DE BUEN, Néstor. Sindicatos, Democracia y Crisis. Porrúa. S.A. México. 1985.

DE BUEN, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa S.A. México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima primera Edición. Porrúa S.A. México 1989.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. Porrúa S.A. México. 1993.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del presente. Porrúa S.A. México. 1977

GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Aguilar. Madrid. 1961.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima octava Edición. Porrúa S.A. México. 1994.

GONZALEZ, Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Historia del movimiento obrero en México por Raúl Trejo Delarbe. Siglo XXI. México. 1984.

GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su personalidad jurídica. Porrúa S.A. México. 1990.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa S.A. México. 1991.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991.

RAMOS, Eusebio. y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. PAC S.A. de C.V. s.l.p. s.a.p.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda Edición. Cárdenas Editora y Distribuidor. México. 1978.

SANTOS AZUELA, Héctor. Formación histórico-jurídica del sindicato. Anuario jurídico V. U.N.A.M. México. 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa S.A. México. 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Séptima Edición. Porrúa S.A. México 1994.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima quinta Edición. Porrúa S.A. México 1995.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Felipe Santibañez "Legislación sobre trabajo". Editorial Información Aduanera de México. México. 1934.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada, temátizada por Baltasar Cavazos Flores y otros. Vigésima primera Edición. Trillas. México. 1987.

Estatutos del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad. 1992-1996 s.p.i.

Contrato colectivo del Trabajo con revisión salarial. 1994 - 1996. s.p.i.

Estatutos del Nacional Monte de Piedad Institución de Asistencia Privada. s.e s.l.p. 1981.

OTRAS FUENTES

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. Segunda edición. Porrúa S.A. U.N.A.M. México. 1988.

Enciclopedia Jurídica Mexicana OMEBA. Tomo I.A. Driskill, S.A. s.i.p. s.a.p.

Diccionario Enciclopédico Grijalvo. Tomo I. s.p.i.

Diario de Debates del Congreso Constituyente. Tomo I. Ediciones de la Comisión Nacional para la celebración del sesquincentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del cincuentenario de la Revolución Mexicana. México. 1960.

OTRAS FUENTES

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. Segunda edición. Porrúa S.A. U.N.A.M. México. 1988.

Enciclopedia Jurídica Mexicana OMEBA. Tomo I.A. Driskill. S.A. s.l.p. s.a.p.

Diccionario Enciclopédico Grijalvo. Tomo I. s.p.i.

Diario de Debates del Congreso Constituyente. Tomo I. Ediciones de la Comisión Nacional para la celebración del sesquincentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del cincuentenario de la Revolución Mexicana. México. 1960.