

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO

PLANTEL SAN RAFAEL
"ALMA MATER"

12

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**"La Responsabilidad de los Sindicatos
ante sus agremiados"
(cuotas sindicales)**

TESIS

QUE PARA OPTAR POR
EL TÍTULO DE LICENCIATURA EN:
D E R E C H O
PRESENTA:

SERGIO ARTURO MARTÍNEZ PERUCHO

ASESOR: LIC. JOSÉ LUIS MIRANDA Y LINARES
REVISOR: LIC. LETICIA ARAIZA MÉNDEZ

MÉXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2002



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.

PAGINACION DISCONTINUA

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN

i

CAPÍTULO I

CONSTITUCIÓN DE 1917

- | | |
|----------------------|---|
| 1.1.- ANTECEDENTES | 2 |
| 1.2.-EL ARTÍCULO 123 | 8 |

CAPÍTULO II

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- | | |
|---------------------------------------|----|
| 2.1- BREVE RESEÑA HISTÓRICA | 16 |
| 2.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 | 24 |

CAPÍTULO III

DERECHO COLECTIVO

- | | |
|---------------------------------------|----|
| 3.1- ANTECEDENTES | 34 |
| 3.2.- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO | 38 |
| 3.2.1.- EL SINDICALISMO EN MÉXICO | 43 |
| 3.3- EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS | 60 |
| 3.3.1.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO | 64 |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO IV

RESPONSABILIDAD SINDICAL

CONSTITUCIÓN 1917

4.1- FUNDAMENTOS LEGALES Y NORMATIVOS	85
4.2.- APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES	89
4.3.- ASPECTOS CONCRETOS	100
4.3.1.- RESPONSABILIDAD LABORAL	117
4.3.2.- RESPONSABILIDAD CIVIL	119
4.3.3.- RESPONSABILIDAD PENAL	121
CONCLUSIONES	125
BIBLIOGRAFÍA	127

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN:

En los momentos actuales de cambio en nuestro país, en donde definitivamente se está viviendo una evolución casi total, en diversos aspectos de nuestra sociedad, ya sea privada o pública, por cuanto a la iniciativa privada, los innegables avances comerciales y tecnológicos, por cuanto a los primeros, a través de los tratados internacionales comerciales, que tiene celebrado nuestro país con diversas naciones del mundo, han hecho un verdadero cambio en las estructuras mercantiles, en cuanto a los avances tecnológicos, en donde las empresas cuentan con modernos mecanismos de producción, sistemas computarizados, etcétera, a efecto de llevar un mejor control en todas las áreas en las empresas, es sin lugar a duda una situación de constante evolución y por tanto impacta directamente a la sociedad.

Por otro lado, un sector de la vida de México, muy especialmente a la clase trabajadora, en donde al parecer los cambios han sido verdaderamente escasos, esto sin contar la constante idea de una modificación a la Ley Federal del Trabajo, situación por demás interesante y debatible, es realmente interesante la situación de los representantes de millones de trabajadores, como son los Sindicatos, quienes al parecer se niegan tener algún cambio, modificación o renovación dentro de sus esquemas, pues los mismos han vivido durante décadas muy cómodamente, gracias a la bondad o desconocimiento de los trabajadores en sus derechos, quienes se han visto obligados a recurrir en muchas ocasiones a estos organismos sociales, o en ocasiones ha incorporarse, con la esperanza de tener una verdadera representación que los apoye o los ayude en sus diferentes problemas en los centros de trabajo.

Los sindicatos son una parte importante dentro de nuestra sociedad, situación innegable, existiendo un gran número de organizaciones de este tipo, teniendo diversas ideologías, sin embargo, existe un común denominador dentro de estos organismos, y es precisamente la forma de subsistencia de los mismos, a través de las aportaciones o cuotas de sus agremiados, que en ocasiones son cientos de miles, tienen su fuente de ingreso o sobrevivencia principalmente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante e interesante la forma de subsistencia de los sindicatos, pues en algunas ocasiones, sino es que las más, los mismos reciben cantidades de dinero verdaderamente extraordinarias, estas cantidades no las reportan absolutamente a nadie, e incluso, a los trabajadores no se les permite solicitar información alguna sobre este particular.

De acuerdo a lo manifestado, y tomando en consideración, que en muchas ocasiones los sindicatos no cumplen con su obligación, ni hacen esfuerzo alguno por sus agremiados, sin que esto implique el dejar de percibir las cuotas de los trabajadores, por lo tanto los mismos deben tener alguna responsabilidad, en cuanto al dinero recibido, e incluso la Ley Federal del Trabajo, hace referencia sobre este particular, es decir, estos organismos tienen la obligación de rendir cuentas sobre el patrimonio del mismo, sin embargo, hacen caso omiso a esa disposición, por lo tanto violan flagrantemente la Ley Laboral, incurriendo a su vez, en violación a otras disposiciones legales, tanto de carácter penal como de otra índole, situación por demás interesante, motivo por el cual he seleccionado esté tema, a efecto de poder dar una pequeña aportación, de la Responsabilidad de los Sindicatos ante sus agremiados.

A efecto de poder llegar a unas propuestas, se estudió y observó, tanto los antecedentes y legislaciones, que se ocupan del tema seleccionado, así como casos prácticos y criterios sostenidos por nuestra máximas autoridades del poder judicial, por lo tanto, en el primer capítulo se investigó el nacimiento y base de la Constitución Política de nuestro país, haciendo referencia principalmente a los antecedentes de las misma, y en especial el surgimiento y debates del artículo ciento veintitrés de la Norma Fundamental.

En el capítulo segundo del presente trabajo, se investigó y se plasmó los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, el nacimiento de la misma y la evolución que ha tenido a través del tiempo, hasta llegar al momento actual en donde se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que ha tenido a través del tiempo, hasta llegar al momento actual en donde se concibe como una legislación que requiere de algunos cambios, en determinadas áreas como es el caso que nos ocupa el presente trabajo.

De igual forma en el capítulo tercero se estudió el Derecho Colectivo, como una rama importantísima del Derecho del Trabajo, indagando los antecedentes del sindicalismo, el registro de los sindicatos, y en general se abordó el tema del sindicalismo en México, el cual indiscutiblemente es muy sui generis.

Por último se examinó en el capítulo cuarto, los aspectos legales y normativos del funcionamiento de los sindicatos, de la misma forma planteando aspectos concretos, a efecto de ilustrar y poder ver más cerca el criterio de nuestros tribunales laborales, sobre la responsabilidad de estos organismos sociales, y finalizar estudiando la responsabilidad en sus diversos aspectos en que pueden incurrir los sindicatos.

Es sin lugar a dudas el tema del sindicalismo, como parte del derecho del trabajo, un tema apasionante por cualquier lado en que se le vea, pues para algunos será siempre necesario contar con estos organismos y para otros simplemente no son indispensables, de lo anterior solo se pueden mencionar las ilustres palabras del distinguido Maestro Mario de la Cueva, quien indicaba, por su origen, por su esencia y por sus fines el derecho del trabajo siempre será polémico.

CAPÍTULO I

CONSTITUCIÓN DE 1917

1.1. ANTECEDENTES

1.2. EL ARTÍCULO 123

Es importante e indudable, que para poder hablar del Derecho del Trabajo en nuestro país, no se deben pasar por alto los acontecimientos y antecedentes que suscitaron la reforma a nuestra Carta Magna en el año de 1917, pues de la misma nace como piedra angular la más clara expresión del Derecho Laboral en nuestro país, en este modesto trabajo, se procurará mencionar algunos de los aspectos más relevantes de los acontecimientos de aquella época, y por ende, se encuentren relacionados con el presente trabajo de investigación, pues indiscutiblemente la Constitución de 1917 es un parteaguas en los derechos sociales, no únicamente en nuestro país, sino del mundo entero, por lo tanto el Derecho del Trabajo en México, necesariamente debe llevar como premisa el conocer los antecedentes de nuestra Constitución y en especial del artículo 123 de la misma, pues como lo menciona el distinguido Maestro Alberto Trueba Urbina, "La Constitución de Querétaro estriba en haber sido la primera Constitución *socio jurídica* del siglo XX o del mundo"¹, de lo citado por el distinguido Maestro, solo se puede indicar el acierto y relevancia de sus palabras.

1.1. ANTECEDENTES

La Constitución de 1917 es una respuesta a las necesidades y aspiraciones que tenían y hasta la fecha tienen los mexicanos, por tanto, para poder entender a nuestra Norma Fundamental, es necesario ver los antecedentes de la misma, comprender el sentido social de esta, y él porque, el Constituyente llega a crear una normatividad tan extraordinaria y perfectamente aplicable a las necesidades de nuestro país, después de esa devastadora dictadura para la clase campesina y obrera, durante la época del General Porfirio Díaz, en la cual, en ningún momento se

¹ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1980. Ed. Porrúa Quinta Ed. p. 34.

realizó una verdadera ley o reglamentación a favor de las clases antes citadas, pues este seguía los principios u ordenamientos de la Constitución de 1857, la cual era de carácter individualista, y no contaba en ningún momento con las características de una Carta Fundamental Social, es importante recordar que para el General Díaz, cuando llega al poder, se encuentra con verdaderos problemas, políticos, sociales y sobre todo económicos, así mismo se puede mencionar que en los principios de su mandato el General Díaz no contaba con la aprobación de los Estados Unidos, posteriormente empezó a ser reconocido por estos.

Durante el porfirismo, en los inicios de su mandato la situación fue verdaderamente desastrosa, la economía prácticamente estaba en la ruina, el bandidaje en su apogeo, las arcas del país no contaban con ninguna reserva, sino por el contrario, las deudas contraídas por los gobiernos anteriores, hacían de nuestra nación un cúmulo de deudas, sin embargo, Porfirio Díaz abrió las puertas a la inversión extranjera, no solo de los Estados Unidos, sino también de Francia, Inglaterra y Alemania, como principales inversionistas de aquella época, sin que esto implicase una mejora para la clase campesina y obrera de nuestro país, pues solo basta mencionar o tener en cuenta los siguientes datos, en el Estado de Coahuila, en una hacienda denominada " Los Patos", la extensión de la misma era de varios millones de hectáreas, en Chihuahua, el señor Luis Terrazas poseía 2,679,957 hectáreas, una familia de apellido Martínez del Río poseía 1,328,426 hectáreas en el mismo Estado, lo cual implicaba una concentración de riqueza verdaderamente desmesurada, y como lo cita el distinguido Maestro Constitucionalista Jorge Carpizo, en su obra la Constitución Mexicana de 1917, "Algo Imposible de creer, pero verídico..."², por lo tanto la situación de los campesinos y obreros era crítica, sin tener un verdadero futuro ante esa situación de pobreza que prevalecía, aún más, se puede indicar que el salario de un campesino, era de veinticinco centavos al día, y el valor de unos huaraches, era de cinco pesos, por otro lado, el salario de un obrero era aproximadamente entre veinte y veintiséis centavos, lo anterior da un claro indicativo

² Carpizo Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, México, 1997, p.13

sobre la situación tan apremiante de la clase trabajadora de aquella época, amén de lo anterior, también habría que citar la forma tan brutal de tratar a los campesinos con castigos corporales, deudas de los mismos, privación de los bienes culturales, una cadena interminable de "esclavitud" y así se pueden citar un sin fin de ejemplos, de la historia tan triste de esa época en nuestro país.

Ahora bien, poco a poco se fue industrializando el país, sin que esto aportara un beneficio directo a los trabajadores, la situación de los mismos no era mejor, si bien es cierto, tal vez menos agobiante por no estar en el campo, si era verdaderamente desgastante, pues aparte del salario tan reducido, laboraban jornadas que iban de las siete de la mañana hasta las ocho de la noche, en algunas ocasiones laboraban hasta quince o dieciséis horas e incluso había lugares en donde niños de siete años trabajaban, por lo general no existía descanso dominical, una constante de accidentes de trabajo y cuando algún trabajador llegaba a ser inservible simplemente lo retiraban a morir de hambre, por lo tanto, el descontento de los trabajadores fue enorme, sin embargo, ocurrieron algunas huelgas durante los años de 1881, 1884, 1889, 1891 sin que ninguna de las mismas tuviera una verdadera relevancia, pues estas eran sofocadas al momento por el ejército.

Ya para principios del siglo veinte, el descontento era demasiado en las ciudades, como en el campo, en donde los campesinos sumaban una población de nueve millones setecientas mil personas aproximadamente, y tres millones ochocientas mil personas en las ciudades, lo cual implicaba que el setenta por ciento de la población era rural, es importante aclarar que la población de la ciudad no eran todos trabajadores, sino que se deberá tomar en cuenta a una clase media, que cada vez le era más difícil sobrevivir, ante la burocracia y burguesía de aquella época, por otro lado, los contrastes de la clase acomodada, verdaderamente Versallescos, con los campesinos y obreros, era descomunal, y, por tanto, se empezaba a gestar el movimiento social más importante para nuestro país del siglo XX, de lo anterior se puede resumir en los siguientes puntos los problemas más agobiantes de las clases antes citadas, hasta antes del inicio de 1900 y a principios del mismo en los

siguientes puntos:

- ▶ Un gobierno central donde la única voluntad fue del presidente.
- ▶ Un desinterés por los problemas y situaciones de los obreros y campesinos del país.
- ▶ La situación tan deplorable en que vivían los obreros y campesinos.
- ▶ Una situación de esclavitud para el campesinado mexicano.
- ▶ Inseguridad jurídica para los pobres y una opulencia para los aristócratas de la época.
- ▶ El uso de fuerzas militares para la represión de huelgas o someter cualquier insubordinación.

En cuanto a los puntos antes citados, simplemente son algunos de los más representativos que se vivieron en aquella época, pues sin lugar a dudas habrá muchas consideraciones lacerantes y tristes de mencionar, sin embargo, considero sería desviarnos de nuestro tema principal. Pues bien, ya entrado el siglo veinte en sus principios parecía que la situación no cambiaría, sin embargo, por el año de 1906, el grupo denominado "Ponciano Arriaga", el cual estaba dirigido por Camilo Arriaga, y de cuyo grupo salieron los integrantes del Partido Liberal, opositores al régimen porfirista, a mediados de julio de ese año en virtud de verse perseguidos, varios de los integrantes de dicho grupo, decidieron irse hacia los Estados Unidos, entre ellos se encontraban Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan y Manuel Sarabia, Rosalío Bustamante, entre otros, quienes expidieron el Plan Del Partido Liberal, de donde salen grandes pronunciamientos a favor de la clase campesina y obrera, entre los principales puntos que se expusieron, fue acerca de sus ideales, asimismo manifestaban de una manera general la gran problemática que se vivía en aquel entonces, y entre los puntos más relevantes están los siguientes;

"14) Poner de relieve la miserable situación del obrero y campesino, quienes solo ganaban lo indispensable para no morir de hambre. Después de las jornadas inhumanas de trabajo.

15) Asegurar al trabajador por medio de leyes, un nivel mínimo de vida, lo que no les daría felicidad, pero sí los posibilitaría para luchar con el capital y obtener mejores condiciones.

16) Establecer el salario mínimo de un peso pero este peso en algunas de las regiones de la Republica por el alto costo de los bienes de consumo, no sacaría de la miseria al trabajador, por esto, en esas regiones el salario debería ser superior al peso...³

Después de la declaración de principios los integrantes del Partido Liberal, manifestaron que los puntos concretos a realizar serían los siguientes, y en materia del trabajo expresaron con gran atingencia los siguientes:

"10) Una jornada máxima de trabajo de ocho horas.

11) Salario mínimo suficiente para llevar una vida digna.

12) Reglamentar el trabajo a domicilio.

13) Prohibición de trabajo a los menores de catorce años.

14) Establecimiento de medidas higiénicas en los centros de trabajo.

15) Indemnización por accidentes de trabajo.

16) Alojamiento decente a los trabajadores en los casos necesarios por la misma naturaleza del trabajo.

³ Carpizo Jorge, obra citada, p.18.

17) Nulificar las deudas de los jornaleros con sus amos.

18) Pago en salario en dinero efectivo.

19) Prohibición de multas a los trabajadores.

20) Supresión de las tiendas de raya.

21) Igualdad de condiciones a los trabajadores extranjeros y a los mexicanos.

22) Obligación de descanso hebdomadario de los negocios nocivos para el pueblo..."⁴.

De lo antes anotado y citado por el Maestro Carpizo, en su obra antes citada, se puede concluir que el plan del Partido Liberal puede considerarse como una base de la legislación laboral.

Para el año de 1909 surge el partido antirreleccionista, fundado por Don Francisco I. Madero y Emilio Vázquez Gómez, quienes pretendían llegar a la presidencia de México, existían otros partidos, sin embargo de la contienda electoral de 1910, solo queda el partido antirreleccionista, pues los demás partidos, habían desistido de su intento, ya sea por presiones o por las dádivas del gobierno Porfirista. Una vez realizadas las elecciones, existía un clima de presión, al grado que se encontraban reclusos en las cárceles del país 60,000 antirreleccionistas, ya para el 1 de Septiembre de 1910 el Congreso reconoció una vez más el triunfo de Díaz como presidente, para el periodo de 1910 -1916, surgiendo de inmediato las protestas del partido de Madero, quien debido a fuertes presiones, tuvo que abandonar el país, así

⁴ Carpizo Jorge, obra citada, p.20.

mismo, elabora y anuncia el Plan de San Luis en donde indica que se tomaran las medidas necesarias para la lucha armada, iniciándose así una verdadera y sangrienta revolución, que sin lugar a dudas ha sido una de las más duras y difíciles revoluciones del mundo.

Es importante mencionar las incansables y sangrientas luchas que se dieron durante la caída del dictador Porfirio Díaz, hasta la promulgación de nuestra Norma Fundamental, es decir, durante los años 1910-1915, no existía con claridad una disposición o una idea clara de realizar una nueva constitución que substituyera la vigente de aquel entonces, tal vez, en el discurso de Don Venustiano Carranza, pronunciado en Hermosillo, en donde manifiesta, "Sepa el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe tendrá que principiar formidable y majestuosa lucha social,..."⁵ y continua diciendo "Tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada ni nadie, pueda evitar..."⁶ en esos momentos tal vez nace la idea de crear una nueva constitución, sin embargo, existen diversos historiadores y políticos que manifiestan sobre el particular, que existían ya diversas ideas sobre la creación de una nueva constitución por parte del Sr. Carranza.

1.2. *EL ARTÍCULO 123*

Una vez constituido el Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro, el primero de diciembre de 1916, empezó una batalla más dentro de la historia de México, sin embargo, ahora era de otro tipo, de ideologías, de tratar de intentar hacer valer los ideales por los cuales se había luchado durante tanto tiempo, y no solo en el aspecto político, pues en el Congreso se encontraban representando a diversos grupos de la sociedad como eran políticos, militares, obreros, representantes campesinos, etc.

⁵ Carpizo Jorge, obra citada, p.23

Por cuanto a la discusión y debate del artículo 123 constitucional, es importante mencionar el antecedente del mismo, y éste se encuentra precisamente en el artículo quinto de la propia Constitución, posteriormente decidieron que se abriera un capítulo especial en relación al trabajo, siendo este el inicio del artículo ciento veintitrés, y en principio los diputados al realizar ciertas reformas y adhesiones al proyecto original del artículo en cita, como por ejemplo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, el principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre capital y trabajo, prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños, al ser sometido a discusión el dictamen se inscribieron catorce oradores de ahí comenzó lo que llama el Doctor Néstor de Buen, en su obra Derecho del Trabajo, Tomo I, "Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo." ⁷, Indiscutiblemente y acertadamente el maestro De Buen tiene gran acierto, al realizar tal referencia, pues al leer el diario de debates, sobre el cuestionamiento y discusión de los derechos laborales, se observa la gran polémica de los mismos, y al efecto presentamos solo un pequeño párrafo de la discusión sobre el artículo ciento veintitrés Constitucional.

El veintitrés de enero la comisión presentó su tercer dictamen, y el Diputado Lizardi habló y criticó en cuanto a la jornada máxima de trabajo lo siguiente "le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a Santo Cristo"⁸ y de inmediato el diputado Coahuilense Von Versen respondió al comentario de la siguiente manera "lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; que los señores de la comisión no tuvieran ese miedo,

⁶ Carpizo Jorge, obra citada, p.37.

⁷ De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa. Quinta Ed. 1984. p.315.

⁸ Diario de los Debates del Congreso Constituyente Imprenta de la Cámara de Diputados, 1922. p.606

porque sí es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!.”⁹

Se puede citar, a efecto de tener una idea sobre la gran efervescencia que se vivía por parte del Congreso de Querétaro en discutir el tema de la regulación en las normas del Trabajo, al grado que en la sesión del 23 de enero de 1917, se encontraba a discusión el artículo 123, y de acuerdo al diario de debates de esa sesión, indica como un dato interesante el hecho de que el C. Diputado Victoria E. Góngora, de Veracruz, solicitara la dispensa de tramites a efecto de poder entrar de lleno a la discusión y debate del artículo citado, manifestando lo siguiente, “... ya que en todos los corazones de los constituyentes palpita el deseo de poner en cubierto los intereses de la clase trabajadora, yo me permito suplicar respetuosamente a la Presidencia, y aprovecho también dirigirme a La Cámara en general pidiendo se conceda dispensa de tramites al dictamen a fin de entrar de lleno al debate que, por otra parte, espero que no ha de ser tan tormentoso como cuando sé discutió él artículo 5º. , ya que, como antes digo, el criterio de la Cámara esta perfectamente uniforme. (Aplausos)”¹⁰, lo anterior nos da una clara idea del gran deseo de entrar a la discusión de los derechos de los trabajadores, pues las corrientes y opiniones eran muy diversas. Ya una vez iniciado el debate, de inmediato se realizó un cuestionamiento sobre la jornada laboral de ocho horas, en la cual el C. Diputado De Los Ríos cuestionaba si el trabajo domestico de las casas, también gozaría de esa situación, a lo que el C. Diputado Francisco J. Mújica, contesto, que la comisión respectiva había hecho referencia a todo trabajo sujeto a salario, sin distinción de las labores.

Así también se puede mencionar sobre el debate de las fracciones XVII y XVIII referente a los paros y huelgas respectivamente, en donde se cuestionaba sobre la posibilidad de que los patrones realizaran paros, dando contestación el C. Diputado Mújica, quien manifestaba que efectivamente podrían realizar paros industriales y

⁹ De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa. Quinta Ed. 1984. p.315

más adelante se reglamentaban los mismos, indiscutiblemente la discusión sobre la huelga a que hace referencia la fracción XVIII, encendió varias discusiones, pues se discutía en la misma, la violencia de los huelguistas, y la problemática que esto ocasionaba, sin embargo, en una gran exposición por parte del Diputado Veracruzano Heriberto Jara, manifestó lo siguiente en relación con la violencia por parte de los trabajadores en las huelgas, "Aquí no habrá el pretexto que se tomo en Chicago para los asesinatos de triste recordación, para aquellos asesinatos que todavía cuando se recuerdan crisan los nervios y hacen que la cólera ruja en el pecho del trabajador. En estas condiciones no habrá tampoco motivo para que se repitan hecatombes como la del siete de enero en Río Blanco, y para que, en una palabra se puede dar lugar a procedimientos infames, y procedimientos perversos para detener el curso de la corriente del trabajador en la vía del progreso. Establece que la mayoría cuando la mayoría ejerciese una acción en el sentido indicado, es cuando hay derecho a considerar una huelga ilícita: los que quieren impedir que el trabajador, por medio de la huelga por medio del abandono del trabajo que es uno de los recursos muy legítimos que tiene para su defensa, logre su objetivo que se mezcle entre los huelguistas cinco, seis y hasta diez agitadores, por que eso no se considera como la acción de estar mezclados en una muchedumbre, no se considera como la acción de la mayoría y, por consiguiente, no bastara que ellos pretendan ejercer determinada acción contra el orden o la propiedad, para que se declare una huelga ilícita..."¹¹, es indiscutible y admirable la gran visión del Constituyente Heriberto Jara, incluso hoy en día tienen vigencia sus palabras, pues constantemente vemos como se presentan esquiroles o rompe huelgas a tratar de invalidar uno de los derechos más legítimos de los trabajadores, sin darse cuenta el gran daño que le hacen al movimiento obrero, con ese tipo de acciones.

En cuanto al artículo 123, subsistieron innumerables debates, anécdotas o argumentos que en el mismo encierran varias ideologías, lo anterior no se puede negar, sin embargo, lo verdaderamente trascendente es que al mismo no se le puede

¹¹ Diario de los Debates del Congreso Constituyente Imprenta de la Cámara de Diputados, 1922. p.606

observar nunca sin el movimiento revolucionario, pues es parte de las características y sentimientos de una larga carencia de derechos y de una lucha armada por parte de la clase trabajadora, no es menos importante la normatividad completa de nuestra Constitución, pero indiscutiblemente los artículos 3, 27 y 123, como se menciona al principio de este capítulo, son un parteaguas en la vida de nuestro país, y aún más, el artículo 123 ha rebasado las fronteras, siendo la base o el punto de partida para muchas legislación del trabajo, como son la de Rusia de 1919 o la de Alemania, etc., en suma, se puede concluir que la visión del Congreso Constituyente de 1917, ha rebasado y ha sostenido gran parte de los ideales y metas de muchos mexicanos.

Una vez dictado y aprobado el artículo ciento veintitrés constitucional, el veintitrés de enero de 1917, fue aprobado por unanimidad de votos, en el Congreso Constituyente, y posteriormente promulgada Nuestra Carta Magna el cinco de febrero de ese mismo año, por otro lado, es interesante e importante para el desarrollo del presente trabajo mencionar, el hecho de saber cuantas reformas ha sufrido nuestra Norma Fundamental, con la finalidad de saber si se puede considerar vigente nuestra norma reglamentaria de la legislación laboral, habría que citar, desde la promulgación de la Constitución Política de 1917, hasta el año 1998, la misma ha tenido trescientas reformas, situación verdaderamente increíble, pues los constante cambios o modificaciones hacen que se pierda la esencia del Constituyente original, y en la actualidad algunos de esos cambios son simples caprichos políticos, y como lo manifiesta el Licenciado Jorge Madrazo en su conferencia Las Reformas a la Constitución en México, "Considero que solo deben ser válidas aquellas reformas constitucionales que reflejen un cambio social trascendente o que pretendan inducirlo. El resto de las pretensiones reformistas deben ser desechadas, porque hacen perder la confianza en la Ley Fundamental y la desgastan".¹²

¹¹ Diario de los Debates del Congreso Constituyente Imprenta de la Cámara de Diputados, 1922. p.617

¹² Madrazo, Jorge: La Reformas a la Constitución de México (conferencia) febrero de 1983.

En cuanto a las reformas realizadas y tomando en consideración el argumento vertido por el Ex-Procurador General de la Republica, y con referencia a nuestro tema, se puede indicar que el artículo 123, ha sufrido treinta y siete reformas, esto implica que aproximadamente el once por ciento del mismo se ha modificado, por lo tanto es indiscutible la gran visión que tuvo el congreso constituyente en relación con el artículo citado, y aún más, algunas de esas modificaciones realmente han sido nuevas adecuaciones a los momentos que vive el país, como las de 1982 en virtud de la estatización de la banca, en donde se decidió que los trabajadores de la misma pertenecieran al apartado B y posteriormente se hizo una reforma a efecto de que los trabajadores de dichas Instituciones pasaran a formar parte del inciso A del artículo 123 Constitucional, la reforma más importante realizada o una de las más trascendentes fue la realizada en el año de 1960, en donde se integro a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco Constitucional, integrándose así el apartado B, en donde se adicionaron catorce fracciones, por cuanto al texto ya existente se le denomino apartado A.

Es importante, para el presente trabajo como he mencionado, lo establecido por la fracción XVI del multicitado artículo 123 Constitucional, en donde se establece lo siguiente, "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera"¹³, este no ha sufrido modificación alguna desde su promulgación, es importante señalarlo, pues claramente manifiesta la posibilidad que tienen los trabajadores de coaligarse en defensa de sus propios intereses, el problema resulta cuando una vez coaligados y teniendo un representante o dirigente, este no respeta o responde a los intereses de esa clase, que confiando en la buena fe del mismo, una vez lo eligió, en el mejor de los casos, y en otras simplemente es una imposición, simulando la supuesta defensa de los intereses del grupo de sindicalistas o trabajadores, perpetuándose en la dirigencia, en muchas ocasiones,

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Editada por la Cámara de Diputados, 1999, p.146

sin tener el apoyo de esa base trabajadora, sin embargo, no puede negarse el hecho de que esa base trabajadora en muchas ocasiones no tiene a quien recurrir frente a los atropellos y abusos de esos pseudo-dirigentes, sin poder recuperar o saber a donde va esa parte de su confianza, algunas prestaciones que no llegan a los mismos, o simplemente su dinero, disfrazado de las llamadas cuotas sindicales, sin embargo, en capítulos posteriores abordare el tema, con la mejor precisión que pueda.

Por último en el presente capítulo, se indicará la importancia del artículo 123 Constitucional, para todos los mexicanos, en donde se encuentra un derecho que innegablemente todos los que hemos laborado o sido subordinados a un patrón, siempre esgrimimos, manifestando tener de derecho a tal o cual cosa, mencionado por lo general las vacaciones, aguinaldo, utilidades, etc., y muchas veces sin saber lo difícil que fue el poder llegar a exigir esos derechos, para nuestros antepasados, que lucharon para poder tener o disfrutar de los mismos, sin embargo, también habrá que decir, desafortunadamente algunas personas han abusado de la nobleza y generosidad de nuestro artículo ciento veintitrés Constitucional, como más adelante señalaremos.

CAPÍTULO II

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

2.1. Breve Reseña Histórica.

Después de haber mencionado algunos de los antecedentes del artículo 123 de La Constitución Mexicana, ahora bien, en relación a la Ley Federal del Trabajo, se hablará de la gestación de la misma, está tiene su origen en el precepto constitucional citado, es importante mencionar que en un principio la norma constitucional facultaba al congreso constituyente o en su momento al congreso federal, como el indicado para realizar normas del trabajo, sin embargo, esta postura fue rechazada por el propio constituyente y se facultó a los estados para que legislaran sobre las normas laborales, sin saber que posteriormente se retomaría la idea de legislar en materia del trabajo, sería exclusivo del Congreso Federal.

Durante la época posrevolucionaria, se realizaron varias leyes en materia del trabajo, en diversos estados de la República, como fue Yucatán, San Luis Potosí, Tabasco y principalmente Veracruz, en donde nace o se expresa con mayor claridad una normatividad nueva y combativa, citando por ejemplo; el pleno reconocimiento a la libertad sindical, el derecho de huelga, y como lo señala el maestro Mario de la Cueva, "ayudo eficazmente al desarrollo del movimiento obrero"¹⁴ asimismo la legislación veracruzana menciona, disposiciones sobre el salario, y disposiciones generales de las condiciones de trabajo.

En fin, se puede señalar que durante ese periodo se dieron los elementos necesarios para la creación de una legislación federal, en virtud de los momentos históricos y la problemática nacional vivida en el país, (1927), en donde se advirtió la necesidad de la intervención del gobierno federal, pues aparecieron diversos conflictos de orden colectivo, principalmente, en donde algunos estados resolvían de una manera cierto conflicto y otros estados resolvían en forma diversa, por tanto, había una disparidad

de criterios en un problema similar, aún más, en cuanto a conflictos que afectaban a varios Estados, como era el problema de los ferrocarrileros, por citar solo un ejemplo, lo anterior provoco una serie de amparos a efecto de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación solucionara y se tuviese un criterio uniforme en determinados conflictos similares, por lo tanto, el gobierno de Plutarco Elías Calles, por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, de aquel entonces, se ve en la necesidad durante los años de 1926 y 1927, de girar sendas circulares manifestando, los asuntos derivados de los ferrocarrileros, la industria minera y por ultimo de los trabajadores textiles, correspondería únicamente tratarla al Departamento del Trabajo de esa Secretaría, por lo tanto, desde ese momento se dan las bases, para pensar ya, en una federalización de las normas del trabajo. Ahora bien, el 26 de julio de 1929, se modifica el artículo 73 fracción X, Constitucional, a efecto de poder crear una federalización de las normas laborales, en donde se manifiesta lo siguiente "la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a la autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma".¹⁵, lo cual definitivamente abre el camino para una legislación federal del trabajo, reuniéndose en la ciudad de México, una asamblea obrero-patronal, por iniciativa del entonces presidente Emilio Portes Gil, y para el año de 1929, se envía al Congreso de la Unión, un proyecto de Código Federal del Trabajo, y el mismo fue duramente atacado, por el movimiento obrero, quien definitivamente no vio positivamente ese proyecto. La oposición al proyecto presentado no fue fortuita, pues existían razones de peso de los sindicatos para rechazarla, los mismos argumentaban en primer termino, el hecho de utilizarse el siguiente termino "Contrato de Equipo", manifestando las organizaciones sindicales, en cuanto al termino usado, este se prestaba a abusos por parte de las directivas, lo que según había demostrado la practica, defraudaban los derechos de los trabajadores, como segunda oposición, manifestaban su rechazo a que solo los sindicatos mayoritarios podían alcanzar el derecho a ser reconocidos, y, por tanto,

¹⁴ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrua decimoséptima edición, p.51

¹⁵ De la Cueva Mario, obra citada. P.53

reduciendo las perspectivas de las demás organizaciones sindicales, y como tercera oposición, se manifestaban en relación a la huelga, pues de acuerdo al proyecto presentado, esta no tenía la posibilidad o facultad de ser sometida al arbitraje, dando como consecuencia la posible terminación de muchos contratos de trabajo, en caso de que hubiese discrepancia entre las partes. De lo expuesto se podría concluir, en efecto, existía una gran divergencia de opiniones, lo cual obligo a realizar un segundo proyecto de Ley Federal del Trabajo, en donde no hubiese las limitaciones antes citadas.

Otro aspecto importante de esa época, fue el nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues debido a la problemática existente, sé hacia necesario una autoridad encargada de resolver los problemas de carácter federal, es decir, conflictos que afectasen directamente la economía nacional, y otros problemas de jurisdicción, en virtud de existir conflictos que afectaba en su jurisdicción a varios Estados, siendo el mismo problema, motivo por el cual se crean las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, la creación de las mismas se da en el año de 1927, reglamentándose desde ese momento, el tipo de conflictos o problemas de los cuales serian responsables, como eran el de la industria de ferrocarrilera, petroleras, mineras, pues salían por completo de la jurisdicción de las autoridades estatales, como se ha mencionado.

Para el año de 1931, se promulgo la primera Ley Federal del Trabajo, por el presidente Pascual Ortiz Rubio, exactamente el 18 de Agosto del año citado, entre otras cosas se establece, en el artículo 14 transitorio de la misma, se declaraban nulas y derogadas todas las leyes y decretos expedidos por las legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión, referentes en materia del trabajo.

Dentro de la creación de la Ley de 1931, en su exposición de motivos, se observan disposiciones o finalidades, verdaderamente interesantes, y de las cuales hasta la fecha podrían tener gran vigencia, ya sea por su concepción protectora, o por el momento histórico en que se realizó, siendo una época en donde todavía se sentía la

necesidad de un cambio más profundo en la clase trabajadora, y sería interesante preguntarnos, si a la fecha ¿no se necesita ese cambio todavía?, por la importancia de la legislación in comento, sería interesante e importante mencionar algunos de los puntos relevantes de la citada exposición de motivos.

"1.-...Es imprescindible que tanto trabajadores como empresarios conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solo puede alcanzarse por medio de la Ley, que depura y sistematiza las reglas formadas inconsistentemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho".¹⁶

Esta idea del primer artículo de la exposición de motivos, denota un gran espíritu y todavía el reflejo del movimiento revolucionario, procurando que tanto trabajadores como empresarios conozcan las normas que debiesen regir sus relaciones, una buena idea o propósito de los legisladores, sin en cambio, la realidad ha sido otra, cada parte, trabajadores y empresarios, observan desde un punto de vista diferente las normas laborales, desde aquel entonces.

"2.- El Gobierno actual, por su origen y por su convicción no puede formular la Ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que se trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en el, las organizaciones obreras en nuestro país ha logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el gobierno, emanado de la revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras no puede desconocer...".¹⁷

Este artículo es una gran idea de los legisladores de aquel tiempo, si embargo, en la actualidad desafortunadamente no se puede afirmar que ese propósito se hubiese

¹⁶ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1980. Ed. Porrua Sed. p.168.

realizado y por cuanto a la mención realizada de las organizaciones obreras, se podrá manifestar que en realidad son pocas las preocupadas por la clase trabajadora, aunque suene ilógico o increíble, pues la gran mayoría de las mismas buscan su beneficio personal.

En relación con la exposición de motivos de la Ley de 1931, habría que mencionar el artículo 56 de los mismos y que a la letra dice; "La reglamentación del trabajo garantiza tan solo un mínimo de derechos que el estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la Ley, de más esta decir, por lo tanto que mientras la promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente deroga las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consagradas en la propia ley, en cambio dejara en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable"¹⁸.

Este punto en principio parece espléndido, sin embargo, en el México actual y no obstante la actual Ley Laboral, este principio ya no se lleva a acabo en la practica, pues las normas laborales han sido muy golpeadas, por las mismas autoridades del trabajo, y muy especialmente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean federales o locales, pues con el pretexto o el escudo de los "criterios" las mismas autoridades, vulneran las normas jurídicas laborales, sin embargo, este punto lo trataremos en capítulos más adelante.

La Ley de 1931 es indiscutiblemente reconocida, por propios y extraños, como una estupenda legislación laboral, pues la misma supo conjuntar perfectamente y con gran armonía las reivindicaciones obreras de la Constitución de 1917, uniformando criterios de las legislaciones estatales, y mejorando la técnica de las mismas que le

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto, obra citada. p.169.

¹⁸ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Ed. Tercera. P 168

precedieron, sin lugar a dudas se puede afirmar una vez más, la legislación de 1931, es el cimiento de nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Es importante para el desarrollo del presente trabajo de investigación, mencionar la época del Cardenismo, en donde indiscutiblemente se dan grandes cambios laborales, y, por tanto, trascendentes para la vida del país en materia sindical y por ende laboral, pues es precisamente en el año de 1936 cuando nace la Confederación de Trabajadores de México, la C.T.M., y esta fue creada o fundada por el ilustre luchador social Vicente Lombardo Toledano, quien en compañía de los llamados en aquel entonces, los cinco Lobitos integrados por Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, sin lugar a dudas, ha sido la central obrera más importante en la historia de nuestro país hasta la fecha. La creación de la C.T.M. se da debido a la fuerza que tenía en aquel entonces la Confederación Regional Obrera de México, la CROM, dirigida en aquella época por el Sr. Luis N. Morones, quien era aliado de Calles, y, por tanto, no gozaba de la simpatía del General Cárdenas, teniendo que apoyarse en aquel entonces en Lombardo Toledano para crear una fuerza opositora a la CROM, lo que innegablemente se consiguió. Sin lugar a dudas la fuerza y peso de la C.T.M., en la vida laboral, política y social de nuestro país es incuestionable, tanto en lo positivo como en lo negativo, en principio se podría decir, que la idea del General Cárdenas era acertada, sin embargo, este no podía vislumbrar la forma o el comportamiento de esta central obrera con los años, pues como lo asienta el maestro Néstor de Buen, al referirse Cárdenas "Su amor por la unidad obrera lo lleva a crear un organismo que habría de representar después lo más negativo en el movimiento obrero"¹⁹. En principio Lombardo Toledano expulsado de esa central ya poco pudo hacer, y con Don Fidel Velásquez al frente de la C.T.M., está se convirtió en una comparsa del gobierno, siendo una central incondicional al Presidente en turno, a cambio de posiciones políticas, lo más triste aún de esa central, es que la misma en ningún momento se erige como combativa, ni siquiera en su época de formación, por lo

¹⁹ De Buen Nestor, obra cita, p.345.

tanto, es acertado lo indicado por el maestro De Buen, al manifestar que la C.T.M., ha llegado a ser la más precisa ficción sindical, lo anterior, lo asienta el maestro en su obra a la cual ya se ha hecho referencia.

Es importante manifestar en relación al sindicalismo en nuestro país, en un capítulo más adelante, procurando detallar los antecedentes, la normatividad que rigen a los mismos, la forma de actuar de los sindicatos tanto hacia sus agremiados, como hacia el gobierno, asimismo los organismos más representativos de nuestro país, en virtud de ser parte medular de la presente investigación.

En cuanto a los acontecimientos del Cardenismo en relación a la sindicalización, el mismo fue trascendente para la historia del derecho del trabajo en nuestro país, por el apoyo y el nacimiento de la C.T.M., de la cual ya mencionó un breve antecedente. Así mismo la legislación del treinta y uno, generó diversos cambios, entre los más trascendentes se encuentran, la modificación sobre el derecho de huelga, reglamentación al trabajo de mujeres y niños, suprimió la prohibición de los sindicatos en asuntos políticos, en lo referente a esta reforma sería interesante analizar si fue conveniente o no la misma, pues en la actualidad no se puede negar que gran parte de las centrales obreras de país, se han preocupado más por las cuestiones políticas, es decir, coloquialmente, los "líderes" sindicales buscan más puestos políticos que el bienestar de sus representados, pero como se mencionó anteriormente, eso será tema de un capítulo aparte, en fin, son innegables los avances logrados en cuanto a la legislación de 1931, está buscó estabilidad en el empleo, etc., sin embargo, también habría que mencionar, la misma ley sirvió para tener un avance constante en el desarrollo del país, y desafortunadamente ese avance no ha llegó a todos los sectores del país, de aquella época, es decir, de 1931 hasta 1970, nuestro México sufrió una transformación total, tanto en su estructura social, como económica, y gran parte de esas evoluciones correspondieron a la fuerte estructura de la legislación de mil novecientos treinta y uno, contribuyendo a mantener, en una aparente calma a los trabajadores de México, pues los mismos no recibieron todos los beneficios, que otros sectores si recibieron.

Un punto importante, en referencia a la normatividad de la Legislación laboral de mil novecientos treinta y uno, la misma tuvo alcances y aportaciones verdaderamente trascendentes, de las cuales ya se realizaron ciertos comentarios.

Indiscutiblemente fue una plataforma muy importante en las cuestiones colectivas, pues en la legislación del treinta y uno, se reglamentó la formación y registro de los sindicatos, federaciones, así como de confederaciones, y un aspecto muy importante es sin lugar a dudas el control y proceso en cuanto a las huelgas.

Ciertamente no se puede negar la gran influencia y trascendencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y las aportaciones de la misma a nuestro actual del derecho del trabajo e inclusive se puede mencionar, algunos de los criterios vertidos por la Suprema Corte De Justicia de la Nación, en relación a la legislación citada, son tomados en cuenta por varias autoridades laborales, y muy en especial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo anterior no implica estar de acuerdo con ese criterio, sin embargo, será tema de otro capítulo, en fin el reconocimiento hacia la legislación del treinta y uno se hace patente al momento de la redacción de nuestra Ley Laboral vigente, pues en la exposición de motivos se hace un cumplido a la misma, manifestando lo siguiente, "Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha sido brillante 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..."²⁰, y quien mejor para hacer ese reconocimiento, sino por uno de los miembros redactores de la Ley Federal del Trabajo actual, el maestro Mario De la Cueva, en fin, se podría concluir manifestando, la Ley del 1931, fue una normatividad que sirvió en su momento a las

²⁰ De la Cueva Mario, obra cita, p.54

necesidades de nuestro México, esta ley tuvo vigor hasta el año de 1970, y por obvias razones de modernización y de industrialización del país era necesario cambiar, pues indiscutiblemente se vive ya otra época, sin embargo, la ley de 1931, habría que sintetizarla y considerarla como acertada, es decir, de acuerdo a los momentos históricos que paso y por los cuales tuvo que ser aplicada, cumplió perfectamente su cometido.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Al iniciar este apartado, se puede manifestar, en cuanto a la denominación de nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, si realmente es una nueva legislación o simplemente una adecuación a la Legislación de 1931, pues para algunos autores es únicamente una reforma de la misma, entre los autores que afirman o manifiestan esa situación, encontramos al Maestro Sánchez Azuela, quien nos indica sobre este particular "La Rearticulación de la Ley Federal del Trabajo en el aspecto sustantivo y procesal"²¹, no se puede negar que efectivamente existió un reacomodo en el articulado en esta nueva legislación, por otro lado, el distinguido laboralista y redactor de la Ley Federal del Trabajo, Mario De La Cueva, constantemente manifiesta en su obra citada de El Nuevo Derecho del Trabajo, "El Proceso de Elaboración de la Nueva Ley", no obstante el mismo maestro no deja de reconocer la gran aportación de la legislación anterior, por tanto, se puede considera más acertado el segundo concepto por la simple y sencilla razón, en cuanto al incremento en la normatividad del la Ley laboral y no simplemente un reacomodo como lo asienta el maestro Azuela, sin embargo, para los efectos del presente trabajo nos referiremos a la nueva Ley Federal del Trabajo.

La creación de la nueva Ley Federal del Trabajo, se debió a varios cambios que sufría el país, entre los cuales, habrá que mencionar, en principio ya había quedado

²¹ Santos Azuela Héctor. Derecho del Trabajo Ed. Mc. Graw Hill. Primera Ed. 1999. p.45

lejos el movimiento revolucionario armado el país, aunque no sus ideales, por otro lado es importante mencionar, existía ya un avance tecnológico, de inversión, social, educativo y algunas otras razones, en donde si no se expresaban abiertamente por un cambio en la Ley, si sentía la necesidad de un cambio en la legislación del Trabajo.

Hubo dos acontecimientos que indiscutiblemente dieron margen o precipitaron la creación de una nueva normatividad en materia del Trabajo, siendo estos movimientos sociales de gran importancia para nuestro país, brevemente señalaremos algunas particularidades o puntos relevantes de los mismos.

A. El problema de los médicos, durante el año de 1965, el cual, si bien es cierto, no tuvo una la influencia definitiva como el segundo, habría que considerarlo como un aviso o síntoma del malestar en la sociedad, en donde eminentemente era un problema de carácter laboral, y el problema radicaba según nos indica el Doctor Néstor de Buen era en cuanto a "la transformación de una profesión privada, en un servicio publico, o sea, La socialización de la medicina"²², el problema fue resuelto cruelmente, una vez más, el movimiento concluye como fue la costumbre durante muchos años, con represión y despidos para los trabajadores.

B. El segundo problema, este de mayor envergadura, en donde varios autores coinciden, es tristemente recordado como el movimiento estudiantil de 1968, en relación con el mismo, poco se puede manifestar, y que no se hubiese escrito ya, sin lugar a dudas esos momentos tan tristes y trágicos en la vida de México han sido una pagina negra en la historia de este país, de los cuales se han escrito cientos o miles de paginas, relatándonos la forma tan cruel y brutal de la represión, así como la fuerza del estado se vuelca en contra del

²² De Buen Néstor, T. I. obra cita, p.356

estudiantado de nuestro país, ahora a más de treinta años de lo sucedido, se observa ver a través de la televisión imágenes de aquellos acontecimientos, es verdaderamente triste lo sucedido y sobre todo la impotencia del estudiantado y de la sociedad en general, de lo ocurrido en aquel octubre de 1968.

Sin embargo aquellos acontecimientos, en donde se revelo no solo el estudiantado, sino el sentir de un país con deseos de cambio, no prosperó, sino que se aniquilo, ahora bien, para los efectos de este trabajo, es importante saber cual era la posición de las organizaciones sindicales con respecto del mismo, y nos encontramos una vez más, el sentir de un representante obrero como era el Sr. Fidel Velásquez, del cual se ha mencionado, siempre apegado a los intereses del Presidente en turno, este menciona un discurso, en donde se revela la verdadera postura de este dirigente, apartándose, por completo del estudiantado y de las clases populares, sin el más mínimo recato brinda su apoyo al gobierno, situación normal para sus intereses, y a efecto de poder constatar lo mencionado, anotaremos el discurso vertido por el Sr. Velásquez en relación a dichos acontecimientos, el mismo fue pronunciado el cinco de noviembre de mil novecientos sesenta y ocho y mencionaba lo siguiente;

"La C.T.M. hasta ahora no ha recurrido a la violencia en ningún caso para contra restar el movimiento estudiantil; ha luchando contra él con ideas, y esta dispuesto a seguir luchando con ellas porque creemos que estamos en condiciones de controvertir con los llamados estudiantes en cualquier terreno en que quieran colocarnos, pero si nos vemos agredidos por los estudiantes, si tratan de lesionar la estructura sindical, si pretenden minar la unidad de la organización, romper la disciplina, afectar los derechos de los trabajadores y usar para esto la violencia deseamos advertir a los trabajadores que debemos estar dispuestos a controvertir, si, con las ideas pero contestar con violencia a la violencia que se manifieste en contra de la Organización obrera"²³, con este discurso se observa claramente la

²³ De Buen Néstor, T. I. obra cita, p.360

postura del dirigente obrero, y definiéndose como entreguista a los intereses gubernamentales.

De ese modo según nos indican algunos autores, el gobierno en premio a ese apoyo por su pasividad y lealtad al mismo, y en contra del movimiento estudiantil de 1968, se envía la Iniciativa de una nueva ley laboral, ante las cámaras, en diciembre de ese mismo año, sin embargo es importante mencionar, el hecho de que ya se habían realizado serios y profundos estudios en relación con la modificación o realización de una nueva Ley Federal del Trabajo, este trabajo había sido encomendado desde el año de 1960 al Maestro Mario De la Cueva, en compañía del Secretario de Trabajo y Previsión Social de aquel entonces, Salomón González Blanco, así como a los Presidentes de las Juntas Federal y Local (Distrito Federal) de Conciliación y Arbitraje, La Licenciada María Cristina Salmoran Tamayo y Ramiro Lozano, sin embargo este proyecto no tuvo una respuesta positiva, y el mismo sirvió para las reformas Constitucionales de 1962. Para año de 1967, el entonces Presidente de la República el Lic. Díaz Ordaz nombra una segunda comisión, para los efectos de estudiar de nueva cuenta los cambios o reformas que habría de realizarse en materia laboral, a la misma fueron convocados las integrantes de la primera, incluyéndose únicamente al Maestro Alfonso López Aparicio, quienes se reunían en casa del Maestro De La Cueva, según nos relata él mismo en su obra Nuevo Derecho del Trabajo en México, formulando un nuevo proyecto de legislación laboral, esté fue presentado a los representantes de la clase patronal, sin embargo, los mismos se opusieron grandemente al contenido del proyecto citado, entre los representantes patronales se encontraban a los Licenciados Fernando Yllanes, Francisco Breña, Baltasar Cavazos, la oposición al proyecto presentado por la comisión encabezada por el Maestro De la Cueva, se redujo a tres cuestiones, las no objetables, aspectos objetables, y aspectos inaceptables, dentro de este último punto se cita el hecho de no aceptar la media hora para tomar alimentos por parte de los trabajadores, situación por demás absurda, la integración del salario, la prima de antigüedad, el

concepto de empleados de confianza, los trabajadores de seguros, trabajo a domicilio, participación de utilidades, entre otras oposiciones, e incluso trataron de introducir el contrato a prueba, y restablecer el aprendizaje, situaciones que por obvias razones no se permitieron, en fin el proyecto de ley se envió al Congreso de la Unión, en el año de sesenta y ocho, por los razonamientos antes expuestos.

La Nueva Ley Federal Del Trabajo entra en vigor el primero de mayo de 1970, teniendo hasta la fecha una reforma trascendental que fue la de mil novecientos ochenta, como dato curioso mencionaremos que entro en vigor tanto la Ley como las reformas a la misma en mayo, fecha en que se recuerda a los mártires de Chicago, fecha en que se conmemora el día del trabajo, la misma constaba de 809 artículos hasta antes de las reformas procesales de mil novecientos ochenta, en donde con la citada reforma se extendió hasta mil diez artículos, sin embargo, eso no es lo verdaderamente importante, sino lo que la misma encierra.

Las reformas procesales del ochenta, se dieron por iniciativa del entonces presidente López Portillo, siendo las más sobresalientes, las modificaciones al artículo 47, en donde se estableció la obligación de los patrones a efecto de dar el aviso de rescisión a los trabajadores, es decir, las causales por las cuales se les despide o da de baja del centro de trabajo, a los trabajadores, otro aspecto importante es la calificación previa de la procedencia de la huelga, la distribución de la carga de la prueba, la representación legal, etcétera.

La Ley Federal del Trabajo vigente se compone de 1010 artículos, la misma se encuentra conformada de la siguiente forma:

- ✓ TITULO PRIMERO: El mismo consta de cinco capítulos, en donde abarca, los principios generales de la Ley, y entre estos, los básicos son el equilibrio y justicias sociales en las relaciones laborales, nos da el concepto de empresa, patrón, intermediario, el trabajo no es una mercancía, el respeto y

observancia de los tratados internacionales en materia de trabajo, el concepto de trabajador, la características de los trabajadores de confianza, este mismo capítulo cuenta con un artículo verdaderamente excepcional, y es el 17, en donde nos remite a los principios generales del Derecho, de justicia social, a falta de disposición expresa en la Ley o la Constitución, en verdad una norma extraordinaria, lastima que sean tan poco aplicada por nuestras autoridades laborales.

- ✓ TITULO SEGUNDO: Denominado Relaciones Individuales de Trabajo, consta de cinco capítulos, y comprende esencialmente las disposiciones generales en cuanto a las relaciones individuales de trabajo como son, la relación de trabajo cualesquiera que sea su forma, o sea, la prestación del mismo, duración de las mismas, las condiciones de trabajo deben constar por escrito, la suspensión, la rescisión y la terminación de las relaciones de trabajo, este titulo contiene, uno de los capítulos más controvertidos, como se señalo y es la rescisión y terminación de las relaciones obrero patronales, asimismo en los artículo 24 y 34, hace referencia en cuanto a los Contratos Colectivos y convenios celebrados entre patrones y sindicatos.
- ✓ TITULO TERCERO: Denominado Condiciones de Trabajo, en donde se encuentra la jornada de trabajo y las variantes de esta, días de descanso, vacaciones, la definición de salario para la Ley, aguinaldos, protección al salario mínimo, participación de utilidades de los trabajadores en las empresas, en fin se indica un capítulo en donde se consagran las normas mínimas elementales dentro de la relación de trabajo.
- ✓ TITULO CUARTO: Denominado Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, en donde se manifiesta cuales serán las obligaciones de los trabajadores como son, cumplir las normas de trabajo aplicables, someterse a los exámenes médicos, restituir al patrón materiales no usados, desempeñar el trabajo la dirección o supervisión del patrón, o el

representante de este, entre otras.

- ✓ TITULO QUINTO: Denominado Trabajo de las Mujeres, como su nombre lo indica es un capítulo especial sobre la normatividad en las labores de las mujeres.
- ✓ TITULO QUINTO BIS: Denominado Trabajo de los Menores, como su nombre lo indica es un capítulo especial sobre la normatividad en las labores de los menores.
- ✓ TITULO SEXTO: Denominado Trabajos Especiales, esta compuesto de diecisiete capítulos, en donde su contenido es de diversos trabajos especiales, como son de buques, aeronaves, ferrocarrilero, universidades, trabajadores del campo, auto transportistas, agentes de comercio, trabajo a domicilio, deportistas, restaurantes, lo relacionado con la industria familiar, en general es un capítulo destinado a proteger a aquellos trabajos sui generis, es decir, que por su actividad, requieren de una normatividad especial.
- ✓ TITULO SÉPTIMO: Denominado Relaciones Colectivas de Trabajo, este capítulo consiste en todo lo relacionado a los sindicatos, federaciones confederaciones, regula el contrato colectivo de trabajo, contrato ley, sienta las normas sobre el reglamento interior de trabajo, la suspensión colectiva de las relaciones colectivas de trabajo, y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, de acuerdo a su contenido el mismo consta de ocho capítulos. Deseo manifestar en cuanto al presente trabajo de investigación, este titulo es de suma importancia, pues precisamente en él mismo es donde la norma establece la obligación de los organismos sindicales de rendir cuentas del patrimonio sindical, parte medular del presente trabajo.

- ✓ TITULO OCTAVO: Denominado Huelgas, este consta de dos capítulos, concernientes en lo relacionado al capítulo de huelgas en su parte sustantiva, es decir, nos da los lineamientos para poder ejercitar el derecho de huelga, constando de dos capítulos.
- ✓ TITULO NOVENO: Este titulo corresponde a todo aquello relacionado con los riesgos de trabajo, contiene además la tabla de valuación de incapacidades, es un capítulo único.
- ✓ TITULO DÉCIMO: Este Titulo también es único y se refiere a los casos de prescripción que encuadra la legislación del trabajo.
- ✓ TITULO ONCE: Este Titulo es de suma importancia, pues en él mismo se encierran aspectos muy interesantes, del procedimiento jurisdiccional, manifestando de una forma verdaderamente interesante las competencias de las Juntas de Conciliación, así como a las Autoridades administrativas del Trabajo, el mismo consta de trece capítulos.
- ✓ TITULO DOCE: Este se refiere al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constando de un capítulo.
- ✓ TITULO TRECE: Por cuanto al titulo decimotercero este se refiere a los representantes obreros o de los trabajadores, y los representantes de los patrones, ya sea en la Juntas Locales y Federales de Conciliación, a su vez menciona los representantes ante la Comisión de salarios mínimos, reparto de utilidades, teniendo tres capítulos que constituyen el presente titulo.
- ✓ TITULO CATORCE: En este Titulo por demás interesante nos encontramos la parte procesal y, por tanto, sobra decir la importancia del mismo, en este encontramos el inicio, continuación del proceso, notificaciones, términos, incidentes, las pruebas admisibles en el proceso laboral, las resoluciones

laborales, el procedimiento ordinario, los procedimientos de tipo colectivo, huelgas en su parte sustantiva, en general se puede considerar medular el presente título en la Ley Federal del Trabajo, pues aquí se encierran los procedimientos y las únicas formas de defensa que tiene los trabajadores, ya sean en contra de sus patrones o de sus representantes sindicales como mas adelante señalaremos.

- ✓ **TITULO QUINCE:** Señala los procedimientos de ejecución como son ejecución de laudo, embargos, remates, procedimientos paraprocesales o voluntarios, este consta de tres capítulos y es interesante en cuanto a que únicamente en relación con procedimientos voluntarios, se usa frecuentemente en convenios sin juicio.

- ✓ **TITULO DIECISÉIS:** Este es el ultimo Título de la Ley Federal del Trabajo y en el encontramos lo relativo a responsabilidades y sanciones, que contempla nuestra legislación, sin encontrar sanción alguna a los sindicatos u organizaciones sindicales que no cumplen con sus obligaciones.

La Ley Federal del Trabajo en México, posee indiscutiblemente una tendencia de orden social, pues la misma comprende temas tan importantes de la disciplina del Derecho del Trabajo, amén de cómo se expresó en sus inicios, busca la regulación y armonía entre capital y trabajo, siendo este el principal objetivo de nuestra legislación laboral, sin embargo, desafortunadamente en la materialización o la práctica, no se lleva a cabo con la generosidad de su intención, pues esto depende de las personas que se encuentren en el poder, quienes de acuerdo a sus necesidades o intereses le dan un enfoque diferente a la ley del trabajo, sin lugar a dudas esto es un atraso indiscutible para la aplicación de la norma laboral y como se mencionó en un capítulo anterior, estamos al capricho de los políticos en turno.

CAPÍTULO III

DERECHO COLECTIVO

3.1. ANTECEDENTES

3.2. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

3.2.1. EL SINDICALISMO EN MÉXICO

3.3. EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

3.3.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1. ANTECEDENTES

Para el planteamiento del presente trabajo, se deben conocer los orígenes y fundamentos del Derecho Colectivo, en algunas partes del mundo, así como en nuestro país, para poder entender y entrar al planteamiento del tema seleccionado, al efecto me remitiré a los orígenes de los derechos colectivos de los trabajadores, sin lugar a dudas, esté, el Derecho Colectivo, es de las pocas herramientas con las que cuenta la clase trabajadora para poder defenderse, o al menos, ser menos vulnerables a las embestidas patronales, y aún más, en estos momentos en los cuales el mundo entero, y, por tanto, nuestro país no escapa de ese fenómeno, en donde se encuentra una globalización comercial desmedida, en donde al parecer lo realmente importante es el intercambio de mercancías, y una acumulación de riqueza descomunal de los grandes capitalistas, sin preocuparse en lo más mínimo por las clases trabajadoras.

Antes de hablar sobre los antecedentes de este tema, habrá que mencionar la gran discrepancia y largo camino histórico que sobre el particular existe, sin embargo, es acertado lo mencionado por el inminente Jurista Cabanellas quien con gran acierto menciona " El origen de las corporaciones de oficio, en sus remotos antecedentes, se pierde en la noche de los tiempos."²⁴, Por lo tanto solo se mencionarán algunos de los acontecimientos más relevantes y trascendentes del Derecho Colectivo.

Bien se puede decir, que el concepto de Derecho Colectivo nace en Alemania, sin embargo, en otros países como Italia, en donde se le denomina Derecho Sindical, en España se le conoce como "Sistema Normativo del Derecho del Trabajo", y al referirse a la huelga la Legislación Hispana la define como " Relaciones Laborales en

²⁴ De Buen Néstor, T. II. obra cita, p.595.

Conflicto", por cuanto al país Francés, este definitivamente no considera o toma el concepto de Derecho Colectivo, sino se refiere básicamente según el autor "Organización del Trabajo", esto lo manifiesta Capitnat y Cucho, en su obra "Organización del Trabajo", así como Asociaciones Profesionales y Sindicatos, otros autores franceses hablan de "La Representación de los Trabajadores", "Las Técnicas del Derecho del Trabajo", solo el autor galo Paul Pic, menciona la palabra colectivo, al hacer referencia a los conflictos entre patronos, obreros y empleados. Regresando al origen de la denominación Derecho Colectivo, esta se atribuye a los autores Hueck y Nipperdey, quienes expresan el término que sigue la legislación de México, asimismo en alguno países Sudamericanos, concretamente en Argentina, el termino es utilizado por el ilustre laboralista Guillermo Cabanellas, en su obra "Derecho Sindical y Corporativo".

En nuestro país varios distinguidos laboristas se refieren al término de Derecho Colectivo, o al menos lo aceptan como son el maestro Euquerio Guerrero, J. Jesús Castorena y por supuesto el distinguido maestro Mario De la Cueva, por otro lado, algunos también ilustres laboristas no hacen referencia o consideración al termino a que nos referimos, entre ellos esta Don Alberto Trueba Urbina, así como Baltasar Cavazos, por otro lado, encontramos algunas posiciones encontradas como son las del maestro Héctor Santos Azuela, quien adopta el término Italiano de Derecho Sindical, definitivamente manifiesta que no es correcto el termino de Derecho Colectivo del Trabajo, indicando lo siguiente, "No compartimos tal punto de vista, y estimamos que en rigor y a favor de un mejor conocimiento de la realidad, es necesario abundar y dejar en claro que esta disciplina debe ser denominada: derecho sindical" (sic)²⁵, lo anterior es comprensible, pues el maestro ha realizado diversos estudios en Italia y obviamente tendrá alguna influencia de los maestros del país italiano, por otro lado, realmente no se entiende porque a su obra a la que se hizo referencia, la denominó Derecho Colectivo, sino esta de acuerdo con el término, aunque no desconocemos sobre algunas otras obras del mismo autor, en donde se

²⁵ Santos Azuela Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa segunda Ed 1997. p.3.

encuentra una denominada "Curso Inductivo del Derecho sindical...", y también nos ha servido como referencia y consulta para el presente trabajo de investigación, por último en cuanto al término a que hace referencia la legislación laboral, esta advierte precisamente el término de Derecho Colectivo, así también encontramos diversas tesis o criterios vertidos por nuestro máximo tribunal, es decir, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde se ha inclinado por el término de Derecho Colectivo, por lo tanto la Ley Federal del Trabajo en su Título Séptimo denominado, La Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo expuesto, el presente capítulo se ha llamado Derecho Colectivo, a efecto de estar acorde con nuestra legislación laboral.

Ahora bien, se debe mencionar en cuanto al derecho colectivo, este tiene como premisa fundamental o como finalidad principal proteger, compensar y dignificar a los trabajadores, asimismo buscar la nivelación de fuerzas entre el capital y la clase trabajadora, a través de los organismos de representación de estos, es decir, de los trabajadores, también busca la configuración o creación de normas adecuadas en la relación entre el trabajador y el patrón, es importante hacer hincapié que estas son independientes a las establecidas por la Ley, por ejemplo, se podría mencionar a una compañía minera, en donde el trabajador requiere ciertas herramientas, protecciones, así como beneficios adecuados al desempeño de sus labores, lográndose las mismas a través del Derecho Colectivo, y por último, como otra finalidad del derecho colectivo, se encuentra la coacción o derecho, que pudiese ejercitar la clase trabajadora, a efecto de no ser simplemente pretensiones o deseos sus necesidades laborales, sino contar con el elemento necesario para ejercer la fuerza o el equilibrio de clases (patronal y trabajadora), ahora bien, no se debe pasar por alto que dicha coacción debe estar regulada por el Estado a través de su mecanismo, siendo este la Ley.

De acuerdo a lo asentado se debe considerar, cuales serían los elementos constitutivos del Derecho Colectivo, a efecto de estar en aptitudes de lograr su objetivo o finalidad, siendo los siguientes;

- ▶ El Sindicalismo

- ▶ El Contrato Colectivo

- ▶ La Huelga.

Algunos autores, mencionan con relación a los elementos citados, estos pueden variar de acuerdo a las políticas del Estado en turno, y, por tanto, el Derecho Colectivo y la Política están íntimamente relacionadas, asimismo algunos jurisconsultos afirman que hay otros elementos con los cuales el derecho colectivo puede lograr sus objetivos, entre los cuales se encuentra, El paro y El Reglamento Interior de Trabajo, sin embargo, para los efectos del presente trabajo de investigación, solo se considerarán los citados previamente, pues no se debe olvidar que el objeto del presente trabajo de investigación, lo es precisamente " La Responsabilidad de los Sindicatos ante sus agremiados, " y los elementos citados en el presente párrafo no pueden considerarse que contribuyan de una manera directa al desarrollo del tema citado.

Es necesario mencionar en cuanto al tema del Derecho Colectivo, está no es una rama autónoma del Derecho del Trabajo, sino es parte importante del mismo, es un derecho de clase, de la clase trabajadora, la cual a través de esta norma jurídica, puede alcanzar o nivelar como se ha mencionado el equilibrio ante la fuerza del capital, pues en lo individual los trabajadores no pueden lograr o tener la misma fuerza que en grupo, aunque los beneficios sean en lo individual, solo a través del grupo, pueden obtener los beneficios y mejoras respecto de su situación de clase.

3.2. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

Las Asociaciones Profesionales tienen una aparición importante en el siglo XVIII, aproximadamente en 1790, en Francia, con el denominado el " Club Tipográfico" en donde se reunían obreros de imprenta, filántropos u hombres de letras, etc., así mismo en aquella época empiezan a emigrar del campo a las ciudades campesinos en busca de trabajo o mejores condiciones de vida, por lo tanto se empezaban a dar las condiciones o la conciencia entre clases desprotegidas, campesinos y obreros, quienes empezaban a ver la posibilidad de lograr mejoras en sus niveles de existencia.

Sin embargo en el año de 1791, en Francia aparece la ley de Chapelier, quien primeramente efectúa un estudio sobre el peligro que representaba, el hecho o la posibilidad de una coalición de obreros, que pudiese considerarse un riesgo para el orden público, lo que realmente era una preocupación de la monarquía, y este presenta un informe, donde hacer ver los peligros de asociación, entonces para ese mismo año fue votada la Ley de Chapelier, y entre otros aspectos mencionaba; "Artículo 1. Siendo la supresión de toda clase de corporación de ciudadanos del mismo estado y profesión,..." y el "Artículo 2. - Los ciudadanos del mismo estado o profesión, empresarios quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos nombrar presidentes secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones establecer reglamentos respecto de sus pretendidos o intereses comunes"²⁶, tales disposiciones dan un claro panorama de la situación que se vivía en aquel entonces, en términos generales nos indica el Doctor De Buen en su obra citada, con relación a la citada ley, se incluían normas en donde se prohibían las reuniones, inclusive entre individuos, patrones y trabajadores del mismo oficio. Este fenómeno se extendió por varios países de Europa, como son, Bélgica, Países Bajos, Escandinavos e incluso Inglaterra, e inclusive se efectuaron modificaciones en

²⁶ Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa Decimo novena Ed. 1196 p.307.

distintas leyes civiles y penales, en donde sé tenía como común denominador, el castigar y suprimir cualquier tipo de asociación.

Posteriormente se fueron dando ciertos cambios históricos, y por ende, sociales, en donde la conciencia de clase trabajadora fue creciendo y, por tanto, sus reclamos, fueron desapareciendo los delitos de asociación en varios países de Europa, hasta llegar a mediados y fines del siglo XIX, en donde en toda Europa se empiezan a dar cambios en las legislaciones de los diversos países, hasta llegar al reconocimiento de organismos sindicales, se puede mencionar a Francia en donde en el año de 1876, se da un proyecto de ley que implicaba el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras y precisaba los poderes reconocidos a los sindicatos, se puede decir que la consolidación de las organizaciones sindicales se da en ese país a partir de la ley de 1901, actualmente vigente en el país galo.

Ciertos antecedentes más significativos o relevantes del Derecho Sindical en Europa, entre los que se señalan a Francia, Italia, Inglaterra y España.

Por cuanto a Francia, ya se ha mencionado algunos de los antecedentes más significativos del Sindicalismo, sería conveniente únicamente agregar, que el Sindicalismo tiene a fines del siglo XIX y a principios del siglo veinte un empuje o fuerza más sobresaliente, citando a la CGT (Confederación General de Trabajadores) como el organismo sindical más representativo del país francés, quien tiene problemas a su nacimiento o creación, pero finalmente se constituyó como la organización obrera más importante de Francia.

En Italia el nacimiento del derecho sindical, es también relativamente reciente, es decir, no tendrá más de un siglo de existencia, el sindicalismo tiene su origen aproximadamente en el año de 1870, esto debido a que la industrialización se da en la segunda mitad del siglo diecinueve, este retraso se debió a que el país Italiano se encontraba dividido en varios estados soberanos, y, por tanto, existiendo varias barreras aduaneras entre ellos, lo que significaba un ámbito de desenvolvimiento

muy reducido, amén de que ese país predominaba el liberalismo político, por lo tanto, todos los intentos que pretendían los trabajadores se veían muy reducidos, o con pocas posibilidades de éxito, y es hasta el año citado en donde se unifican.

Es hasta 1891, cuando se empiezan a dar los principios más sólidos de movimientos sociales en el país italiano, gracias a las encíclicas del Papa León XII, la denominada *Rerum Novarum*, en donde se manifestaba la preocupación por los problemas sociales, y a fines del siglo diecinueve, aparecen ciertos organismos como son La Confederación Operaria Lombardo, Partido obrero, etc. Asimismo la península itálica se caracterizó por diversas agitaciones sociales, mismas que fueron reprimidas por la fuerza pública, y es a principios del Siglo XX en donde encontramos ya ciertas formas de sindicalización, esto en virtud de la necesidad del fascismo, que utilizó a los sindicatos como instrumento para realizar su política de orden público, y como la intención del ordenamiento corporativo, esto se da ya para el año de 1926.

En España, el movimiento obrero tiene su origen más representativo en la segunda mitad del siglo diecinueve, la industrialización se inicia tardíamente en la península ibérica, por lo tanto el movimiento obrero también se inicia en ese momento, sin embargo, existían organizaciones obreras sin autorización legal, siendo estas realmente toleradas, en el año de 1892 se da un decreto en, "La Real Orden" en donde se expone con toda claridad, que las asociaciones existentes serán contrarias a la legalidad o moral pública, pese a pretender buscar en apariencia su existencia legal. Posteriormente a mediados de la segunda década del siglo veinte se dan ya algunos pasos más sólidos de la sindicalización española, creándose una organización corporativa paritativa, cuyo objeto sería resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, lo anterior se da en el año de 1922.

En cuanto a Alemania, la situación fue distinta debido a la industrialización, en donde la transición de los trabajadores de artesanos hacia el mundo de la industrialización, se da a partir de la primera mitad del siglo diecinueve,

aproximadamente, en virtud de la implantación de maquinismo, impulsándose así los contratos de trabajo, asimismo en 1880 con Bismark, se crean ciertos derechos a favor de los trabajadores, por tanto, se instauran seguros sociales a favor de los trabajadores enfermos, viejos, inválidos y accidentados, para el año de 1890 se crean tribunales del trabajo, logrando de esta forma una serie de garantías o derechos añorados por los trabajadores alemanes, y tal vez del mundo, como sería el descanso dominical, jornada máxima, protección de mujeres, reglamento de empresa, etcétera. En la Constitución de Weimar (1914-1918), se da una transformación al derecho del trabajo, pues la misma consisten en la transformación del derecho individual al derecho colectivo.

En relación al país Ingles, se puede considerar como el principal precursor de la industrialización, en virtud de que en él mismo se da está, teniendo indiscutiblemente grandes cambios sobre la naturaleza y las formas de vida, extendiéndose así por todo el mundo, las transformaciones de mayor relevancia fueron en la industria textil de lana y el algodón, el carbón, la fundición de hierro, multiplicándose de esta forma un sin fin de negocios, como serían las ferreterías, alfarerías, y otras industrias, todo debido al maquinismo, lo anterior se da en un tiempo relativamente corto, pues ocurre entre los años de 1760 y 1815, teniendo un auge económico, y, por tanto, un desarrollo del capitalismo, indiscutiblemente en Inglaterra son los precursores del maquinismo. El movimiento obrero ingles se da en la segunda mitad del siglo XVIII, en razón de que las maquinas se encontraban desplazando al hombre, dando como consecuencia, gentes sin trabajo, salarios bajos por el exceso de mano de obra y en general una situación de miseria para la clase trabajadora de la Gran Bretaña, y es en 1811 cuando se da Luddismo, significando esto, que un hombre de nombre Nedd Ludd, quien después de despedazar una maquina de telares, muchos trabajadores se refrieron al mismo diciendo hagamos lo de Ludd, es decir, despedazar las maquinas, posteriormente a ese movimiento se le denomino el luddismo²⁷.

²⁷ Derecho Sindical, José Manuel Lastra Lastm, Ed. Porrúa . Tercera Ed. p.38.

El movimiento *luddita*, no solo se limitaba a luchar contra las maquinas y la carestía de los víveres, sino que pugnaba por defender la mano de obra y acudían a los mercados para obligar disminuir los precios de las mercancías, que consideraban demasiado altos, posteriormente se fueron dando otros movimientos que perseguían algunos derechos de los trabajadores, como sería el movimiento *cartismo*, denominado así porque empezó como Carta del Pueblo, el cual perseguía la emancipación, políticamente, al proletariado, ya para el año de 1875, se aprueba la Trade Union Amendement Act, en donde el sindicato británico entra al campo jurídico, es decir, procura regular las relaciones entre los trabajadores y los patronos.

A manera de pequeño resumen, en Europa el derecho colectivo se da afines del siglo diecinueve, con la excepción de Inglaterra, pero como un común denominador, se puede afirmar que es a fines del siglo diecinueve en donde se dan los principios o bases del Derecho Colectivo, teniendo a principios del siglo veinte ya una presencia más sólida en varios países, indicando entonces, el derecho colectivo, es realmente una parte del derecho del trabajo nuevo en comparación con otras materias del derecho, como serían el civil, familiar, penal, etcétera.

Es importante, hacer una breve referencia en cuanto al nombre de Asociaciones Profesionales y Derecho Colectivo o Sindical, pues para los efectos de la presente investigación se debe considerar la distinción o similitud de los términos citados; de acuerdo a nuestra Constitución de Querétaro, en principio diremos que el artículo 9 de la misma, nos señala la libertad de asociación, debiendo entender a la misma, como una posibilidad o derecho que tienen los ciudadanos de asociarse, algunos autores lo señalan con la finalidad de fines políticos, y por otro lado el artículo 123 fracción XVI, manifiesta lo siguiente; " Tanto los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. "²⁸ , debemos considerar que el artículo 123 es un complemento del artículo 9, o bien, nos da una expresión de

²⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Editada por la Cámara de Diputados, 1999, p.146.

asociación profesional entendiéndola desde un punto de vista profesional en donde las personas buscan un mejoramiento en sus condiciones de trabajo o de labores, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, nos da un panorama más claro y nos resuelve cualquier duda sobre el particular "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."²⁹ Con la firme idea de que no exista la menor duda o controversia, nos remitimos a lo asentado en el Diccionario Jurídico Mexicano editado por la Universidad Nacional Autónoma de México en donde manifiesta, " La asociación profesional, en cambio se restringe a una función concreta: el estudio mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo" --asimismo manifiesta-- " En ese Sentido se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases..."³⁰, por tanto, el sindicato es una Asociación de trabajadores la cual persigue los mismo fines que La Asociación profesional, son términos análogos, siempre observándolos desde el punto de vista social y del derecho del trabajo, de todo lo anterior habría que concluir con cierta tranquilidad, que se puede utilizar los términos asociación profesional o sindicato, como análogos o indistintamente.

3.2.1 EL SINDICALISMO EN MÉXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El movimiento obrero en nuestro país, al igual que en otras partes del mundo esta relacionado con los aspectos sociales, económicos y políticos, y, por tanto, el retraso dentro del proceso industrial en México fue tardío, el movimiento obrero también se da en una forma retrasada, pues cuando existe una gran concentración de procesos fabriles, se da también la asociación de trabajadores en defensa de sus intereses, por lo tanto, en nuestro país el proceso de industrialización se da entre los años de

²⁹ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por el Lic. Juan B. Climent Beltrán Ed. Esfinge, vigésima edición, año 2000, p278

³⁰ Diccionario Jurídico Mexicano Tomo I, Editado IJ, UNAM. 1982. p 220

1876 y 1911, en la época del Porfiriato, como mencionamos al principio de este trabajo de investigación, durante esa época fueron creadas empresas manufactureras en nuestro país, en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, entre otras, dando lugar obviamente a ciertas organizaciones de trabajadores como mencionaremos más adelante, y al referirnos al vocablo obviamente lo hacemos en razón de que es indiscutible el hecho de que con la proliferación de proceso fabriles debe o nace ya sea paulatinamente o de una forma más rápida las asociaciones de trabajadores.

Los primeros síntomas de algún tipo de organización colectiva o de indole gremial, aparecen en la época de la Colonia, encontrándonos organizaciones muy interesantes, como las de los trabajadores de arte en plata, sombrereros y algunas otras, que pretendían regular el salario o algunas mejoras para los indígenas o trabajadores, tratando de emular de alguna forma ciertas canonjías de los trabajadores en Europa, cuando estos las tenían, y claro, sin llegar a recibir lo que aquellos.

Con el movimiento de Independencia, se suprimen de una manera verdaderamente increíble todas aquellas canonjías que pudiesen haber tenido los indígenas o los trabajadores, se toma como referencia los movimientos sociales y dictatoriales de los franceses, como se apunto en el inciso anterior, la vigencia de la Ley de Chapelier, y por lo tanto en el México de aquel entonces, también se prohíben, los actos de grupos, organizados o no, y estos procurasen subir salarios, mejorar algunas condiciones de trabajo, serían sancionados, en fin, durante la primera mitad el siglo XIX, no aparecen agrupaciones verdaderamente trascendentes para los trabajadores, el derecho del trabajo o el derecho colectivo, sin embargo, en la Constitución de 1857, ya se plasma el derecho de asociación, como consecuencia de las libertades humanas, sin ser esto una manifestación de tipo laboral ni mucho menos, sino simplemente como la posibilidad o derecho de asociarse o reunirse, sin llegar a tener la profundidad de la asociación profesional como sindicato. La primera Asociación profesional fue fundada el 16 de Septiembre de 1872, denominada

Círculo de Obreros, la cual estaba formada en su mayoría por artesanos y obreros de hilados y tejidos, ya para el año de 1906 aparecen la Casa del Obrero Mundial, Círculo de Obreros de Orizaba, Sociedad Mutualista de Ahorro, estas son las más representativas o importantes de aquel entonces, teniendo como principales ideólogos, a Camilo Arriaga, los hermanos Flores Magón, entre otros.

Una vez concluida la revolución o al menos en apariencia, en la Constitución de 1917, se plasma o consagra la libertad de asociación y libertad del trabajo, en sus artículos 5 y 9 respectivamente, y el artículo 123 Constitucional consagra, el derecho de asociación profesional, está vista desde otro punto de vista, es decir, ya se toma como asociación de trabajadores, y como se aludió al principio de este modesto trabajo, nuestra constitución de 1917 es la primera en el mundo en elevar rango constitucional el derecho de asociación profesional de los trabajadores.

Es importante mencionar en cuanto al sindicalismo en nuestro país, cuales han sido y son algunos de los Organismos o Sindicatos más representativos de nuestro México, y partir de ahí, para poder ver si los mismos dan cumplimiento o no para con sus agremiados, o la responsabilidad de estos organismos en relación a las cuotas sindicales que perciben y hacia donde van las mismas.

1. CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA.

La creación o fundación de este organismo sindical se empieza a dar el 13 de octubre de 1917, en el puerto de Tampico, en donde se realizó un congreso obrero, concurriendo al mismo diversas personalidades de varios sindicatos, de cierta importancia, en el mismo congreso se aprobaron algunas resoluciones con ciertas características de importancia, como eran la libre asociación, la organización sindical, etcétera, posteriormente en la misma ciudad pero el 13 de Diciembre del mismo año se acordó crear una organización nacional, estableciendo celebrar un congreso para el año de 1918, en la ciudad de Saltillo, así se fortalece y nace en forma definitiva.

Se adopta el nombre de CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERO MEXICANA, pues los anarquistas pensaban ser una sección de alguna central internacional, por otro lado, se encontraba un lado opositor denominado los reformistas, quienes deseaban suprimir la palabra regional, quedando firma la idea de los anarquistas, teniendo como lema dicha central el siguiente "SALUD Y LUCHA REVOLUCIONARIA".

Esta organización obrera, tuvo gran relevancia en los albores del siglo veinte, pues la misma logro la hegemonía durante esa década, teniendo en sus manos prácticamente el control de las demandas obreras, y la importancia de la misma, es que en aquella época, se empezaba a gestar o se daban los primeros pasos del derecho del trabajo en nuestro país, pues eran los momentos posrevolucionarios. Es importante y curioso mencionar en relación a esta central, es la primera en beneficiarse de los puestos públicos, es decir, a través de una política entreguista con el gobierno, se empezó a beneficiar, prueba de lo anterior lo notamos cuando el dirigente de la misma, de aquella época, el señor Luis N. Morones, apoya al General Obregón para Presidente de la Republica, una vez logrado esté la presidencia, el mismo Morones fue designado director de establecimientos fabriles y militares, mientras Celestino Gasca, otro dirigente de la misma central, era nombrado gobernador del Distrito Federal, conjuntamente otros dirigentes cromistas empezaron a ocupar cargos políticos, como diputaciones. Otro dato que nos da una clara idea de la forma de conducirse de esta central, lo tenemos cuando una vez concluido el régimen del general Álvaro Obregón, la CROM declara como su candidato presidencial a Plutarco Elías Calles, cuando este asume la presidencia de la Republica, nombra como Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, a Luis N. Morones, una vez más el dirigente obrero se beneficia de los puestos públicos, con ese nombramiento se podrá corroborar una vez más lo asentado anteriormente, en el sentido de que los años veintes la CROM, era la organización hegemónica de las políticas obreristas de México. A fines de esa década, esta organización empieza a perder fuerza, debido a las pugnas internas, estas no se dan por representar o lograr

conquistas sindicales o laborales en beneficio de los trabajadores, sino por el deseo de lograr puestos públicos, o por lo molesta de no lograr obtener los mismos, esto ocurre a fines de 1928.

En la actualidad la CROM, definitivamente ha dejado de ser un sindicato de lucha, si es que algún día lo fue, para convertirse en una comparsa más del gobierno, tiene cierta representatividad en algunos estados del país como sería Veracruz, Puebla, en las industrias textiles principalmente, más en ningún momento se puede concluir o suponer que esta central obrera sea una alternativa para la clase trabajadora de México.

2. CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Está Confederación surge en el año de 1921, teniendo como principales fundadores de la misma a los líderes anarquistas y sindicales, quienes organizaron una convención denominada " GRAN CONVENCION RADICAL ROJA EN LA CIUDAD DE MEXICO", naciendo en ese momento la CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES, teniendo como principios el apolitismo y el sindicalismo revolucionario, esto significaba que la misma nace con la idea de crear una organizacion antagonica u oponerse a la CROM, sus fundadores fueron José C. Valadez, Manuel P. Ramirez, Alberto Araoz de León y Edmundo Solís, los integrantes de la CGT, fueron reclutados entre las viejas agrupaciones sindicales, principalmente de la industria textilera, y de transportes, el volumen de sus agremiados nunca llego a ser muy numeroso según nos indica el maestro Lastra Lastra en su obra Derecho Sindical³¹, y esto se entiende en razón de los momentos que vivía el país, en aquel entonces, en una naciente sociedad laboral, y aún más teniendo como parte contraria a la CROM, que como se mencionó, se encontraba

³¹ Derecho Sindical, José Manuel Lastra Lastra, Ed. Porrúa. Tercera Ed. p.167.

siempre de parte del gobierno en turno o aliado de éste, por lo tanto las expectativas del la CGT, eran muy reducidas, y aún más cuando militantes inconformes cromistas se adherían a dicha organización, lo que implicaba que cada vez fuese más difícil su desarrollo. Como un dato curioso habría que mencionar, un grupo de militantes inconformes con la organización encabezada por Morones, se unieron a la CGT, y fundaron la Federación Sindical De Trabajadores del DF., y entre estos se encontraban Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, los cinco lobitos de los cuales ya se ha hecho alguna referencia cuando nos referimos al sindicalismo en la época de Cárdenas, siendo estos posteriormente los fundadores de la C.T.M.

En la actualidad la CGT, no representa tampoco una alternativa en la lucha sindical, pues la misma carece de fuerza y representatividad.

3. CONFEDERACIÓN REVOLUCIONARIA OBRERO CAMPESINA

Por orden de aparición en virtud de la antigüedad de las centrales obreras, deberíamos tratar, primeramente a la C.T.M y posteriormente a la CROC, sin embargo, por la importancia y relevancia que tiene la primera citada, trataremos en un apartado más extenso a dicha central obrera, y en este apartado mencionaremos los antecedentes y características de la CROC.

Esta central Obrera nace en el año de 1952, el 29 de abril en la ciudad de México DF. , Concretamente en el palacio de Bellas Artes, esto debido a una convocatoria realizada por diversas organizaciones obreras, como son la Confederación de Obreros y Campesinos de México(COCM), La Confederación Única de Trabajadores(CUT), y la Confederación Proletaria Nacional (CPN), invitando, además, a varias organizaciones obreras y campesinas del país, así como a los grupos ideológicos de tendencias revolucionarias, a este congreso se le denominó Congreso Constituyente De La Unidad Proletaria, al mismo asistieron aproximadamente, una mil quinientas

personas, representando a diversas delegaciones en todos el país, esta convocatoria se da precisamente en el momento en que el Presidente Miguel Alemán esta en su ultimo año presidencial, por lo tanto existía una efervescencia política en el México de aquel entonces, sin embargo, los integrantes del congreso citado, manifestaban que en ese momento la clase trabajadora, atravesaba por una etapa de desintegración y de división cada vez más creciente.

Como un dato curioso y con la idea de ver las tendencias de esta central, en cuanto al congreso celebrado, al mismo asistieron diversas personalidades del gobierno en turno, y aún más, también asistió el representante personal del candidato del partido oficial (PRI) Sr. Adolfo Ruiz Cortines, con lo anterior se observa que desde el nacimiento de esta central se oficializo su entreguismo hacia el gobierno y las políticas del mismo, en cuanto a la secretaria general o presidencia de esta organización obrera, se acordó que la misma fuera integrada por los secretarios generales de cada central constituyente, teniendo en principio o como una idea esa forma saludable de dirigir a la misma, pues cada año sería presidente un dirigente de la convención constituyente, siendo los primeros cuatro los siguientes, Rafael Ortega Cruz, (COCM), Luis Gomes Zepeda (CUT), Eucario León, (CNT), Manuel Rivera Anaya (CPN).

Para abril de 1980, en el Congreso Nacional Ordinario, se tomó una decisión importante, y era reformar los estatutos de esta confederación, según manifestaban para adecuarlos a las características de la época, y lograr un mayor futuro, modificando en primera instancia los estatutos, asimismo el periodo del comité ejecutivo nacional, siendo de cuatro ampliándolo a seis años, y a partir de ese momento, la secretaria general de esa organización sindical recayó en el señor Alberto Juárez Blancas, quien lleva perpetuado en dicha secretaria general más de veinte años, y difícilmente lo podrán destituir pues el mismo esta rodeado de incondicionales, que también se benefician de los trabajadores y de la confianza de los mismos.

En cuanto a esta organización sindical, la misma nace para ser una central más, y una comparsa del gobierno en turno, sin grandes estrategias de lucha sindical, y actualmente con el "Líder" o secretario general, como se mencionó, el señor Alberto Juárez Blancas, comodino, y en muchas ocasiones, sino es que las más, desleal a la clase trabajadora que representa, lo anterior se afirma en virtud de las actuaciones que el mismo ha tenido al frente de diversos conflictos, como son, el del Nacional Monte de Piedad, General Motors, Hipódromo de las Américas, etcétera, en donde ha dejado a los trabajadores a su suerte, reduciéndose las prestaciones o los contratos colectivos, sin preguntar en ningún momento a la base trabajadora y lo que es peor aun, sin que los trabajadores tuviesen una garantía o se viesen menos afectados con esas afectaciones, sino simplemente son víctimas de la corrupción que impera en esa central obrera, lo anterior se corrobora simplemente en la lucha que todavía sostienen los trabajadores de General Motors, quienes vieron desaparecer su contrato colectivo de trabajo, sin que el señor Alberto Juárez Blancas, hiciera nada por evitar esa situación, sino por el contrario no los apoyo y no se opuso a que la transnacional citada, no indemnizara a los trabajadores, lucha que hasta la fecha presenciamos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, llevada a cabo por los trabajadores, después de cinco años de interminables galimatías jurídicas por parte de la empresa, en donde hace hasta lo imposible por no cumplir con sus obligaciones.

Sin lugar a dudas, esta central se ha enriquecido a través de la clase trabajadora, y la mayoría de sus acciones se basan en beneficios personales de sus dirigentes, quienes poco se preocupan por los trabajadores y si mucho por su beneficio personal.

Como un dato curioso y a efecto de poder tener una idea de cómo piensa o se desenvuelve la misma, recientemente el máximo Tribunal del nuestro país, es decir, la Suprema Corte De Justicia de la Nación, dicto una tesis de Jurisprudencia en relación con la cláusula de exclusión de los sindicatos, declarando la misma anticonstitucional, situación que sería interesante analizar, pero correspondería a

otro trabajo de investigación, pues el dirigente de la central que comentamos el Señor Juárez Blancas se refirió a la misma diciendo lo siguiente, -Esos viejitos no saben lo que dicen, ya están viejos y no se le debería hacer caso alguno- de lo anterior, se tendría que decir o pensar en que este dirigente no este de acuerdo con el criterio de la Corte, sin embargo, bien puede hacer otro tipo de comentarios, a efecto de no poner en evidencia su ignorancia, o tal vez, hacer declaraciones con sentido de acuerdo al cargo que desempeña, solo se puede indicar la gran carencia que tiene esa central en cuanto a sus dirigentes.

Por otro lado a la misma se encuentran agrupados preferentemente, trabajadores de la industria gastronómica y hotelera, esto se debe gracias a la ayuda recibida por parte del gobierno federal, y en especial al ex secretario del trabajo, Arensenio Farel Cubillas, quien durante doce años ocupó el puesto mencionado, dando así un impulso a la central que cometamos, siendo esta la consentida del sistema durante dos sexenios, el de Carlos Salinas y Ernesto Zedillo, en fin consideramos que la misma tampoco es una alternativa para la clase trabajadora, pues la carencia de ideología, así como una desmedida corrupción en el seno de la misma, hacen imposible que esta sea confiable.

4. CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO

De este organismo sindical, ya hicimos una breve referencia, en el capítulo anterior, cuando nos reseñamos la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el nacimiento de esta central se da en el año de 1936, indiscutiblemente en la historia del derecho sindical de México, la Confederación de Trabajadores de México tuvo, tiene y tal vez tenga una participación trascendental, y al hacer referencia en cuanto a que tuvo, aludimos específicamente al hecho que durante años esta central obrera se ha conducido de común acuerdo con la política gubernamental en turno, apoyando las decisiones sobre los aspectos laborales de nuestro país, y concretamente en relación con las cuestiones de los trabajadores, quienes realmente

no han tenido ni voz ni voto en las decisiones trascendentales, asimismo actualmente habrá que observar una pérdida de fuerza en dicha Central, desde la muerte de su líder Principal Don Fidel Velásquez Sánchez, y en cuanto a su futuro, estimo interesante esta situación, ya que la Confederación de Trabajadores de México, podría desaparecer, situación difícil que suceda, sin embargo es muy posible o simplemente dividirse en diferentes grupos sindicales, de acuerdo a los intereses de cada grupo que se mantienen en la misma, creando una vez más un cambio en la vida sindical de México.

En cuanto a la forma de actuar de esta central, realmente poco hay que decir, pues la misma se ha caracterizado por esta situación, siendo una de las principales aliadas del gobierno y de la política laboral del mismo, es importante aclarar o decir en cuanto a las políticas prisitas, pocos esfuerzos o sacrificios han realizado por la clase trabajadora, siempre enarbolando los siguientes argumentos, no es el momento, es más importante la paz social de nuestro país, habrá que apretarse el cinturón, etcétera, en fin un sin número de argumentos con tal de no contradecir al gobierno en sus políticas laborales. Por otro lado de acuerdo a sus estatutos, en su artículo veinte, nos indican o hacen referencia a su lema "POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES", de acuerdo algunos analistas, como el maestro Lastra Lastra José Manuel, en su obra Derecho Sindical, hace la siguiente acotación, "pues el lema de la Confederación es: *Por una sociedad sin clases*, de donde refleja una clara influencia de la tesis marxista."³² Apuntando lo anterior el gran laboralista, nos indica esta situación se debió a la estrecha relación de esta organización obrera con el General Cárdenas, así como su fundador Don Vicente Lombardo Toledano, por tanto la misma tiene en su origen la ideología marxista, sin embargo, pocas veces se le ha visto a esta confederación pelear realmente por una sociedad sin clases.

Por otro lado, en cuanto a la fundación y los años posteriores a esta, la CTM, tuvo una agitación interna muy interesante, pues se le relacionaba estrechamente con el

³² Derecho Sindical, José Manuel Lastra Lastra, Ed. Porrúa. Tercera Ed. p.178.

partido comunista mexicano, situación obvio por lo antes comentado, y por tanto dentro del seno de la misma existían diversas corrientes inconformes, sin embargo, la CTM la siguió manejando Lombardo Toledano, es importante mencionar la participación de algunos sindicatos fundadores de esta central entre los más importantes se citan, el Sindicato Mexicano de Electricistas, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Republica Mexicana, El Sindicato de Trabajadores Petroleros, entre otros, en cuanto al ultimo de los citados, este tuvo una participación importantísima en la expropiación petrolera decretada por el General Cárdenas en 1936, estando este sindicato adherido a la Confederación de Trabajadores de México, tal vez de las pocas luchas libradas por esta central, en fin, dentro de sus fundadores existieron organizaciones o sindicatos verdaderamente representativos de nuestro país.

Posteriormente a la salida de Lombardo Toledano en 1941, toma la Secretaria General de la CTM, Fernando Amilpa, quien dura en ese puesto hasta el año de 1947, fecha en que asume y no dejaría más la Secretaria General Fidel Velásquez, quien hasta su muerte, sucesivamente queda como secretario general de esta central obrera, muchos podrán decir los grandes aciertos y formas de conducir a esta central, por parte de Don Fidel, serán los menos o los beneficiados con esa conducción, sin embargo, la gran mayoría de clase trabajadora no podrá manifestarse en favor de la misma, está siempre apegada a los principales intereses de la política o del gobierno en turno, sin preocuparse por los trabajadores. Por otro lado es difícil evitar el mencionar el gran acierto que tiene este líder, en hacer de dicha central un gran centro o acomodo de puestos políticos de sus colaboradores más cercanos, de esta central han salido presidentes municipales, síndicos, regidores, diputados, senadores, gobernadores, secretarios de estado, lo que ninguna central obrera del país ha podido lograr, obviamente la designación o acomodo de estas posiciones ha tenido un precio, y es el sacrificio sufrido por la clase trabajadora, quien a cambio de ver como sus dirigentes disfrutaban de puestos políticos los mismos no ejercen la presión necesaria a favor de los asalariados, teniendo así una clase trabajadora desprotegida y sin un apoyo real, afectando así

sus ingresos y por otro lado una organización obrera más preocupada por no dejar los puestos públicos.

La Confederación de Trabajadores de México, ha llegado a contar entre sus agremiados o afiliados con un número aproximado de siete millones de trabajadores, cifra verdaderamente impresionante, pues ninguna organización obrera puede presumir de tener esa cantidad de afiliados, aún más, tal vez pocas organizaciones obreras en el mundo pudieran llegar a tener tal cantidad de trabajadores agremiados entre sus filas, lo anterior se debe a que al asumir puestos públicos, y con una gran visión por ese lado de su líder Fidel Velásquez, el mismo fue obteniendo la firma de innumerables contratos colectivos de trabajo, al tener personas de la CTM, dentro de la élite de la política, estos recibían u obtenían las firmas de dichos contratos colectivos, es importante no confundir, el haber logrado un crecimiento en la lucha sindical y otro basándose en relaciones.

La estructura u organización de la CTM, es basada en secciones, estas distribuidas por gran parte del país, así mismo con grandes sindicatos de empresa, entendiéndose por estos el hecho de que sólo abarcan a una empresa, en donde fueron creados para funcionar en la misma, como son el Ford Motor Company, Cementos Anahuac, Chrysler, etcétera, contados además con sindicatos de industria, es decir, con sindicatos especializados en un tipo de actividad o giro, como sería el Textil, Huelero, Azúcar, en donde se cuenta con gran número de afiliados, además de tener estas empresas de gran importancia para el país.

Actualmente esta central se encuentra dirigida desde hace un par de años por el Sr. Rodríguez Alcaine, quien definitivamente heredó el puesto de Fidel Velásquez, más nunca ha sido un luchador social, o un verdadero líder sindical, en la actualidad ha cometido una serie de errores al grado de encontrarse demandado por una parte del propio sindicato de trabajadores de comisión federal de electricidad, de donde salió Rodríguez Alcaine, con motivo de desviación de fondos de las cuotas sindicales, y curiosamente motivo del presente trabajo de investigación, al parecer la

citada desviación asciende a varios cientos de millones de pesos, situación que a la fecha no se ha podido aclarar.

Por último habrá que decir, la Confederación de Trabajadores de México ha sido una central en donde su dirigencia, hasta hace unos años, era incondicional con la política del gobierno, está se ha adecuado a efecto de no ver afectados sus intereses, sino al contrario, el tratar de crecer estando bien con el gobierno, y por tanto sus exigencias carecen de fuerza y de consistencia, pues al parecer nunca estará en contra del gobierno, esperando en un futuro no muy lejano la desaparición de la misma o la división de está.

5. EL FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO

El Frente Autentico Del Trabajo, viene a ser una organización obrera muy sui generis, la cual tiene su ámbito de lucha sindical muy reservado, pero muy bien estructurado, no tiene relación directa con el gobierno y se maneja de una manera casi independiente, el nacimiento de este frente se da con motivo de dos movimientos de huelga en el norte del país, concretamente en Saltillo, en la empresa "Motos Islo", meses después realiza otro movimiento en la ciudad de México DF, en la empresa Spaicer, en donde debido a sus métodos y lo poco conocido de dicha organización, el resultado de ambos movimientos no fue nada positivo, sino al contrario, pues fueron despedidos la mayoría de los trabajadores, esto ocurrió en la época del presidente Luis Echeverría, la acción Sindical es muy eficaz, debido a que sus dirigentes son críticos muy severos de las organizaciones sindicales tradicionales, como la C.T.M, CROC, CGT, CROM, etc., poniendo de manifiesto las deficiencias de los mismos. El programa de lucha sindical de está federación es realmente interesante, aunque poco conocido, pues el mismo lo realizan a corto mediano y largo plazo el maestro, el distinguido maestro Lastra Lastra estima a está organización como una de las más organizadas y manifiesta "el FAT de manera particular, esta integrando un movimiento sindical autonomista de particular

relieve"³³, es decir, a largo plazo pretenden un estado socialista sin clases, que explote racionalmente a la naturaleza y no a los trabajadores, a mediano plazo una escala móvil de salarios, control efectivo de precios, creación del seguro de desempleo, semana de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis, la nacionalización de industrias claves como son el transporte, la banca, compañías de seguro, etcétera, por cuanto a la política algunos de sus ideales o metas son la autonomía de las organizaciones de los trabajadores así como independencia y autonomía de las mismas frente al estado, y por último a corto plazo su meta primaria es aumento general de sueldos, a efecto de que estos superen los artículos y servicios de consumo populares organizar asociaciones de consumo, con el fin de hacer presión a los comerciantes abusivos crear cooperativos de producción consumo y ahorro.

Un punto interesante que encontramos es la importancia que esta organización le da a sus miembros, en cuanto a cuestiones jurídicas, sindicales y políticas, así mismo es interesante mencionar que la misma mantiene una corriente de información con el CLAT (Central Latinoamérica de Trabajadores), es decir, que cuenta con diversos tipos de sindicatos como son de música, loseta, del hule, del hierro, etc., el sector empresarial considera que esta agrupación es muy difícil de tratar pues los ideales de la misma los tienen demasiado arraigados.

6. CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES Y CAMPESINOS

Esta confederación nace en el Estado de México, debido a un problema interno en la COCEM (Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México), aproximadamente a fines de los años setenta y principios de los ochenta, teniendo como principales opositores la COCEM, a los hermanos Leonel y Abel Domínguez

³³ Lastra Lasta José Manuel Derecho sindical, Ed. Porrúa. México P. 192

Rivero, quienes se oponían a la reelección del dirigente de la COCEM, deseando los mismos ocupar la secretaría general de dicho organismo, en virtud de no poder lograr su objetivo, los mismos fueron expulsados de esa organización, sin embargo, los hermanos Domínguez en compañía de otros seguidores, y en virtud de que los mismos ya contaban con algunos sindicatos, se dedicaron a pelear con su ex-organización, por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, creando un clima de incertidumbre laboral en la vecina entidad, el crecimiento de esta organización se debió gracias a que en sus inicios la misma tuvo un acercamiento directo con la clase trabajadora, apoyándolos en sus demandas, teniendo un crecimiento en dicha entidad de una manera sobresaliente, esto también se debió al apoyo o empuje recibido por parte del Profesor Carlos Hank González, quien definitivamente vio con buenos ojos a la central obrera, cuando el profesor fue Gobernador del Estado de México. Es importante resaltar que debido al crecimiento de la central obrera que comentamos en este apartado, esta empezó a golpear a la C.T.M, lo cual motivo su salida del Congreso Trabajo, pues le arrebataron un sin fin de contratos colectivos de trabajo a la C.T.M en el Estado de México, la expansión de dicha central definitivamente ha sido de una manera impresionante, teniendo representación en varios Estados de la Republica como son, Tlaxcala, Jalisco, Puebla, Morelos, Colima, Guanajuato, Querétaro, asimismo en el Distrito Federal ya se han expandido de una forma muy considerable, es importante mencionar que a nivel nacional el Estado de México es la entidad con mayor número de empresas o industrias, e incluso mayor que el Nuevo León y Jalisco, y por tanto, si la central que comentamos es la de mayor importancia en ese estado, implica que la misma es de considerarse como una de las de mayor representación en el país.

Como un aspecto interesante habrá que decir, en los inicios de esta central obrera sus tácticas de lucha eran demasiado violentos, e incluso se creo un clima de cierto miedo o preocupación cuando se realizaba algún recuento o estallamiento de huelga y participaba esta central, debido a lo anterior y a la gran cantidad de contratos perdidos por la CTM, el Líder cetemista Don Fidel Velásquez, se vio obligado a recurrir a su influencia política a efecto de poder terminar o controlar a la CTC, pues

el clima de tensión era demasiado, lo anterior hizo que el Gobernador Hank González tuviese que hablar con el Presidente de la Republica en turno, el Licenciado José López Portillo, manifestándole el primer mandatario estatal, que lo único solicitado por esa organización era, se le diera el registro como confederación, manifestando el Presidente de la Republica, si ese era el problema él se lo concedería a cambio de frenar la violencia desatada, logrando así su tan anhelado registro.

Su lema es, *Sindicalismo Nuevo*, aunque su crecimiento definitivamente fue bastante espectacular, como se expuso, en los últimos años se ha convertido en una organización más de apoyo al gobierno en turno, sin hacer realmente ningún reclamo de consideración para la clase trabajadora e incluso la misma se ha vuelto simple y sencillamente una organización con tintes de aburguesamiento por parte de sus representantes y de conformismo para con los lineamientos o criterios de las Autoridades del Trabajo, tanto en el ámbito federal como estatal, aunque esos criterios estén fuera de la Ley.

Por último es interesante decir en cuanto a uno de sus dirigentes y fundadores el Licenciado Abel Domínguez, una persona con gran capacidad y concedora del sindicalismo en nuestro país, y tal vez ese aletargamiento en el cual ha caído la central que él maneja, se deba a una estrategia o proyecto, pues consideramos ser una persona con gran capacidad para ser simplemente un espectador de los cambios laborales que se puedan dar en nuestro México, será cuestión de esperar y ver el desenvolvimiento de la CTC.

7. UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE

Está es considerada, como un organismo sindical dentro de lo cuales llaman radicales, pues amen de ser de los llamados radicales sus tácticas de lucha al igual que la CTC, son muy violentos, sus dirigentes son de ideas y tendencias marxistas,

o al menos esas ideas tenían hace algún tiempo, esta Unidad Obrera Independiente, cuenta con la representación de los trabajadores de varias empresas muy importantes, como son Diesel Nacional, Nissan, Across, Sindicato de Trabajadores de aviación, empresas huleras, lo cual la hace ser una organización obrera importante. Esta nació en el año de 1972, y diez años después la misma ya contaba aproximadamente con unos doscientos mil agremiados, entre sus políticas esta la de no prestar ayuda a ninguna organización obrera, cualquiera que esta sea, así como tampoco presta ayuda a ningún otro organismo que no sea parte del mismo gremio, esta organización no obliga a sus agremiados a pertenecer a ningún partido político, la misma se encuentra organizada a través de un Comité Coordinador Nacional, el cual preside y maneja el señor Juan Ortega Arenas, quien definitivamente toma las decisiones dentro de este organismo sindical. En fin es un sindicato de lucha, y representa de la mejor forma que puede a sus agremiados, con la salvedad mencionada en un principio, es decir, a veces es demasiado radical lo cual lo lleva a la confrontación, ya sea hacia las empresas o con las autoridades laborales.

Se han mencionado algunas de las organizaciones obreras más representativas de nuestro país, de diversas ideologías y tendencias, así como sus formas de pensar, sus inicios y en general dar un panorama un poco amplio a efecto de poder entender en el presente trabajo de investigación el común denominador que adolecen todas y cada uno de las centrales citadas, se pueden citar a muchos organismo más, ya sean independientes o estén agrupados dentro del Congreso del Trabajo, entendiéndolo a este, como el lugar en donde se agrupan las "centrales más importantes del país", sin que esto desde nuestro punto de vista sea cierto, en fin aludiremos algunas de esas organizaciones adheridas a dicho Congreso del Trabajo; COM, COCEM, SINDICATO FERROCARRILERO, FROM, CRT, FROC, COR, CNT, SINDICATO DE MINEROS, FRET, etcétera, sin embargo ninguna de los mencionados en la actualidad puede ser o tener una legitimidad, para considerarla como una organización obrera de lucha, sino simples comparsas del gobierno, pero retomando el tema de los organismos que se han estudiado, los mismos tienen un

común denominador, y este es, que ninguno de los citados hace referencia alguna a las cuotas sindicales que reciben de parte de sus agremiados, sin embargo, los líderes de cada una de la organizaciones citadas viven de una forma verdaderamente envidiable para cualquier trabajador.

3.3 EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, todos los organismos sindicales, ya sean Sindicatos, Federaciones o Confederaciones, deben ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, concretamente ante la Dirección General de Registro de Asociaciones, dependiendo de la competencia de cada uno de estos, es decir, pudiendo ser federales o locales, lo anterior lo establece el artículo 527 de la ley laboral, es importante aclarar en cuanto a si el sindicato a registrar no es de carácter federal, se deberá registrara ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa de donde pretenda su registro, el tema del registro sindical, es otro tema de demasiada polémica, pues siempre se ha discutido si es legal o ilegal que los sindicatos deban registrase ante dicha dependencia, sin embargo, como se ha mencionado en otras capitulos, bien pudiera ser tema de otro trabajo de investigación, nosotros nos ceñimos a lo establecido por nuestra legislación laboral, y está, en el Titulo Séptimo Capítulo I, muy concretamente en los artículos 365,365, 366, 376, 368, 369, 370 y 371, nos dan claramente los por menores y nos establece los requisitos indispensables para obtener el registro o reconocimiento por parte de las autoridades, debido a la importancia de este punto citaremos lo establecido en la Ley Federal del Trabajo a efecto de poder tener un panorama más amplio sobre los requisitos para el registro mencionado, a continuación citamos los fundamentos legales sobre el registro de los sindicatos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"TÍTULO SÉPTIMO. Relaciones colectivas de trabajo.

CAPÍTULO II. Sindicatos, federaciones y confederaciones.

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos³⁴.

Del artículo transcrito, se observan ciertas características muy interesantes, como lo asentado en la fracción III, en cuanto a la copia autorizada de los estatutos, situación por demás trascendente para el presente trabajo de investigación, pues precisamente como requisito indispensable para otorgar el registro a los sindicatos, los mismos deben anexar una copia de los estatutos, que rigen o regirán la vida interna del sindicato solicitante, es importante mencionar, en cuanto los citados estatutos, los requisitos o características que deben contener los mismos, pues estos indiscutiblemente serán la base fundamental del funcionamiento de los sindicatos, federaciones o confederaciones.

Encuentro importante, mencionar las características o definiciones de sindicato, federación y confederación, a efecto de que no exista duda sobre el particular, y en virtud de haber utilizado los términos indistintamente;

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

Esta definición es la que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 356, y debido a la claridad de la definición anotada, consideramos que la misma no necesita mayor comentario.

FEDERACIÓN Y CONFEDERACIÓN; En cuanto a estos términos la Ley Federal del Trabajo es omisa, pues no define a ninguno de los dos, así como tampoco hace distinción alguna, sin embargo, en la doctrina existe una definición o al menos una explicación de los términos citados.

"Confederación; Es la unión de federaciones y sindicatos nacionales."³⁵

"Federaciones; Es una unión de Sindicatos".³⁶

De las definiciones anotadas, habrá que concluir las confederaciones pueden agrupar sindicatos y federaciones, y las federaciones solo agruparan sindicatos, por otro lado también diremos que ambos persiguen en teoría el mismo fin, y es el estudio, mejoramiento y defensas de sus propios intereses.

³⁴ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por el Lic. Juan B. Climent Beltrán Ed. Esfinge, vigésima edición, año 2000. p281

³⁵ De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa. Décimo Cuarta año 2000. p.782.

³⁶ De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa. Décimo Cuarta. Ed. 2000. p.782.

Por otro lado las federaciones y confederaciones también deben registrarse ante la misma Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo al igual que cualquier sindicato, debiendo reunir los siguientes requisitos

"Artículo 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

"Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.³⁷

Una vez más, nos encontramos el hecho del requisito de los estatutos, y en estos podremos observar nos remiten en la fracción III a los Estatutos y en el artículo 383 también se nos hace referencia a los citados estatutos.

Se puede resumir el presente tema, manifestando que los estatutos dentro de los sindicatos son una requisito indispensable, pues sin ellos no será posible su vida, en virtud de ser exigidos por la ley para otorgar el reconocimiento o registro a cualquier organización y por tanto si no están o existen los mismos no se podrá dar o reconocer a ningún sindicato, federación o confederación.

Ahora bien, dentro de los estatutos, generalmente nos encontramos la obligación de los agremiados de dar una cuota o cooperación, a la organización que pertenecen, a su vez se establece en ese orden normativo, la forma de utilizarse esas aportaciones y el patrimonio de dichos organismos, tema que abordaremos en capítulos posteriores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.1 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El origen del Contrato Colectivo de Trabajo, para algunos autores, entre ellos el maestro De la Cueva, quien nos establece en su obra antes citada, algunos antecedentes muy remotos, y entre estos señala algunos jurisconsultos alemanes Huck, Nipperdey, entre otros, aluden haber encontrado ciertos pactos colectivos, en los años de 1363, referente a los trabajadores tejedores en Estrasburgo, y otro de 1437 de trabajadores herreros, asimismo, el autor alemán Franz Hemala hace referencia a un contrato colectivo de 1460, de zapateros, por su parte los autores franceses no nos indican ninguna referencia o antecedentes de este tipo de documentos, lo anterior se debe considerar lógico, pues no habrá que tener en cuenta que durante una época de la historia no existían claramente canonjías hacia

³⁷ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por el Lic. Juan B. Climent Beltrán Ed. Esfinge,

la clase trabajadora, posteriormente y, casi durante un siglo estuvo vigente la Ley de Chapelir, aún más, debemos considerar un aspecto realmente importante en cuanto al Contrato Colectivo, si este es un instrumento del sindicalismo, y este nace ya sea a través de asociaciones profesionales, o del sindicato, a fines del siglo XIX, y a principios del XX, entonces debemos considerar al Contrato Colectivo, como un instrumento no tan antiguo, sino un instrumento de mediana creación.

El Contrato Colectivo ha sido denominado de diferentes formas, en diversos países, se le ha llamado Contrato de Trabajo, Convención Colectiva de Trabajo, Pacto Ley, Pacto Sindical, Convención Tipo, Convención Ley, etcétera, por otro lado nuestra legislación, en la Constitución Federal, no se hace referencia específica sobre este orden normativo o contrato, sin embargo en la actual Ley Federal del Trabajo si reconoce al Contrato Colectivo de Trabajo, en el Título Séptimo Capítulo III artículo 386 lo denomina de la siguiente manera;

"ARTÍCULO 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o una o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."³⁸

Es pues el Contrato Colectivo de Trabajo, el documento, en el cual, por una parte el sindicato, representante de los trabajadores, signa con el patrón o el representante legal de este, los beneficios extra legales, que deben recibir o deberán recibir los trabajadores, en una determinada empresa, también a dichos beneficios en la práctica se les conoce como conquistas sindicales, se puede considerar al CCT, como normativo, pues al establecer normas o condiciones de trabajo, y al mismo tiempo tener carácter obligatorio, así como una exacta observancia, por lo tanto tiene ejecutoriaridad, con características muy especiales, y entre estas, sus disposiciones

vigésima edición, año 2000. p291

³⁸ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por el Lic. Juan B. Climent Beltrán Ed. Esfinge, vigésima edición, año 2000. p292.

no pueden extenderse a los trabajadores de empresas similares, a su vez otra característica muy especial es el hecho de la aplicación del mismo, está se extiende a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa en que rige, aunque dichos trabajadores no formen parte del sindicato, lo anterior así lo establece la Ley laboral, en su artículo 396, en donde establece esa obligatoriedad, a menos de existir pacto en contrario, ahora bien a su vez el CCT, tiene sus formalidades cuya falta o cumplimiento puede traer como consecuencia su nulidad, como veremos en renglones mas adelante.

Por otra parte, los únicos que pueden solicitar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo son los sindicatos, legalmente constituidos, pues no se puede pedir la firma de dicho orden normativo en forma individual, pues amen de no ser aceptado por la Ley, no debemos olvidar que este ordenamiento regula las relaciones colectivas entre trabajadores y patrón, además no sería lógico, que un solo trabajador pretendiese obtener la firma del citado CCT, pues este solo representaría su interés y no el de la colectividad de los trabajadores de una empresa.

Es de vital importancia señalar los requisitos del CCT, a efecto de que el mismo tenga validez, existen como requisitos formales tres, entre los más sobresalientes e importantes, en cuanto a que el mismo deberá realizarse por escrito y por triplicado, un ejemplar será para la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual corresponda conocer y sancionar el mismo, otra copia será para el patrón y la tercera para el sindicato, es decir, cada una de las partes signantes tendrá copias del documento, lo anterior lo establece y determina el artículo 390 de la ley Federal del Trabajo en donde manifiesta " El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad"³⁹, en relación a esta disposición habrá que señalar un doble aspecto, primero si no se realiza en la forma establecida por el precepto legal invocado, este no producirá ninguna validez, y solo tendrá o será un convenio

³⁹ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por el Lic. Juan B. Climent Beltrán Ed. Esfinge, vigésima edición, año 2000, pp. 302 ss.

sin poder tener una obligatoriedad, a mayor abundamiento la falta de este elemento implicaría carecer de la facultad de ejercitar el derecho de huelga, pues no habría autoridad que sancionase las cláusulas incumplidas en el contrato colectivo, si no se realizase por escrito el mismo no tendría ninguna validez, por otro lado es interesante mencionar la norma transcrita, es decir, el artículo 390, el mismo es verdaderamente controvertido, pues no puede ser nulo lo que no existe, y si el contrato no esta depositado, la autoridad no puede declarar nulo lo que no sabe que existe.

Otro elemento esencial es la fecha del mismo, si será a partir del momento del deposito ante la autoridad o de una fecha indicada en el citado contrato, este elemento es importante en cuánto a que si se quiere revisar el citado contrato se pueda determinar con claridad a partir de que momento entro en vigor el mismo, de acuerdo a nuestro régimen normativo laboral, el Contrato Colectivo de Trabajo será revisado cada dos años por cuanto a su clausulado en el contenido de prestaciones, o beneficios, y por cuanto a los salarios será revisable cada año, lo anterior es por disposición expresa de la ley, debido la trascendencia de las normatividad comentada, la transcribimos;

"ARTÍCULO 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

ARTÍCULO 399. - La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado, tiene una duración mayor y;

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de este termino se atenderá a lo establecido en el contrato, y en su defecto a la fecha del deposito.

ARTÍCULO 399 BIS.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido, desde la celebración revisión o prorroga el contrato colectivo."⁴⁰

Sin lugar a dudas las disposiciones transcritas no dejan la menor duda en cuanto a los tiempos y términos para hacer la revisión de los contratos colectivos, y de manera muy clara y enfática, se establece la disposición de la revisión anual de los salarios.

Un elemento de gran trascendencia es en cuanto al deposito del contrato colectivo, pues si este no se encuentra debidamente registrado o depositado como se apuntó, carecerá de toda eficacia, lo anterior significa que además de hacerse por escrito, se deberá depositar ante la autoridad laboral competente, pues en caso de no ser así se correría el riesgo de no ser tomado en cuenta, pues la propia ley laboral establece que es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, lo anterior lo establece el artículo 706, de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Por último y como otro requisito formal para la validez del contrato colectivo de trabajo, en el mismo se deberá anexar los salarios de los trabajadores, pues sin este

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo, obra citada. p. 297.ss

elemento o requisito será nulo el citado contrato, situación por demás aceptable como lo citaremos más adelante.

El Contrato Colectivo viene a ser una parte trascendental, en el Derecho Colectivo, innegablemente es el arma o herramienta para poder alcanzar el beneficio directo de sus agremiados o trabajadores, asimismo para los efectos del presente trabajo de investigación, como se expuso con anterioridad, del mismo se desprende el hecho de que, el sindicato titular del multicitado contrato colectivo tenga la facultad o posibilidad, de solicitar o requerir a los trabajadores una parte de su salario, para las denominadas cuotas o aportaciones para el mismo.

La Empresa o patrón, siempre que tenga trabajadores sindicalizados, tiene la obligación de firmar el contrato colectivo de trabajo, con el Sindicato que los represente, y si no lo firma o se negase a firmarlo, los trabajadores de esa fabrica o negociación, podrán ejercitar el derecho de huelga, es importante señalar que para ejercitar ese derecho, el sindicato debe solicitar al patrón la firma del Contrato Colectivo por escrito, y si este se negare, quedaría expedito el derecho del sindicato para ejercitar el derecho de huelga, sin embargo, el tramite o la solicitud se deberá realizar ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.

Se ha expresado insistentemente en el presente trabajo de investigación, en cuanto a la finalidad del CCT, siendo esta, la de obtener ciertas condiciones y prestaciones más favorables que las otorgadas en la ley, en favor de los trabajadores, sin embargo, como un dato interesante, y para los efectos del presente trabajo de investigación, en relación con el tema de los beneficios obtenidos en los contratos colectivos de trabajo, existe un Tesis Jurisprudencial emitida por nuestro más alto tribunal, es decir, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en referencia a los logros de los trabajadores en los contratos colectivos, en donde de una manera por demás sorprendente autoriza la posibilidad de que esos logros puedan ser reducidos o disminuidos, en los contratos, sin pasar de los mínimos establecidos por la Ley y por la trascendencia de la misma a continuación la anotamos y a la letra dice;

"Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Agosto de 1996

Tesis: 2a./J. 40/96

Página: 177

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la

desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.⁴¹

De la jurisprudencia transcrita, de verdad sorprendente este criterio, pues la misma ofrece para que los patrones argumenten crisis, o situaciones difíciles y por tanto no cumplir con los logros obtenidos durante años, por otro lado, nada extraño sería que los líderes corruptos y charros, aprovechen este criterio y a cambio de beneficios personales o dadas en dinero, reduzcan las prestaciones de los trabajadores ganadas a través de muchos años.

CONTENIDO Y APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Ahora bien, es importante dejar en claro la importancia del contrato colectivo dentro del Derecho Colectivo, por ser una herramienta tanto para obtener beneficios, como un elemento de garantía de esos beneficios, dentro de los centros de trabajo, teniendo como beneficiario indiscutible a la clase trabajadora, por lo tanto es

⁴¹ CD. IUS 2001 Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001, S.C.J.N.

importante saber de una manera practica la estructura de los mismos, de acuerdo a su formación y clausulado los mismo cuentan con cuatro características principales y estas son;

- A. El preámbulo, en donde encontramos las características generales de los signantes.
- B. Las normas de contenido económico, en donde se estipula las formas de pago.
- C. Las estipulaciones de carácter normativo, se establecen los requisitos y sanciones de los agremiados.
- D. Y las normas del contenido contractual o instrumental, es decir, las prestaciones que el patrón se compromete a otorgar.

Debido a la importancia y trascendencia de cada una las analizaremos en forma particular.

A) El PREÁMBULO; como su nombre lo indica, esta palabra significa, de acuerdo al diccionario de la real academia española, "*del latin preambulus, que va adelante, sinónimo de preliminar*"⁴², en esta parte se anotara la fecha, el lugar en donde se firma el contrato colectivo, las partes signantes del mismo, cuando se trata del sindicato, quien representa a éste, por tratarse de una persona moral, por lo general es el Secretario General del sindicato, de igual forma por parte de la empresa, la persona quien representa a está, cuando se trata de personas morales, asimismo se debe señalar el domicilio en donde el citado contrato, así como el ámbito de aplicación, pues se puede pactar si regirá un solo establecimiento, o de todos aquellos en donde la empresa cuenta con oficinas, sucursales o en donde la

⁴² Diccionario Laruse, Editado por Ed. Laruse, 1994

empresa tenga trabajadores y desarrollen sus actividades primordialmente, es importante señalar, dentro de este rubro, en muchas ocasiones se anota, quien representará al sindicato dentro de la fuente de trabajo, es decir, si habrá delegados, asesores, comités, secciones, etcétera, sobre este particular es interesante comentar que en reiteradas ocasiones los denominados delegados son los que realmente tienen el contacto con los trabajadores y cuentan con la simpatía de estos, amén de ser los que enfrentan los problemas cotidianos entre patrón y trabajador, desafortunadamente la mayor de las veces a estos no se le reconoce su labor, ni el comité ejecutivo del sindicato y mucho menos el Secretario General del mismo, así como tampoco son reconocidos en la ley, pues está no les da ningún valor, situación por demás verdaderamente ilógica, pues los mismos, insistimos, conocen la problemática tanto de los trabajadores, como la de los centros de trabajo, en cuanto a los delegados o secciones, en muchas ocasiones estos pretenden ser reconocidos, tanto por el patrón o por las autoridades de una manera oficial, resulta que no les pueden dar ningún reconocimiento a la verdadera clase trabajadora logre acceder a puestos de dirección dentro de los organismos sindicales, en incluso la misma ley indica que solo podrán tener reconocimiento las secciones cuando los estatutos sindicales así lo marquen, pero desafortunadamente los trabajadores por lo general no tienen acceso a dicha documentación y cuando así lo llegasen a marcar los citados estatutos, las autoridades les niegan cualquier reconocimiento, sin embargo esa situación será análisis de diverso trabajo de investigación.

B) CONTENIDO ECONÓMICO, por cuanto a esta parte, el pacto colectivo deberá contener, todo lo relativo al monto y forma de pago en el centro de trabajo, es importante señalar, en cuanto a los salarios, es una parte imprescindible, pues en caso de no anotarse o contar con ellos, el contrato colectivo carecerá de toda validez oficial, de acuerdo al artículo 393 de la Ley, situación perfectamente aceptable y entendible, pues si el pacto colectivo tiene como principal finalidad la de procurar u obtener mejoras en las percepciones de los trabajadores, lo primero que deberá proteger es el salario de los mismos, por lo tanto la ley así lo establece, y en

caso de no contener los salarios, este será únicamente un convenio sin validez oficial alguna, a la anotación de salarios comúnmente se le denomina tabulador de salarios, asimismo en el contenido económico encontramos lugar de pago del salario, en algunas ocasiones en esta parte se anotan también lo relativo a indemnizaciones, así como los posibles descuento realizables a los trabajadores, como son impuestos, aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, en esta parte del Contrato Colectivo, encontramos ya la facultad del sindicato de solicitar al patrón de REALIZAR DESCUENTOS A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS A EFECTO DE QUE DICHO IMPORTE DE SUS SALARIOS SEA ENTREGADO A LA PERSONA QUE DESIGNE EL SINDICATO, parte fundamental del presente trabajo, y del cual hablaremos en el último capítulo.

C) ESTIPULACIONES NORMATIVAS, sobre dichas normas habrá que indicar, son aquellas indispensables y necesarias en toda relación de trabajo, y la legislación laboral contempla, como serían las vacaciones, días de trabajo, horarios, días de descanso, tiempo para tomar alimentos, y algunas otras consideraciones de carácter general que deben regir en las empresas, sin embargo es importante precisar que los ordenamientos generales aquí enunciados, en ningún momento podrán ser inferiores a los que marca la ley, podrán ir en aumento, e incluso y desafortunadamente podrán disminuirse los mismos, como quedo establecido en la jurisprudencia anotada, pero en ningún momento serán menores a lo que establecido en la Ley Federal del Trabajo.

D) CONTENIDO CONTRACTUAL, en relación con las mismas, estas se integran con las obligaciones que tienen las partes contratantes, este punto es de suma importancia, pues en el encontramos la parte en donde el sindicato signante, y por tanto los trabajadores, se comprometen a no ejercer acciones que atenten en contra de la empresa, asimismo a su vez se acuerda que el contrato colectivo será aplicable a todos los trabajadores que laboren dentro del centro de trabajo, y sean

sindicalizados, asimismo en el capítulo que se comenta, se anotará que habrá una observancia y aplicación obligatorias a las cláusulas contenidas en el citado contrato.

En cuanto al contenido contractual, como parte del contrato colectivo, en esta parte se encuentran, en primera instancia la paz o tregua sindical, entendiéndose por esta en donde el organismo representante de los trabajadores se compromete a no utilizar los elementos de lucha con los que pudiese contar, que en realidad son pocos, y entre estos encontramos a la huelga, situación por demás reprobable, pues si en realidad no hay muchos elementos a favor de los trabajadores, el pactar no utilizarlo es dejar en estado de indefensión a los trabajadores, sin embargo, nuestra legislación lo contempla de una forma en la cual los trabajadores en cualquier momento puedan ejercer su derecho de huelga, siempre y cuando exista un desequilibrio económico, lo anterior de acuerdo a lo estipulado por el artículo 450 de la Ley Federal del trabajo, y a la letra dice;

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.⁴³

Del artículo anotado en su fracción primera se observa claramente la posibilidad de los trabajadores de ejercitar su derecho a huelga en casos de desequilibrio económico, es decir, esto se da principalmente cuando la economía del país se ve afectada ya sea por devaluaciones de la moneda, o crisis muy acentuadas, a su vez se puede recurrir al derecho de huelga para los casos en que no se cumpla con lo establecido o pactado en el contrato colectivo de trabajo, en muchas ocasiones los patrones aceptan dar determinada prestación, esto en el papel, sin embargo, en la práctica no cumplen con la citada prestación concedida, por lo tanto los trabajadores tiene expedito su derecho de emplazar a huelga al patrón a efecto de que se cumpla con la prestación convenida.

A efecto de dar una mayor solidez al presente trabajo de investigación, anotaremos un contrato colectivo de trabajo, de los utilizados en la práctica y poder observar de una manera más detallada las características del mismo, a su vez, es importante recalcar como en el documento que anotaremos ya existe la obligación de hacer descuentos a los trabajadores por parte del patrón y este entregarlos al sindicato, sin que después se sepa en donde quedo esa aportación de los trabajadores.

⁴³ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por el Lic. Juan B. Climent Beltrán Ed. Esfinge, vigésima edición, año 2000. pp. 371 ss.

A) **PREÁMBULO**, contenido de las partes firmantes del contrato colectivo, en este rubro se aprecia entre quienes firman el contrato colectivo, es decir, sus respectivos representantes en virtud de tratarse de personas morales, pudiendo ser también el patrón una persona física. A su vez encontramos los domicilios de las partes y en la cláusula primera bis se puede apreciar que la aplicación del presente contrato será no solo en el domicilio indicado sino en donde se llegase a tener trabajadores que realicen actividades de la empresa.

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTICULARES EN EL ESTADO DE MÉXICO, REPRESENTADO EN ESTE CONTRATO POR SU SECRETARIO GENERAL RUTH URIBE SORIA, ASÍ MISMO OTORGA PODER AMPLIO, CUMPLIDO Y BASTANTE EN FAVOR DE LOS SRES. JOSÉ GUADALUPE URIBE GUEVARA, TÉRMINOS DE LO ESTABLECIDO POR LOS ARTÍCULOS 692 Y 694 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON DOMICILIO PARA OÍR Y RECIBIR TODO TIPO DE DOCUMENTOS Y NOTIFICACIONES EN CALLE DE AV. DE LOS MAESTROS No. 80 COLONIA LOMAS DE SAN ANDRÉS EN TLANEPANTLA ESTADO DE MÉXICO, Y POR LA OTRA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA INDUSTRIAS GUILLERMO MURGUÍA, S.A. DE C.V. REPRESENTADA POR SU ADMINISTRADOR ÚNICO SR. BERNARDO GUILLERMO MORELOS ZARAGOZA MURGUÍA Y CON DOMICILIO EN PROGRESO NO. 4 FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL ALCE BLANCO, EN NAUCALPAN DE JUÁREZ ESTADO DE MÉXICO, Y SE DEDICA A LA COMPRA, VENTA, DISTRIBUCIÓN DE BOMBAS DE GASOLINA, ETC.

PRIMERA.- La EMPRESA y SINDICATO mencionados en el proemio del presente Contrato, se reconocen mutuamente la personalidad, así como la de sus representantes, con todos los efectos legales a que hubiere lugar. Por lo tanto las partes contratantes convienen en que cuando se hable del SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTICULARES EN EL ESTADO DE MÉXICO solo se dirá el SINDICATO, así mismo cuando se hable de INDUSTRIAS GUILLERMO MURGUÍA, S.A. DE C.V., solo se mencionara la EMPRESA, y al hacer mención a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, únicamente se dirá la palabra LEY.

PRIMERA BIS.- El presente Contrato tendrá su aplicación únicamente en el domicilio señalado en el proemio del presente contrato sin que tenga ninguna aplicación en cualquier otro domicilio en que la empresa señale o instale sucursales u oficinas, por lo tanto se entiende que el presente contrato solo tendrá aplicación en el domicilio indicado, por lo tanto se deberá entender como modificada la presente cláusula.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEGUNDA.- La EMPRESA se compromete a tratar todos los asuntos de carácter laboral, derivados de la prestación de servicios de los trabajadores de las oficinas, vendedores, a su servicio, únicamente con los representantes acreditados del Sindicato. Por lo tanto, cuando surja un conflicto entre la Empresa y los trabajadores, esta lo comunicara a la representación Sindical y las partes se abocaran a la solución del problema.

TERCERA.- El SINDICATO será representado por un Comité Ejecutivo Local, compuesto de tantos miembros apruebe la asamblea, estando a la cabeza siempre el Secretario General Local, por lo tanto cuando surja un conflicto de carácter laboral estos tendrán las facultades para llevar a cabo la instancia de dicho conflicto, hasta que el Secretario General del Sindicato o quien este designe aprueben dicha resolución o la modifiquen de acuerdo a los intereses de los trabajadores afectados.

CUARTA.- La EMPRESA solicitara al SINDICATO, el personal que requiera para laboral dentro de la misma, así mismo el sindicato tendrá un termino de tres días para enviar el personal que requiere la Empresa, si una vez transcurrido dicho termino no se ha enviado al personal requerido, la empresa podrá contratar a las personas que requiera, enviándolas de inmediato al Sindicato para que se afilien, así mismo se le entregue el pase respectivo y puedan laborar dentro de la empresa, documento sin el cual nadie podrá laborar en la empresa.

Ambas partes están de acuerdo que cuando la empresa requiera de personal eventual le solicitara al Sindicato y si por necesidades de la empresa el mismo es urgente esta lo podrá contratar por un periodo no mayor a cinco días, haciendo los descuentos respectivos por las cuotas sindicales.

QUINTA.- Los trabajadores al servicio de la empresa serán contratados por un tiempo fijo o por un determinado servicio, al finalizar el contrato si la EMPRESA requiere nuevamente de los servicios de dicho trabajador, lo enviara nuevamente al SINDICATO, con un oficio de pase de renovación de contrato, sin dicho documento no podrá laborar para la empresa. Así mismo las partes convienen que es un requisito indispensable para laborar en la empresa el pase del Sindicato.

Las plantas o contratos por tiempo indefinido, se negociaran en la revisión de Contrato, y estas se otorgaran de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, tomando en consideración, antigüedad, capacidad, asistencia y puntualidad, mismas que se discutirán y aprobarán de común acuerdo.

SEXTA.- La Empresa tendrá la obligación de dar de baja aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al Sindicato, y este deberá solicitarlo a la empresa por conducto de los representantes debidamente acreditados para tal efecto y en términos de lo que establece la Ley, sin responsabilidad para la empresa.

SÉPTIMA.- El tabulador de los salarios, se anexara al final del presente contrato y surtirá sus efectos a partir del deposito del presente contrato, todo trabajador al servicio de la Empresa podrá escalar las categorías, que el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tabulador menciona dentro de las áreas que presta sus servicios y considerando para tales efectos la antigüedad y la capacidad demostrada por cada trabajador.

B

C) CLÁUSULAS DE CONTENIDO CONTRACTUAL, son aquellas en donde deben contener los derechos mínimos de los trabajadores como son, vacaciones, tiempo extra, el pago de aguinaldo, la jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, el pago de la prima vacacional, la inscripción a los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, la capacitación que deben tener los mismos, es decir, son derechos de los trabajadores en donde no es potestativo anotarlos son es de carácter obligatoria que todo contrato colectivo de trabajo debe llevar, aclarando que son derechos mínimos y estos pueden aumentar de acuerdo a lo pactado entre las partes.

OCTAVA.- La EMPRESA se compromete a que cada trabajador a su servicio, laborara de acuerdo a la Ley, es decir, cuarenta y ocho horas a la semana, repartidas de común acuerdo con el Sindicato en los días que a las partes convenga.

Para tal efecto si la jornada fuera continua, y los trabajadores tuvieran que tomar una hora para tomar sus alimentos y dentro de su jornada de trabajo se considerara como tiempo efectivo de trabajo. Así mismo se estará a lo dispuesto por el artículo 59, 60, 61 de la Ley para los efectos de los horarios mixtos.

Para el caso de que la jornada fuera discontinua, los trabajadores tuvieran que tomar un descanso mayor de media hora y con la posibilidad de salir de la empresa, no se considerara tiempo efectivo de trabajo.

NOVENA.- Por cada seis días de trabajo la EMPRESA proporcionara un descanso, que las partes convienen que preferentemente será el Domingo, para el caso de que la empresa requiera del servicio de los trabajadores en el día Domingo, esta cubrirá a sus trabajadores el 25 % de prima dominical, si su descanso estuviera marcado con cualquier otro día.

DÉCIMA.- Las partes convienen en que los trabajadores tiene la obligación de laborar tiempo extra, cuando la Empresa lo requiera, en los términos establecidos por la Ley, estos es, tres horas por día tres veces a la semana, dicho tiempo extra se les pagara al doble cada hora. Si se excediera de nueve horas a la semana, después de estas, se le pagara al trabajador en un 300%.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Para el efecto de que algún trabajador trabaje tiempo extraordinario, este deberá indicarse al mismo por conducto de su jefe inmediato superior o del supervisor de la empresa, por escrito y cuando menos una hora antes de que termine su jornada de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- Las partes establecen como días de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes: 1 de Enero, 21 de Marzo, 1 de Mayo, 16 de Septiembre, 2 y 20 de Noviembre, 25 de Diciembre y el día de la transmisión de poderes del Ejecutivo Federal, esos días de descanso obligatorio serán pagados en forma normal y sin descuento alguno en términos de lo que establece el artículo 74 de la Ley.

DÉCIMO SEGUNDA.- La Empresa otorgará a sus trabajadores las vacaciones de la siguiente manera: el primer año de servicios seis días, el segundo año ocho días, el tercer año diez días, el cuarto año de servicios doce días, después del cuarto año de servicios cada periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años. Las vacaciones serán programadas a fin de que la empresa no sufra ausentismo colectivo en determinado momento y se pagaran de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO TERCERA.- La EMPRESA cubrirá un 25 % de prima adicional a las vacaciones al momento de que cada trabajador salga a disfrutar de su periodo vacacional. Las vacaciones tendrán que disfrutarse a más tardar dentro de los tres meses siguientes, en que el trabajador haya cumplido los años de servicios.

D) CLÁUSULAS CONTRACTUALES, en estas se pactan las prestaciones extra legales que deben recibir los trabajadores y que comúnmente son llamadas conquistas sindicales, y en muchos contratos colectivo de trabajo, son las que se van aumentando y los beneficios que a través de los años van logrando los mismos.

DÉCIMA CUARTA.- La EMPRESA conviene con el Sindicato en otorgar permisos a los trabajadores cuando sus necesidades los requieran, sin goce de salario, siempre que sean solicitados cuando menos con un día de anticipación

DÉCIMO QUINTA.- La EMPRESA se compromete a pagar a cada uno de sus trabajadores el importe de quince días de salarios a más tardar el 20 de diciembre de cada año, por concepto de aguinaldo. Para el caso de que algún trabajador no tuviese el año de servicios cumplidos recibirá la parte proporcional a cada uno de los meses que laboro en ese año en la empresa.

DÉCIMO SEXTA.- LA EMPRESA se compromete a otorgar una despensa mensual equivalente a trescientos pesos a cada trabajador sindicalizado.]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DÉCIMO SÉPTIMA.- LA EMPRESA otorgara un seguro de vida con valor de cincuenta mil pesos, a los familiares de algún trabajador que fallezca.

DÉCIMO OCTAVA.- LA EMPRESA otorgara, un par de uniformes y zapatos anualmente, consistente en camisola y pantalón.

DÉCIMO NOVENA.-El sindicato se compromete a no ejercer su derecho a Huelga siempre y cuando se de cumplimiento irrestricto al presente contrato.

VIGÉSIMA.- La EMPRESA se compromete a inscribir a todos y cada uno de sus trabajadores en el régimen del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, así mismo cuando el trabajador sea citado por el medico de dicha Institución y en su carnet lo demuestre, la empresa concederá dicho permiso y dicha falta no se considerara injustificada.

VIGÉSIMA PRIMERA.- La EMPRESA se compromete a integrar una COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL, y se reunirá con ella cuando menos una vez por mes, para recibir todas las propuestas que al respecto manifiesten los comisionados, teniendo la obligación de solucionar los problemas, a fin de evitar riesgos profesionales.

La anterior comisión se hará de conformidad con lo dispuesto por la fracción IX del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo por lo tanto las partes contratantes acuerdan en integrar las comisiones mixtas que señala la propia Ley. Dichas comisiones se deberán integrar con igual numero de representantes de los trabajadores como del patrón, con el fin de establecer los programas y sistemas de funcionamiento, de conformidad con las disposiciones legales aplicables a cada una de las comisiones mixtas respectivas.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Cada trabajador al servicio de la empresa tendrá derecho a recibir dos uniformes de trabajo y un par de zapatos, a mas tardar a los seis meses cumplidos de prestar sus servicios.

VIGÉSIMA TERCERA.- La empresa acuerda con el Sindicato que todos y cada uno de los trabajadores recibirán diez de salario tabulado, lo anterior para el caso de que la empresa no reporte utilidades en el ejercicio fiscal correspondiente de cada año.

VIGÉSIMA CUARTA.- Empresa y sindicato convienen en que a mas tardar 60 días después de celebrado el presente contrato, se establecerá el programa de capacitación y adiestramiento para el personal sindicalizado, comprometiéndose a manejar de acuerdo a lo que establece la Ley, en dicho programa.

Conforme a lo dispuesto en el CAPÍTULO tercero bis, del titulo cuarto, así como de los artículos 132 fracción IV, 153 fracciones de la A la X y 391 fracciones VII y VIII, de la ley Federal del Trabajo, la Empresa proporcionara capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores con el objeto de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

actualizar y perfeccionar sus conocimientos, prepararlos para ocupar una vacante en el nivel inmediato superior o algún puesto de nueva creación, y en general, mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo.

B) CLÁUSULAS ECONÓMICAS, estas son las que comprenden la facultad de los sindicatos de solicitar al patrón descuenten a los trabajadores una cantidad de su salario, las denominadas cuotas sindicales, también es de carácter obligatorio pues si el patrón no cumple con el descuento referido podría ser emplazado a huelga por el sindicato. Ahora bien, una vez entregadas las cuotas, los trabajadores desconocen hacia donde van las mismas como veremos más adelante. Por otro lado también se encuentra el tabulador de salarios parte del presente contrato y sin los cuales el mismo no tendría validez alguna.

VIGÉSIMA QUINTA.- La EMPRESA conviene con el Sindicato en que entregara a este la cantidad del dos por ciento del salario de los trabajadores, mismas que descontara por nomina y para los efectos de esta cláusula el sindicato esta facultado para verificar las nominas correspondiente, pudiendo en cualquier momento hace descuentos extraordinarios. ordinarias y extraordinarias será de acuerdo a lo que establece la Ley, y el pacto Colectivo sin condición alguna. Así mismo la empresa proporcionara por concepto de promociones sociales al Sindicato la cantidad de mil quinientos pesos mensuales.

Las partes convienen en que lo no señalado o pactado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, queda sujeto a lo que establece la Ley, los reglamento al respecto y la buena fe de las partes. Así mismo se conviene que las prestaciones que otorgue la empresa a los trabajadores se tendrán por puestas en el presente Contrato y la empresa las otorgara sin objeción alguna.

T A B U L A D O R

A)	ASISTENTE EN GENERAL	\$ 95.00
B)	ALMACENISTA	\$ 125.00
C)	OPERADOR DE MAQUINA	\$ 200.00
D)	VENDEDOR	\$ 300.00

Tlalnepantla, Méx. A 15 de Marzo del 2001.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

*SR. BERNARDO G.MO. MORELOS
ZARAGOZA MURGUÍA
INDUSTRIAS GUILLERMO
MURGUÍA, S.A. DE C.V.*

*RUTH URIBE SORIA
SECRETARIO GENERAL*

De lo anteriormente anotado, en la práctica son los elementos con los cuales cuenta un contrato colectivo de trabajo, y definitivamente se ponen en práctica varios elementos importantes del Derecho del Trabajo, como son los pagos de los trabajadores, las jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones aguinaldo la capacitación obligatoria, y que pocos patrones la realizan, la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, el pago de tiempo extraordinario entre otros.

En fin para terminar el presente capítulo, es innegable la trascendencia del contrato colectivo de trabajo, en la vida y desarrollo de los trabajadores pues mientras más prestaciones tenga, el mismo podrá tener un desarrollo mas alentador, así mismo debemos tomar como referencia importantísima al citado contrato, para los efectos del desarrollo del presente trabajo, pues en el mismo nace el hecho de que el trabajador "aporte" al sindicato una parte de su salario sin saber en que se gasta o utiliza el mismo, siendo este punto el tema del siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

RESPONSABILIDAD SINDICAL

CONSTITUCIÓN DE 1917

- 4.1. FUNDAMENTOS LEGALES Y NORMATIVOS**
- 4.2. APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES**
- 4.3. ASPECTOS CONCRETOS**
 - 4.3.1. RESPONSABILIDAD LABORAL**
 - 4.3.2. RESPONSABILIDAD CIVIL**
 - 4.3.3. RESPONSABILIDAD PENAL**

4.1 FUNDAMENTOS LEGALES Y NORMATIVOS.

A través del presente trabajo de investigación, se ha podido observar como fue el surgimiento del sindicalismo, teniendo sus bases en nuestra legislación laboral, a su vez, se estudió como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, fue la primera Constitución del mundo en garantizar los derechos de los trabajadores, elevándolos a rango Constitucional, teniendo grandes y graves luchas para lograrlo, por otro lado se aludió a los cimientos o bases en que se proporcionó la Ley Federal del Trabajo, en el capitulo de la misma, y por último nos dimos a la tarea de hablar del derecho colectivo, sus fuentes y sus formas de aplicación, he incluso se analizó las partes del Contrato Colectivo Del Trabajo, arma fundamental e indiscutible de los trabajadores, en su lucha por obtener mejores condiciones de trabajo y por tanto de vida.

Ahora veremos, en sí, y después del recorrido comentado, la RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS, pues como se señalo en la introducción de este trabajo de investigación, son pocos los sectores de la sociedad que se han abstenido al cambio, entre estos encontramos a los sindicatos, retomando las palabras de la introducción en donde se manifestó que los mismos se han abstenido de modificar sus esquemas, pues gracias a estos han podido o les ha permitido vivir muy cómodamente, refiriéndonos obviamente a los líderes o dirigentes de estos organismos obreros, situación recalco, verdaderamente inquietante e interesante, pues de acuerdo a las últimas cifras dadas por el gobierno y en especial por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), y por el Consejo nacional de Población (CONAPO), así como otros Organismos no gubernamentales, nos proporcionan una cifra verdaderamente impresionante, y se refieren específicamente en el sentido de que nuestro país existen cuarenta millones de mexicanos en la pobreza, de una población de noventa siete millones cuatrocientas mil personas aproximadamente, estos datos son de acuerdo al último censo realizado en México, durante el año de 1999, y si se toma en cuenta esa cifra, cuando menos unos veinte millones de

compatriotas son trabajadores, y de está cifra cuando menos quince millones bien pueden ser sindicalizados, luego entonces, no es posible el hecho de tener dirigentes sindicalizados que vivan muy cómodamente y en algunos casos con grandes lujos y sus afiliados o agremiados en la pobreza a la que se ha hecho mención.

Pues bien, a efecto de tocar el tema de la responsabilidad, en principio diremos, el origen de la misma, y en que sentido la debemos tomar, para los efectos del presente trabajo de investigación: La palabra responsabilidad proviene de "respondere" que significa, Inter. Alia. "El que responde "en un sentido más restringido "responsum" ("responsable ") significa: el obligado a responder de algo o de alguien. Respondere se encuentra estrechamente relacionado con "espondere" la expresión solemne en la forma de la estipulatio, por la cual alguien asumía una obligación (Gayo, Inst. 3. 92) así como "sponcio" palabra que designa la forma más antigua de obligación.⁴⁴

De acuerdo al diccionario Larousse Ilustrado este nos indica lo siguiente: calidad de responsable: la responsabilidad indica la libertad. (sinon. V. Deber) responsabilidad civil, obligación de indemnizar el daño casado a otro., Así mismo responsable significa; RESPONSABLE adj. que esta obligado a responder de ciertos actos: el alcohólico no es completamente responsable de sus actos. Sinon. Fiador garante solidario.

A su vez el diccionario jurídico de la UNAM, manifiesta sobre este particular, que dicha palabra a sido objeto de diversas controversias entre diferentes estudiosos del Derecho, por lo tanto, nos indica el diccionario en cita, existen varias teorías que explican sus fundamentos y alcances sin embargo todos los teóricos del derecho coinciden en señalar que, responsabilidad constituye en concepto jurídico fundamental, por otro lado debemos aclarar que el término citado también se usa en

⁴⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VIII. UNAN. Primera Ed. 1984 p.44

la practica religiosa y en aspectos de la moral, y obviamente en el lenguaje cotidiano u ordinario.

Es importante mencionar lo asentado por el distinguido maestro y doctor en Derecho Don Ignacio Burgoa Orihuela, en su obra El Juicio De Amparo, y se refiere a este vocablo de la siguiente forma, " Independientemente de los medios jurídicos de que los gobernados disponen en un estado de derecho para hacer respetar el régimen de constitucionalidad y de que la legalidad por parte de los gobernantes (medios que tienen a salva guardar el sistema de derecho objetivo, invalidando o previniendo los actos que lo lesionen), existen otros conductos que tienen un final análogo y que atañe la existencia de responsabilidades de las personas físicas que encarnan a una autoridad, cuando su comportamiento público ha sido ilícito, y notoriamente ilegal."⁴⁵, Continúa diciendo el distinguido maestro, " En nuestro orden constitucional se ha instituido, como garantía jurídica del mismo y del régimen de legalidad en general un sistema de responsabilidades de los servidores públicos(Título cuarto de la Constitución)."⁴⁶, Indiscutiblemente el Maestro se refiere a la responsabilidad de los servidores públicos y muy concretamente de acuerdo al texto citado en párrafos posteriores se refiere a los servidores del Poder Judicial de la Federación, de lo anotado, se tendrá que mencionar o destacar un punto importante a lo manifestado por el distinguido maestro, en el sentido de la facultad que tienen los gobernados, es decir, la posibilidad de ejercitar o hacer valer un derecho en contra de los actos ilícitos o indebidos cometidos por los funcionarios citados, sería importante hacernos la siguiente pregunta, ¿porque si puede existir una responsabilidad en contra de nuestros jueces y no así de en contra de los dirigentes sindicales?.

Por otro lado otro el distinguido maestro civilista y procesalista Eduardo Pallares, en relación con la responsabilidad, únicamente hace referencia a la misma en los siguientes términos "RESPONSABILIDAD CIVIL. La que dimana de culpa extracontractual o de la violación de los contratos de arrendamiento, deposito,

⁴⁵ Burgo Orihuela Ignacio, El juicio de Amparo, Ed. 35 1999. Ed. Porrúa. P.837.

comodato, aparcería, transportes, hospedajes y servicios profesionales. Se ventila en juicio sumario. (Artículo 430.)⁴⁷ De lo anotado por le distinguido maestro procesalista es importante destacar lo siguiente, la violación del contrato de prestadores de servicios, y de alguna forma poder llevar a nuestra materia, Derecho Laboral, en el sentido de sí realmente los representantes sindicales son o prestan un servicio profesional o al menos eso pretenden hacer. Situación que ventilaremos más adelante.

Considero importante también mencionar la definición proporcionada por el ilustre y Gran Laboralista Don Alberto Trueba Urbina, en su diccionario obrero, en donde nos manifiesta lo siguiente "RESPONSABILIDAD.- Las obligación de reparar y satisfacer por sí o por no, cualquier pérdida o daño que se hubiese causado a un tercero. (Escrache)."⁴⁸ Definición verdaderamente sui generis, pues la misma encierra desde mi punto de vista, la obligación de reparar cualquier perdida o daño, también es importante, mencionar en relación al tema que tratamos, si los trabajadores no sufren una perdida o menoscabo en su salario al estar aportando ya sea voluntaria u obligatoriamente una parte de su salario en las denominadas cuotas sindicales.

De acuerdo a todas las definiciones anotadas, se concluye que la responsabilidad es cuando una persona tiene la obligación de responder de una cosa, asimismo responsabilizar implica simple y sencillamente hacer a una persona responsable de alguna cosa.

Es importante mencionar en cuanto al ámbito Jurídico, existen diversos tipos de Responsabilidad, como serían; La Responsabilidad Oficial, del Estado, Fiscal, Judicial, Internacional, Civil, Penal, etcétera, en fin podemos indicar que todo aquel que tiene a su cargo una obligación, tiene en si una responsabilidad.

⁴⁶ Burgo Orihuela Ignacio, obra citada, p. 838.

⁴⁷ Diccionario de Derecho Procesal Civil Ed.26, 2001 Ed. Porrúa ,P 714

⁴⁸ Trueba Urbina Alberto. Diccionario de Derecho Obrero Ed. Botas. 1941. p. 248

En cuanto a nuestro tema, La Responsabilidad de los Sindicatos, estos tienen su fundamento o base principal en sus Estatutos y como citamos en el capítulo anterior, sin estos, los mismos no pueden funcionar o ser reconocidos por el Estado, y, por tanto, al carecer de orden normativo o regulatorio interno, los mismos no tienen la fuerza de exigir el cumplimiento de los derechos que la ley laboral les otorga, es pues indispensable en la vida de los organismos sindicales, los estatutos, y dentro de estos documentos, se rige la vida interna de estas organizaciones, tanto de sus dirigentes como de sus agremiados.

Ahora bien, el fundamento jurídico de los estatutos lo encontramos en los artículos 365, 371 y 385, en donde se establece la necesidad de los mismos por una parte y en especial el artículo 371, nos marca claramente los requisitos que deben llevar estos, sin que lo anterior implique la forma en que estos deban estar redactados, simple y sencillamente indica el artículo en cita, lo que deben contener, como mínimos indispensables para ser reconocidos por el estado.

4.2 APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estimo importante hacer una pequeña aclaración, en cuanto al título de este subinciso o capítulo, pues se debió haber utilizado otra denominación como, Aportaciones de los Socios o Agremiados, lo cual sería más correcto, y no haber utilizado trabajadores, pues éste indudablemente es muy genérico, tal vez por la premura del tiempo o simple y sencillamente por el nerviosismo que el presente trabajo me ha ocasionado, por lo tanto reitero mis disculpas por haber utilizado un término tan amplio.

Se mencionó en el capítulo anterior la importancia de los estatutos, para los sindicatos, pues como aludimos sin estos los mismos no tendrían ninguna validez o reconocimiento y se vería restringido, sin tener ninguna validez oficial, de los preceptos legales citados ya hemos hecho referencia en el presente trabajo,

precisamente en él capítulo tercero denominado Derecho Colectivo, en el inciso relativo al Sindicalismo en México, (pagina 62) anotamos y transcribimos los artículos citados en el presente, y es precisamente ahí, en ese articulado en donde encontramos la facultad que tiene los sindicatos de solicitar a sus agremiados una aportación para la subsistencia de estos, y a su vez, existe la obligación por parte de los mismos agremiados de aportar una cantidad al organismo sindical al cual se encuentran adheridos, lo anterior implica una serie de responsabilidades recíprocas, pues por un lado el organismo tiene la facultad de pedir un apoyo para el sostenimiento del mismo, mientras el agremiado tiene la obligación de dar esa aportación, de lo anterior viene ya una obligación posterior del sindicato, y es precisamente la rendición de cuentas, pues concretamente en el artículo 373, establece claramente lo siguiente, debido a la importancia del mismo lo transcribimos;

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO SÉPTIMO. Relaciones colectivas de trabajo.

CAPÍTULO II. Sindicatos, federaciones y confederaciones.

Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable."

No existe, la mayor duda o cuestionamiento sobre norma expuesta, misma que pocas veces es exigida por los agremiados a los organismos sindicales."⁴⁹

Ahora bien, existe otra interrogante, como, cuando y cuanto deben aportar los trabajadores a los sindicatos, a efecto de dar cumplimiento a los estatutos que rigen la vida interna de los mismos, o bien, en caso de no hacer aportación alguna que pasaría, o simplemente es una obligación, sin coacción por parte del sindicato sobre

⁴⁹ Ley Federal del Trabajo, cd- rom.2001

sus agremiados, o bien, cada cual puede aportar de acuerdo a sus posibilidades y deseos, o simplemente negarse a dar cualquier aportación por tratarse de una normatividad interna sin que exista presión por parte de autoridad alguna.

En relación con las interrogantes planteadas en el párrafo anterior, en principio se puede apuntar, un aspecto importante y tal vez sorprendente con relación a cuanto deben aportar de cuotas o aportaciones los trabajadores adheridos a un sindicato, la cantidad se estipula generalmente en los multicitados estatutos, en los cuales existe un artículo expreso en donde se faculta para hacer dichos descuentos, en algunos menciona la cantidad a descontarse y en otros simple y sencillamente se deja al libre albedrío de los dirigentes, a efecto de dar una mayor solidez al presente trabajo de investigación, nos referiremos a dos supuestos, con casos reales, y conocer de esta forma las cantidades que manejan los dirigentes sindicales, sin que nadie les diga nada.

La primera de las empresas que citaremos es la denominada Servicio Panamericano de Protección, S.A. de C.V., misma que se dedica al traslado de valores, en toda la Republica Mexicana, esta empresa tiene como titular del Contrato Colectivo De Trabajo, al sindicato denominado Sindicato Nacional De Trabajadores De Traslado De Valores, Custodia, Mensajería, Seguridad Y Servicios, la política de este sindicato es simple y sencillamente solicitar una cantidad semanal a los trabajadores, es decir, una cuota fija, la cual es de cuarenta pesos, hace dos años, lo anterior no significa ningún caso excepcional, sin embargo, lo interesante del asunto radica en la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa, y son aproximadamente cuatro mil trabajadores, que pagan semanalmente cuarenta pesos, es decir, aquí se tasa una cuota fija para aportar al sindicato, y si multiplicamos esa cantidad de cuarenta pesos, por cuatro mil trabajadores, semanalmente los mismos aportan la cantidad de CIENTO SESENTA MIL PESOS SEMANALES, ahora bien, la cantidad mencionada por cincuenta y cinco semanas que tiene el año, nos da la cantidad de ocho millones ochocientos mil pesos, y solo hablamos de cuotas sindicales, y nos referimos a esto en virtud de que en algunas ocasiones las empresas dan un aportación al sindicato

de las denominados ayuda para gastos, de estas son poco conocidas la cantidades aportadas.

En cuanto a la otra forma de aportaciones de las cuotas, se mencionará el ejemplo de una empresa trasnacional, la cual por su importancia debemos mencionarla, esta es FORD MOTOR COMPANY, quien tiene un sindicato de empresa, y como se ha mencionado en capítulos anteriores, es aquel que únicamente tiene su campo de acción en la empresa en que se fundó, no así en otras empresas, y rige las relaciones colectivas de trabajo, la denominación de este sindicato es; SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, CTM, esté organismo se rige en cuanto a sus cuotas por lo establecido en sus estatutos, y debido a la importancia y trascendencia de la empresa y para el efecto de dar una aportación con mayor claridad, transcribimos unos artículos de los estatutos de este sindicato, y partir de los mismos podremos comentar ya el objetivo principal de este trabajo.

“CAPÍTULO VIGÉSIMO DE LAS CUOTAS SINDICALES

ARTÍCULO 110.- Todos los miembros del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M., están obligados a cumplir Las siguientes Cuotas Sindicales: EL DOS POR CIENTO del salario base como cuota única, dicha cuota servirá para sufragar los siguientes gastos:

- a) Sostenimiento del Comité Ejecutivo Nacional
- b) Sostenimiento de los Comités Ejecutivos Locales
- c) Pago de asesoría jurídica para los casos que lo ameriten
- d) Pago de las cuotas que marquen los ESTATUTOS de la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO.
- e) Todos los gastos originados por naturaleza propia del funcionamiento del sindicato.

ARTÍCULO 111.- EL Comité Ejecutivo Nacional esta facultado para ordenar directamente a la empresa el descuento de Cuotas Sindicales, las cuales serán recogidas por el SECRETARIO DE FINANZAS Y ESTADÍSTICA del comité Ejecutivo Nacional, previa autorización del secretario general del mismo, una vez que el secretario tesorero haya recogido el monto de las cuotas entregara a las secciones respectivas las cantidades que le soliciten quienes a su vez tienen la obligación de extender recibos por cantidades recibidas del tesorero del ejecutivo nacional.

Artículo 115.- Ningún miembro del Comité Ejecutivo Nacional o local, podrá disponer de cualquier cantidad en beneficios propio, ni hacer pagos que no estén debidamente autorizados, si lo hicieren incurrirán en responsabilidad.

Artículo 118.- El secretario de finanzas de los comités locales rendirán un informe detallado con la misma periodicidad en que celebren asambleas locales con bases a los ESTATUTOS Y envíen copia del informe al Comité Ejecutivo Nacional.

Artículo 119; El comité ejecutivo nacional deberá informar en el congreso nacional de las cantidades recibidas por concepto de cuotas sindicales."⁵⁰

De lo anotado, se puede decir, sin mayor preámbulo la facultad del sindicato de descontar a los trabajadores que presten sus servicios para esa empresa una parte de su salario, en este caso es el dos por ciento, de acuerdo a los datos asentados, para concluir con el presente comentario, y a manera de saber cuanto ingresa al sindicato, sólo indicaremos, el salario promedio de los trabajadores de esa empresa, es de trescientos cincuenta pesos diarios, esto multiplicado por su ingreso semanal, nos da una cantidad para el sindicato de cuarenta y nueve pesos semanales, es decir, esa es su aportación para el sindicato, esta cantidad por el total de

⁵⁰ Estatutos del Sindicato Nacional del Trabajadores de Ford Motor Company, CTM, México 1989. (Actuales).

trabajadores que laboran en la empresa, y actualmente laboran seis mil trabajadores sindicalizados, esto da una cantidad mensual verdaderamente extraordinaria, de un millón ciento setenta y seis mil pesos, es sin lugar a dudas una suma de dinero muy importante y se hace aún más importante cuando la gran masa de trabajadores no están de acuerdo con su dirigencia sindical, pues la misma no responde a los intereses y preocupaciones de los trabajadores, el presente comentario lo hacemos con base en la demanda interpuesta por los mismos trabajadores, y presentaron ante su sindicato a efecto de que este rinda cuentas sobre el patrimonio del mismo, más adelante detallaremos la problemática existente en esta empresa, y poder observar la forma tan negativa e irresponsable de conducirse de este sindicato.

Sin lugar a dudas se ha tocado en los ejemplos anteriores, una de las fibras más sensibles del sindicalismo en nuestro país, como es el manejo de las cuotas sindicales y estos temas a su vez están ligados con la libertad y la democracia sindical, sin embargo, estas últimas también se consideran como un tema prohibido o vetado para los trabajadores y sólo diremos en cuanto a la democracia sindical que el líder obrero de la confederación más grande de nuestro país la C.T.M., Don Fidel Velásquez Sánchez, duro al frente de la misma más de cincuenta años, por otro lado Alberto Juárez Blancas tiene en la Secretaría General de la CROC, desde el año de 1980 hasta la fecha, y como un dato curioso el líder de los telefonistas y dirigente de la U.N.T., lleva al frente del sindicato de telefonistas, más de veinte años, iniciándose con el argumento de que no habría reelecciones en ese sindicato, con estos ejemplos poco se puede argumentar sobre la democracia sindical, simplemente y a manera de colofón en la actualidad los dirigentes sindicales se perpetúan en las dirigencias generales.

Retomando el punto en cuanto a las aportaciones de los trabajadores, estos poco o tal vez ninguna defensa tienen en cuanto a esta situación, pues en el momento en que los mismos se niegan a realizar dicha aportación aparece de inmediato la cláusula de exclusión, de la que ya se hizo un breve comentario.

Es importante dejar en claro, nuestra opinión en el relación al descuento o aportación de los trabajadores al sindicato, no nos oponemos a que las organizaciones sindicales puedan pedir una aportación para la subsistencia e incluso para incrementar el patrimonio sindical, pues en caso de no contar con lo medios necesarios también le sería difícil poder lograr sus fines, como ha cualquier otra asociación, habrá que tomar como referencia las palabras del ilustre maestro Guillermo Cabanellas quien nos manifiesta sobre este particular lo siguiente, " Las Asociaciones profesionales no pueden subsistir sin un fin, y este no se logra sin un patrimonio, por minúsculo que sea..."⁵¹, de lo transcrito por ilustre maestro es incontestable y acertada su opinión, sin embargo, debemos puntualizar en primer término que el patrimonio de un sindicato como asociación profesional de trabajadores constituido para la defensa de sus intereses, en este caso en contra de los intereses de la clase patronal, difiere en principio considerablemente de los intereses de un patrimonio de una sociedad mercantil o de una persona física, pues mientras estas dos persiguen fines de lucro o de bienestar, las asociaciones profesionales buscan en principio el defender a los trabajadores, procurando una mejoría de estos, sin que para los mismos sea un gasto considerable, y de ahí teóricamente se desprende la disponibilidad de los trabajadores de dar una aportación al sindicato que pertenecen, o en su caso, en la empresa que laboran se les descuenta para el sindicato, como se ha mencionado.

La formación del patrimonio sindical se compone de diferentes formas, ya sea por bienes adquiridos y los frutos de los mismos, por contribuciones, legados, donaciones, también por multas a sus agremiados, y algunos recursos ocasionales que los mismos pudiesen adquirir, sin embargo el patrimonio más importantes son las cuotas sindicales de los trabajadores, pues de las mismas se desprenden los bienes y la subsistencia de estos, ya que las cuotas son permanentes, y esté es un

⁵¹ Diccionario Jurídico Omeba, Ed. ed. p. 924

recurso que el sindicato constantemente esta percibiendo, en cambio de las mencionadas con anterioridad no tienen esa característica, es por eso la importancia de las cuotas para los sindicatos.

Las aportaciones de los trabajadores como expusimos en los ejemplos que detallamos en este apartado, son primordialmente de dos tipos, pudiendo variar los mismos, sin embargo, los más comunes, son cuando se decreta una cuota fija para ser aportada por los trabajadores como anotamos en el primer ejemplo, esta forma de aportación normalmente se debe establecer o acordar en una asamblea, en donde en principio deberá existir el quórum necesario a efecto de determinar cual será la cantidad conveniente para aportarse al sindicato, pues en caso de no existir el quórum necesario, no sería plausible ni aceptable el hecho de que una minoría estableciese la cantidad ha aportarse al sindicato. Otra forma de aportación a las organizaciones sindicales es la cantidad establecida en los estatutos de la misma, en donde generalmente se establece el uno o el dos por ciento sobre el salario base de las percepciones de los trabajadores, tal y como se asentó en el segundo ejemplo, en donde los estatutos del sindicato de la empresa Ford Motor Company, establece una cuota del dos por ciento, sobre el salario base de los trabajadores sindicalizados. Sobre la aportación establecida en los estatutos consideramos a la misma una situación desventajosa para los trabajadores, pues los mismos no tienen las mismas posibilidades de oponerse a esa cantidad predeterminada o ha establecer una diversa, pues de inmediato se establecería o se indicaría que el régimen normativo interno del sindicato así lo dispone y el mismo no se puede alterar, situación que sería muy incomoda para los propios trabajadores. Sin embargo, el hecho de determinar una cuota fija por parte de los trabajadores, misma que se deberá de determinar en asamblea, con el quórum requerido, a efecto de ver realmente la situación del sindicato, de los propios trabajadores, y el funcionamiento del mismo durante el año, entendiendo los mismos trabajadores que sus representantes han puesto toda la atingencia necesaria en los problemas de aquellos, obviamente no se pondrán seguir dando la aportación convenida, y en su caso hasta aumentarla, sin embargo, si la labor de los representantes ha dejado mucho que desear, y estos no

han sido lo verdaderamente responsables con los trabajadores, bien pudieran modificar las cuotas en un sentido restrictivo o disminuir el importe de las mismas, hasta en tanto los mismos representantes no realicen una verdadera labor en beneficio de sus agremiados.

También existe la posibilidad de poder disminuir las aportaciones en caso de establecerse en los estatutos, teniendo varios inconvenientes como se comento, sin embargo, si la organización profesional cuenta con los bienes suficientes en su patrimonio, bien pudiese establecerse una reducción en las aportaciones sindicales, siendo esto un caso de excepción, pero bien pudiera darse, como el caso específico el Sindicato de PEMEX, el cual contaba hasta hace algunos años con verdaderas provisiones, bienes inmuebles y un sin fin bienes de diferente índole, haciendo del mismo un organismo verdaderamente fuerte en lo económico, sin tener el apuro o la necesidad de seguir solicitando las cuotas que hasta esa fecha se solicitaban, en la misma cantidad.

De las aportaciones de los trabajadores, ya sean en forma de cuota fija o de un porcentaje en el descuento de sus salarios, existe, sin embargo, un común denominador, siendo este la forma de descontarse, y esta siempre será por medio del patrón, es decir, se autorizará al patrón a descontar a cada trabajador una cantidad de su salario, sea cualquiera que fuese la forma adoptada para tal efecto, existiendo ya en varias legislaciones del mundo esta medida, como son Argentina, Chile, Brasil y por supuesto en nuestro país, en donde se establece generalmente en los contratos colectivos de trabajo la forma de descontarse a los trabajadores las cuotas sindicales, esto en las denominadas cláusulas económicas, lo anterior no implica una responsabilidad por parte del patrón quien deberá hacer entrega de las cantidades descontadas a los trabajadores, a quien se indique en el contrato colectivo, o en su defecto, a quien autorice la directiva sindical, debemos insistir, por parte del patrón no existe ninguna responsabilidad sobre este particular, pues en diversas ocasiones se pretende responsabilizar a este de dichos descuentos, tratando de simular una falta de probidad u honradez, situación que no se da pues

existe un pacto expreso y en caso de no cumplirse se violaría el mismo, con el concebido riesgo de ser demandado por no cumplir con lo pactado y al efecto no remitidos una Tesis de Jurisprudencia establecida por nuestros más altos tribunales en ese sentido, y sobre el particular manifiestan;

"Novena Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: VIII.1o.8 L

Página: 419

FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, NO LAS CONSTITUYEN LOS DESCUENTOS AL SALARIO HECHOS POR EL PATRON A PETICION DEL SINDICATO. Si el secretario general del sindicato de trabajadores pidió por escrito al patrón que descontara del salario de los trabajadores cierta cantidad, con base a una de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo; es claro que dicho descuento no puede constituir faltas de probidad u honradez que motiven la rescisión del contrato por causa imputable al patrón; puesto que la trabajadora pertenece al sindicato y la petición de descuento de una cuota, hecha por escrito por el representante legal de dicho sindicato, presupone un acuerdo previo, interno de dicho organismo; sin que el patrón tenga obligación de cerciorarse de la existencia del citado acuerdo sindical, ya que éstos, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, tienen derecho a acordar libremente sobre sus estatutos, y representaciones, organizar su administración y formular sus programas de acción. Por otra parte, si bien es cierto que el artículo 110 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo establece que sólo podrán hacerse descuentos en los salarios para el pago de cuotas sindicales previstas en sus estatutos; también es verdad que mediante la cláusula 67 del contrato colectivo de trabajo, celebrado entre el patrón demandado y el sindicato, se obliga dicho patrón a descontar a los trabajadores sindicalizados, las cuotas ordinarias o las que la organización sindical le comunique por escrito de donde

resulta que el patrón, al efectuar el descuento sólo cumplió con el contrato colectivo y por ende no incurrió en faltas de probidad u honradez.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 231/95. María Adriana Castillo Sosa. 5 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Guadalupe Cabral Parra. Secretario: Francisco J. Rocca Valdez.⁵²

De lo antes anotado se deja en claro, no existe responsabilidad alguna por parte del patrón, así mismo, es importante hacer la referencia anotada a efecto de deslindar cualquier responsabilidad que pudiera existir por parte del empleador, pues en ningún momento el trabajador podrá exigir al mismo, cantidad alguna por ese concepto, es decir, por las cuotas sindicales, e incluso es importante anotar que no obstante hubiese una terminación de la relación de trabajo, en ningún caso se podrá exigir la entrega de las aportaciones sindicales, pues será únicamente al sindicato a quien se le podrá realizar la reclamación correspondiente por las vías que más adelante detallaremos.

A efecto de concluir el presente inciso, manifestando la gran importancia que tiene para las organizaciones sindicales, las aportaciones de los trabajadores, ya sea en la forma que fuese, pues las cuotas sindicales son la fuente principal de sus ingresos constantes.

⁵² CD. IUS 2001 Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001, S.C.J.N.

4.3 ASPECTOS CONCRETOS

Por cuanto a el presente apartado y denominado con este nombre, es importante conocer en la práctica, cual es realmente la facultad que tienen los trabajadores de hacer algún reclamo hacia las dirigencias sindicales, las pretensiones que pudiesen reclamar, y conocer casos concretos, de esta forma nos encontraremos con las responsabilidades de los organismos sindicales, con el tema tratado de las cuotas sindicales, asimismo será interesante conocer la forma de actuar de las autoridades laborales en un asunto tan delicado o espinoso, pues indudablemente, al referimos a las responsabilidades de estas organizaciones, en cuanto al dinero recibido por las mismas, es verdaderamente poder entrar a un área del derecho laboral poco explorada, sin embargo, es del dominio público la grandes fortunas que ostentan, los dirigentes de las mismas, sin embargo insistimos en la pasividad de la autoridades al tratar un tema de esta naturaleza.

Describiremos específicamente a una empresa transnacional, de la que ya se ha referencia, y es precisamente la empresa Ford Motor Company, S.A. de C.V., quien actualmente cuenta con seis mil trabajadores sindicalizados, como aludimos en el inciso anterior, las aportaciones de estos seis mil trabajadores son verdaderamente extraordinarias, actualmente en el sindicato de esta empresa se vive un clima de intranquilidad, pues los trabajadores se han proclamado por un cambio en la dirigencia del sindicato, pues el dirigente actual lleva en la secretaria general más de once años consecutivos, sin tener los trabajadores beneficios considerables en sus prestaciones, tal vez cuentan con algunas canonjías, sin embargo, no es lo deseado por los mismos de acuerdo a la mano de obra calificada y al trabajo desarrollado por los mismos, a su vez el malestar de los trabajadores radica en el actuar de la citada dirigencia, pues la misma no ha cumplido con el mandamiento estatutario, y por ende con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de rendir cuentas sobre los ingresos del sindicato, así como tampoco, sobre la situación patrimonial del mismo, por lo tanto procederemos entrar de lleno a la problemática planteada.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los trabajadores sindicalizados de la empresa Ford Motor Company, S.A. de C.V., pertenecientes al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M., presentaron demanda ante la Junta Federal de Conciliación Arbitraje, del Distrito Federal, argumentado una serie de irregularidades con relación al actuar del Secretario General del Sindicato citado, asimismo interponiendo o siendo codemandado el Secretario de Finanzas de dicha organización, los argumentos manifestados por los trabajadores inconformes radican esencialmente, en que la dirigencia sindical no informa sobre el importe recibido de las cuotas sindicales, así como tampoco informa sobre el patrimonio del sindicato, situación entendible y de acuerdo a los estatutos del sindicato en cuestión los dirigentes deben rendir un informe pormenorizado de los ingresos del mismo, así como también es comprensible y aceptable el malestar de los Agremiados, pues no saben exactamente en donde han quedado sus aportaciones al sindicato, al efecto nos remitimos a lo establecido en los estatutos del multicitado sindicato y poder verificar si la pretensión planteada por los trabajadores inconformes tiene sustento.

"CAPÍTULO VIGÉSIMO

DE LAS CUOTAS SINDICALES

ARTÍCULO 119.- El Comité Ejecutivo Nacional deberá informar en el congreso nacional de las cantidades recibidas por concepto de cuotas sindicales."⁵³

De lo transcrito en el artículo estatutario, se observa la obligación por parte de la dirigencia nacional de informar sobre las cantidades recibidas por concepto de cuotas sindicales, por lo tanto, en principio el actuar de los trabajadores solicitantes tiene su fundamento, pues si se toma como principio el hecho de ser los estatutos la normatividad en donde se basa el actuar de los sindicatos, y en los mismos se establece la obligación antes citada, podemos concluir, existe el fundamento para realizar el reclamo correspondiente, lo anterior desde mi punto de vista no debe ser

⁵³ Estatutos del Sindicato Nacional del Trabajadores de Ford Motor Company, CTM, México 1989. (Actuales)

determinante para realizar los reclamos que los trabajadores consideren necesarios si se han violado sus derechos, pues como se explicara más adelante, no debe ser justo ni aceptable el hecho de que los estatutos determinen si se puede hacer un reclamo o no al organismo sindical, si esta no cumple con sus obligaciones.

A efecto de dar una mayor transparencia y explicación al presente trabajo de investigación, asimismo, poder profundizar más en el presente tema, examinaremos la demanda presentada por los trabajadores de la empresa Ford, y de ahí analizar si existe responsabilidad o no del sindicato demandado.

" C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DE MÉXICO,
P R E S E N T E.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

HILARIO LÓPEZ SALGADO, por mi propio Derecho y en mi carácter de Secretario General Local del Sindicato Nacional de Trabajadores de Foro Motor Company, C.T.M., plantas Cuautitlan y Distrito Federal, personalidad que acredito en términos del escrito de fecha dieciséis de Julio de mil novecientos noventa y nueve, suscrito por el Sr. Martín Valenzuela Vázquez, en su carácter de Secretario de Organización Interna del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de Foro Motor Company, C.T.M, en el cual se reconoce al suscrito como Secretario General Local, en funciones hasta el día veintidós de Agosto del año dos mil dos, así mismo se exhibe oficio de fecha veintisiete de Marzo del año dos mil, en el cual el Secretario General del Sindicato ante mencionado reconociendo al suscrito como Secretario general de Cuautitlan. Dando cumplimiento a lo establecido por el artículo 123 fracción XVI Constitucional y de los estatutos de nuestro sindicato, en sus artículos 10,20,22, 38 así mismo a lo preceptuado por los artículo 693 y demás relativos y aplicables de la ley Federal del Trabajo, En forma cautelar exhibo comparecencia de fecha veintiséis de mayo de 1998, en donde esa H. Junta y la empresa Foro Motor Company, S.A. de C.V. reconocen la personalidad del suscrito, en su carácter de Secretario General Local. Es importante mencionar a esa H. Junta, de acuerdo a los estatutos que rigen la vida interna del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M., el suscrito se encuentra facultado para representar a los trabajadores, pues claramente en el artículo 20 de los citados estatutos se manifiesta claramente "Los comités Ejecutivos Locales tienen las facultades para representar al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M., y a sus agremiados dentro de la jurisdicción de la Sección correspondiente, además de los que les confieren estos Estatutos" y de acuerdo al documento exhibido y el cual se menciona en el párrafo anterior y aun más tratándose de un conflicto interno de nuestro sindicato, se reúnen los requisitos establecidos por nuestra normatividad, por lo que solicito se me reconozca la personalidad. SE ANEXA COPIA DE LOS ESTATUTOS.

Así mismo desde este momento otorgo poder amplio cumplido y bastante en favor de los Lics. Sres. PEDRO MEJIA GARCIA, AGUSTIN ASCENCIO SANCHEZ,

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

RUTH URIBE SORIA, CARLOS JASSO RÁMIREZ, FERNANDO GARCIA CIT, LIDIA ISLAS LEON, ADOLFO PEREZ PEREZ, AGUSTIN ASCENCIO SANCHEZ, MARIA VERONICA PIÑA RADILLA, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de documentos y notificaciones el ubicado en Av. De los Maestros # 80 Col. en Tlalnepantla Estado de México, ante Usted C. Presidente con el debido respeto comparezco y expongo:

A través de la presente vengo a demandar del Señor JUAN JOSÉ SOSA ARREOLA Y/O JESÚS AGUILAR MORENO Y/O Quien Resulte Responsable de la tesorería o finanzas del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M, señalando como su domicilio para ser notificados y recibir todo tipo de documentos y el ubicado en calle de Vallarta No. 8, 3o. piso, Colonia Tabacalera, C.P. 06030, en esta Ciudad de México D.F., siendo Secretario General y Secretario de Finanzas respectivamente, del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M, demandándoseles los siguientes derechos, reconocimientos, informes y devoluciones, a que tienen derecho nuestros representados, así como todas y cada una de las obligaciones que a continuación se detallan:

DEL SECRETARIO GENERAL SE DEMANDA:

A) Se demanda el informe de todos y cada uno de los ingresos que ha tenido el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M, desde el inicio de su gestión hasta la fecha de la presente demanda, lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 17, 373 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

B) Se demanda la devolución de la cantidad de veinticinco millones de pesos, por concepto de cuotas sindicales, única y exclusivamente por cuanto a las plantas de Cuautitlan y el Distrito Federal, correspondientes a los años en que el demandado ha sido Secretario General, son de mil novecientos noventa al año dos mil, tal y como se acreditara y se demostrara en el CAPÍTULO de hechos y en la secuela procesal del presente asunto, lo anterior de conformidad por lo dispuesto en los artículos 17,373 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como lo estipulado en los artículos 115, de los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M.

C) Se demanda el informe de cuantos y cuales son los bienes del sindicato, así como la administración de los mismos lo anterior de conformidad por lo dispuesto en los artículos 27 inciso f), de los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M. y lo dispuesto por los artículos 17, 371 fracción XI, de la Ley y demás relativos y aplicables de la Ley Laboral.

D) Se demanda la devolución de tres millones de pesos recibidos por los demandados por concepto de ayuda al fomento deportivo, en virtud de que los mismos no se utilizaron en ningún momento en favor de lo trabajadores sindicalizados.

E) Se demanda el informe de las cantidades que por cuotas sindicales ha recibido, desde el inicio de su gestión hasta la solución del presente conflicto, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en los artículos 119 de los estatutos Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M.

DEL SECRETARIO DE FINANZAS Y ESTADÍSTICA:

A) Se demanda el informe de todos y cada uno de los ingresos que ha obtenido el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M., desde la fecha de su gestión hasta la fecha de la presente demanda, lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 17, 373 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo establecido por los artículos 35 inciso a), y demás relativos y aplicables de los Estatutos del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M.

B) Al igual que al Secretario General se le demanda la devolución de la cantidad de veinticinco millones de pesos, por concepto de cuotas sindicales correspondientes a las plantas de Cuautitlan y el Distrito Federal, correspondientes a su gestión y de común acuerdo con el Secretario General han recibido, tal como se acreditara y se demostrara en el CAPÍTULO de hechos y en la secuela procesal del presente asunto, lo anterior de conformidad por lo dispuesto en los artículos 17,373 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

C) Se demanda el informe de los pagos pormenorizados de todos y cada uno de los gastos realizados, así como la debida comprobación de los mismos, lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 17, 373 de la ley Federal del Trabajo, así como lo establecido por los artículos 35 inciso b), y demás relativos y aplicables de los Estatutos del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M.

D) Se demanda la devolución de tres millones de pesos recibidos por los demandados por concepto de ayuda al fomento deportivo, en virtud de que los mismos no se utilizaron en ningún momento en favor de los trabajadores sindicalizados.

E) Se demanda el informe de los cortes de caja del Sindicato antes citado, así como los gastos realizados por ese conducto, lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 17, 373 de la ley Federal del Trabajo, así como lo establecido por los artículos 35 inciso d), y demás relativos y aplicables de los Estatutos del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M.

H E C H O S

1.- El hoy actor es Secretario General del Comité Ejecutivo Local del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M. de las plantas Cuautitlan y Distrito Federal, y el periodo correspondiente a mis funciones son desde el veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

nueve hasta el veintidós de Agosto del año dos mil dos, haciendo la aclaración que fui elegido en forma democrática por todos los compañeros Sindicalizados de las plantas de Cuautitlan y la Villa, previa convocatoria y elecciones celebradas conforme a los estatutos que rigen la vida interna de nuestro Sindicato.

2.- Así mismo es de vital importancia mencionar que el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M. ha la fecha de la presente demanda es el actual titular del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero patronales con la empresa Ford Motor Company, S.A. de C.V.

3.- El hoy demandado Juan José Sosa Arreola desde hace once años es el Secretario General del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M., y hago del conocimiento de esa H. Autoridad que el demandado en ningún momento fue elegido por la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la empresa Ford Motor Company S.A. de C.V., y por tanto se encuentra usurpando dicho puesto, pues no se ha legitimado de acuerdo a los estatutos que rigen la vida interna del sindicato antes citado, tal y como se acreditara en el momento procesal oportuno.

4.- Así mismo el demandado JESÚS AGUILAR MORENO desempeña el cargo de Secretario de Finanzas y Estadística del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY, C.T.M., y de acuerdo a los estatutos que rigen a nuestro Sindicato, el mismo esta obligado a llevar todo tipo de controles e informar el estado financiero que guarda el mismo, lo anterior de conformidad a lo establecido por el artículo 35, incisos a), b), c), d), e), f) de los estatutos del multicitado Sindicato.

5.- Se da el caso que el Secretario General Sr. Juan José Sosa, en ningún momento ha dado cumplimiento a lo establecido por el artículo 373 de la ley Federal el Trabajo, es decir, ha presentado un estado financiero de ingresos y egresos de las cuotas sindicales que cobra y por tanto su actuar resulta violatorio de la Ley Federal del Trabajo, así como de los estatutos que rigen la vida interna de nuestro sindicato.

6.- Hago del conocimiento de esa H. Autoridad, que el demandado Juan José Sosa desde el inicio de su gestión como Secretario General ha cobrado el uno por ciento de las cuotas sindicales de todos y cada uno de los trabajadores al Servicio de la empresa, Ford Motor Company, S.A. de C.V., es decir, el uno por ciento del salario de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa antes citada, así mismo en ningún momento ha proporcionado informe alguno sobre dichas cuotas, sin saber si los ingresos obtenidos por las citadas cuotas los ocupase en bienestar o beneficio de los trabajadores, sino a contrario senu, las ha usado en beneficio del mismo, y, por tanto, al cabo del tiempo se ha aprovechado en su beneficio de las cuotas que hoy se reclaman, lo anterior viola flagrante mente la normatividad de los multicitados estatutos del sindicato, amen de incurrir en responsabilidad el hoy demandado.

Así mismo manifiesto a esa Autoridad el hecho de que el demandado en ningún momento ha utilizado el dinero de la multicitadas cuotas, beneficio de los trabajadores así como tampoco en beneficio del Sindicato, pues hago del conocimiento que las oficinas que se utilizan tanto en la planta de Cuautitlan como del Distrito Federal, son propiedad de la empresa, por cuanto a las oficinas de Vallarta estas pertenece a la CTM, no así al sindicato de Ford, por lo tanto no existe pago alguno por

ese concepto, lo cual nos conlleva a que nuestro Sindicato no tiene oficinas, así como tampoco otro bien inmueble o mueble, en el cual se hubiese invertido el dinero de las citadas cuotas, así como los autos que se utilizan también son parte de la empresa, y, por tanto, si no fue utilizado en beneficio de los trabajadores, solicitamos nos sean devueltas las mismas por ser parte de nuestro salario.

Es importante hacer mención e insistir que únicamente no hemos referido a las plantas de Cuautitlan y el Distrito Federal, la anterior aclaración se realiza a efecto de que el demandado no se excuse manifestando realizare obras en otras plantas, pues sería competencia de los compañeros de las otras plantas hacer valer su derecho y exigir la rendición de cuentas como ahora lo realizamos nosotros

7.- Es importante mencionar que durante los años de mil novecientos noventa a diciembre del año dos mil se ha descontado semanalmente la cantidad del dos por ciento del salario de los trabajadores, y de acuerdo a la cantidad de trabajadores que han laborado en la empresa, arroja la cantidad de veinticinco millones aproximadamente, dinero que indebidamente se ha apropiado el hoy demandado, pues es indudable que lo ha utilizado en su beneficio personal, pues en ningún momento los agremiados hemos obtenido ningún beneficio, y si por el contrario nos hemos visto afectados en nuestro patrimonio, motivo por el cual se reclama a través de la presente vía la cantidad antes citada.

D E R E C H O

La presente demanda tiene su fundamento en lo establecido por los artículos 123 fracción XVI de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 1,2,3,5 fracción XII, 8,10,11, 16, 17, 18, 20, 21, 24, 27, 31, 33, 35, 48, 49, 50, 56, 58, 59, 61, 63, 69, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 97, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. así mismo el procedimiento se rige por lo dispuesto en los artículos 685 al 891 del ordenamiento legal antes citado.

Por lo expuesto y fundado, solicitamos:

PRIMERO : Tenernos por presentados en tiempo y forma con la presente demanda, reconociéndonos la personalidad que se nos ha conferido.

SEGUNDO : Se notifique a los demandados en el domicilio antes señalado, y en su oportunidad nos haga llegar la contestación a la presente demanda por parte de los demandados.

TERCERO : Previa secuela procesal correspondiente, esa H. Junta se sirva dictar Laudo condenando a los demandados al pago de las prestaciones reclamadas por parte de los demandados.

PROTESTO LO NECESARIO
México, D.F. a 1 Marzo del 2001.

HILARIO LÓPEZ SALGADO "

De la demanda anotada es importante aclarar, la misma fue presentada ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, recayéndole el número de expediente IV-96/2001, en la sección de Conflictos Colectivos de la mencionada Junta, ahora bien, de la demanda transcrita se tendrá que tomar en cuenta ciertas consideraciones, a efecto de poder analizar si la misma cuenta con los requisitos legales o no, si el fundamento de la misma en cuanto a las pretensiones son correctas y por último advertiremos cual fue el acuerdo de la autoridad en relación con la demanda presentada por los trabajadores.

- a) En cuanto al inicio de la demanda, los trabajadores o actores en la misma, acreditan fehacientemente su personalidad, pues especifican y fundamentan de acuerdo a la normatividad del sindicato su personalidad, desde nuestro punto de vista si los mismos se ostentan como representantes de los trabajadores, de acuerdo a los estatutos, se le debe reconocer la personalidad.
- b) La demanda es dirigida en contra del Secretario General, así como en contra del Secretario de Finanzas, situación perfectamente entendible y aceptable pues ambos son los responsables del funcionamiento del sindicato, en lo referente a las cuotas sindicales, y, por tanto, los trabajadores ejercitaron su

presentación de la demanda, en cuanto a que, en forma específica demandan al Secretario General determinadas informes o pretensiones, en virtud del cargo específico que ostenta, de acuerdo a las funciones del sindicato, cada miembro del Comité Ejecutivo del sindicato es responsable de su área, sin embargo, el Secretario General tiene la responsabilidad, entre otras, la administración de las cuotas y patrimonio del sindicato, por tanto, es responsable y le deben solicitar los informes de los ingresos del Organismo Sindical. Por otro lado es también aceptable el reclamo al Secretario de Finanzas y Estadística, pues este también es el responsable de la administración, recibir y manejar el dinero recibido, claro de común acuerdo con el Secretario General.

- c) No se debe dejar pasar por desapercibido en cuanto a las pretensiones reclamadas, las mismas se hacen fundándose, es decir, a cada reclamo realizado, se anota enseguida el fundamento jurídico o en su defecto el fundamento normativo de los estatutos, lo cual implica el apoyo y sustento a cada petición planteada, y, por tanto, las mismas no se consideran como simples caprichos o peticiones sin fundamento, dándole un mayor valor a las peticiones solicitadas. Por otro lado se solicitan informes de todos y cada uno de los ingresos, del sindicato, asimismo y al no ver concretizado ningún patrimonio de las aportaciones realizadas, solicitan se les devuelva su dinero, situación perfectamente comprensible, pues las cuotas son para el beneficio de todos y cada uno de los trabajadores pertenecientes a ese gremio y si las mismas no fueron utilizadas con ese fin, bien pueden solicitar se le devuelva, si estas han sido dilapidadas, en términos generales esas son las pretensiones reclamadas, consideramos que las mismas no se apartan en ningún momento a lo establecido por la Ley Laboral, como de los estatutos del sindicato en cuestión.
- d) Por cuanto al capítulo de hechos, la narración de los mismos se van puntualizando punto por punto, es decir, la forma en que legitiman su

representación, asimismo acreditan la misma, reconociendo el cargo tanto del Secretario General como del Secretario de Finanzas, haciendo referencia en el hecho quinto la falta de rendición de cuentas por parte el secretario general, y aún más, fundamentan tal afirmación, es decir, indican con base en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo la obligación del demandado para hacer a rendición de cuentas, situación que no se puede pasar por alto.

- e) Es importante mencionar el hecho seis, en donde hacen referencia a la falta total de los bienes patrimoniales del sindicato, situación por demás preocupante y decepcionante para los trabajadores, pues después del descuento semanal realizado por el sindicato, y no hablamos de pequeñas cantidades, sino al contrario de cantidades con las cuales un sindicato de esa envergadura bien pudiese tener oficinas para atender a sus agremiados, y si los trabajadores hacen ese reclamo, no cabe la menor duda de la falta de transparencia en cuanto al destino del dinero recibido por parte de la directiva sindical.

Ahora bien para los efectos del presente trabajo de investigación, es importante decir, simplemente la facultad o el derecho que tienen los trabajadores de solicitar los informes, y la devolución de su dinero, pues como se ha mencionado desde el principio de este capítulo, la responsabilidad que tienen los sindicatos, y en este caso la directiva, al omitir dar un informe a sus agremiados, de la situación financiera del sindicato, que como observamos importa una suma de dinero considerable.

A efecto de dar por concluido el presente capítulo, transcribiremos el acuerdo respectivo sobre las pretensiones planteadas, a la demanda, emitido por las Autoridades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y poder emitir nuestra opinión sobre el particular, relacionándola con nuestro tema responsabilidad de los sindicatos ante sus agremiados.

"México Distrito Federal, a veintinueve de Junio del año dos mil uno-----

Por recibido con fecha tres de mayo del año en curso, el escrito que suscribe el C. Hilario López Salgado en su carácter de Secretario General Local del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M. así como sus anexos, visto u contenido y toda vez que el promovente reclama de los demandados Juan José Sosa Arreola y/o Jesús Aguilar Moreno y/o quien resulte responsable de la Tesorería Finanzas del Sindicato Nacional DE Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M., como acciones principales: Un informe respecto e los Ingresos y bienes con que cuenta dicho Sindicato, así como la devolución de diversas cantidades de dinero, por concepto de cuotas sindicales, todo ello en cumplimiento de las normas estatutarias que rigen la vida interna de dicho sindicato, al respecto se formula las siguientes consideraciones: El artículo 14 Constitucional, establece que nadie podrá ser privado de la vida, libertad, propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los TRIBUNALES PREVIAMENTE ESTABLECIDOS, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; en consecuencia y conforme a una interpretación lógica de l mandato constitucional antes expresado, resulta necesario que los asuntos que se pretendan someter al conocimiento de este Tribunal Laboral, esten comprendidos dentro de la competencia que le atribuye la Constitución misma y las leyes reglamentarias, y al efecto tenemos que conforme al artículo y al efecto tenemos que conforme al artículo 123 apartado "A", fracción XX de nuestra Carta Magna, "Las diferencias o conflictos entre capital y trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno", y el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que " Corresponde a la Junta Federal De Conciliación Y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones , sólo entre aquellos o solo entre estos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con en ellas, salo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.".- De lo anterior, claramente se pone de manifiesto que las pretensiones principales del accionante se apartan de los supuestos y extremos que constitucional y reglamentariamente determinan a competencia y atribuciones de este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tribunal, siendo así lo anterior, porque el conflicto que pretende plantear no se suscita entre capital y trabajo, ni se deriva de las relaciones de trabajo o de hechos intimamente relacionados con ellas, sino que por su naturaleza son cuestiones internas del sindicato que al rubro se indica y como el mismo lo admite, al basar sus acciones en las normas estatutarias que rigen la vida interna de ese Sindicato y son cuestiones que en términos de lo dispuesto por las fracciones VI, IX, XII, XIII, y XV del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, deben estar contenidas en los estatutos Sindicales y se deberá estar a lo estipulado en los mismos, todo lo cual hace patente que este tribunal laboral no puede subrogar o suplir la voluntad de los trabajadores asociados atento a su libertad Sindical para elegir libremente a sus representantes, organizar su administración observando sus estatutos y reglamento y en términos del artículo tercero del convenio numero ochenta y siete sobre la libertad sindical y derecho de sindicación, llevado acabo ante la Organización Internacional de Trabajo, el nueve de julio de 1948 las " autoridades publicas deben abstenerse de todas intervenció que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal"; Y él artículo 8 del citado convenio en su parte conducente dice: " La legislación nacional no menoscabara ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio". - por lo tanto y respecto de las acciones que ejercitan, si acontecieran las irregularidades que afirma en su demanda, deberá ser diversa autoridad a este Tribunal Laboral, la que actué según corresponda, porque la decisión que recaiga a una solicitud de tal naturaleza, es un acto no jurisdiccional, ya que en dicho procedimiento no se ventilan contiendas o conflictos entre los sujetos de una relación laboral y la resolución relativa no decide ningún conflicto jurídico o económico, individual o colectivo, y de acuerdo con los estatutos que rigen la vida interna de ese sindicato los promoventes tienen a su alcance y a salvo sus derechos para ejercitar las acciones conforme sus normas estatutarias correspondan, incluso para sancionar en su caso expulsar o corregir, conforme corresponda o cualquiera otra accion que considere respecto de quienes actúen con la irregularidad que manifiesta, pero en todo caso como ya se dijo sería diversa autoridad la que actué ya que no plantean en su demanda contienda o conflicto entre los sujetos de una relación laboral y de otorgar él tramite a sus pretensiones la resolución relativa no decidiria ningún conflicto jurídico o económico, individual o colectivo. En consecuencia por lo antes expuesto fundado y motivado, al tratarse de un asunto de carácter

interno, del sindicato al rubro citado, ante la imposibilidad jurídica para que esta Junta pueda abocarse al conocimiento de las cuestiones planteadas y a efecto de respetar la autonomía intrasindical, procede turnar el presente expediente al archivo general como asunto total y definitivamente concluido, quedando en todo caso a salvo los derechos del promovente para que los haga valer ante la autoridad correspondiente en la vía y forma que proceda conforme, a Derecho...”

Del acuerdo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, simplemente habrá que decir, no estar de acuerdo con dicho razonamiento, pues los trabajadores pueden y deben recurrir ante dicha autoridad para conocer de las diferencias existentes entre trabajadores entre sí, pues el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo así lo dispone, y por la importancia del mismo lo transcribimos;

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO ONCE. Autoridades del trabajo y servicios sociales.

CAPÍTULO XII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.⁵⁴

No se puede negar que el asunto planteado es un conflicto asunto entre trabajadores y de índole laboral, por lo tanto, consideramos difícilmente comprender el argumento o criterio de la Autoridad laboral, pues en ningún momento los estatutos de un organismo sindical pueden estar por encima de lo establecido por la Ley, y en este caso de la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos un desacierto el acuerdo transcrito, pues aceptar el mismo implicaría que los organismos sindicales

⁵⁴ Ley Federal del Trabajo. cd- rom.2001

serían intocables de acuerdo a sus estatutos, situación verdaderamente inconcebible, e incluso nuestros Tribunales Federales como son los Colegiados de Circuito se han pronunciado sobre este particular aduciendo lo siguiente;

"Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 42 Quinta Parte

Página: 19

ESTATUTOS SINDICALES. NO PUEDEN DEROGAR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY. Los preceptos de la Ley Federal del Trabajo deben ser cumplidos por los sindicatos y no pueden ser derogados por los de un estatuto sindical, ya que para la derogación de una ley deben seguirse determinados procedimientos y sólo mediante una ley de la misma entidad puede hacerse; y como en el caso de la ley laboral se trata de una ley federal, sólo el Congreso de la Unión puede derogarla, lo que no sucede con los estatutos sindicales, que son ordenamientos que rigen el funcionamiento interno de los sindicatos.

Amparo directo 6100/71. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 34. 12 de junio de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo."⁵⁵

Se podrá concluir el presente inciso manifestando no compartir el criterio de la autoridad, dejando en estado de indefensión a los trabajadores y simplemente indicar lo mencionado en el acuerdo de referencia en el sentido que se deberá presentar ante otra autoridad, debemos entender con este actuar de la Junta Federal, que la misma se lava las manos y no acepta conocer el asunto.

⁵⁵ CD. IUS 2001 Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001, S.C.J.N

E incluso del acuerdo transcrito, se puede decir, él mismo viola las garantías constitucionales de los trabajadores demandantes, pues tal vez su acción no prospere o simplemente no les asita la razón, situación que consideramos poco aceptable o simplemente será parte del litigio, sin embargo, lo verdaderamente increíble es que la Junta Federal, les coarte su Derecho de audiencia, situación verdaderamente inadmisibile, pues la propia Ley Federal del Trabajo, establece que la Junta no se puede pronuncia ni manifestar sobre las pretensiones o peticiones planteadas en los escritos iniciales de demanda, situación establecida en el artículo, 872, 873 mismos que anotaremos, asimismo nos remitiremos a lo establecido por nuestros máximos Tribunales, sobre el particular han sentado Jurisprudencia definida, por la importancia de la misma también anotaremos

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."⁵⁶

" Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 14

Página: 9

ACCION LABORAL. EL AUTO ADMISORIO NO DEBE CALIFICAR SU PROCEDENCIA. Del contenido de los artículos 865, 871, 872 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales regulan el inicio del procedimiento laboral, se advierte que ninguno de ellos autorizan a las Juntas a analizar la demanda para determinar si la acción laboral intentada por el actor está prevista en la ley, y en caso de no ser así, desecharla o no darle trámite, ordenando su archivo como total y definitivamente concluido. Por el contrario, la ley le impone la obligación de estudiar el curso únicamente para indicar los defectos u omisiones en que hubiese incurrido; por tanto, carece de fundamento legal el auto admisorio en el que la Junta resuelva no dar trámite a la demanda, por el hecho de que la acción laboral intentada no esté prevista en la ley, toda vez que de conformidad con los diversos 840, 841 y 842 del mismo código obrero, será hasta el momento en que se pronuncie el laudo cuando se analicen las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, se haga la

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo. cd- rom.2001.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

enumeración y apreciación de las pruebas aportadas y se resuelva de manera clara, precisa y congruente sobre las pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 51/93. Entre las sustentadas por el Quinto y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de febrero de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.7/94, Gaceta número 75, pág. 23; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Marzo, pág. 127.⁵⁷

De lo apuntado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo como la Contradicción de Tesis, solo se puede concluir, el acuerdo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde nuestro punto de vista no se encuentra ajustado a Derecho, y, por tanto, viola el derecho de los trabajadores a reclamar el informe de sus cuotas sindicales, así como el estado patrimonial del sindicato al cual pertenecen, situación inadmisible y en perjuicio de la clase trabajadora.

Por último se puede decir en cuanto a la demanda presentada por los trabajadores de Ford, y en relación con el tema que nos ocupa el presente trabajo investigación, creemos apegado a Derecho la reclamación interpuesta por los trabajadores, pues buscan ser informados sobre sus aportaciones realizadas al sindicato, y esto a través de los directivos, quienes deben responder sobre la imputación o demanda presentada en su contra, pues precisamente nuestro derecho laboral lo rige el principio de contradicción, es decir, el que las partes en juicio pudiesen manifestar lo que a su derecho convenga, dentro de las etapas procesales correspondientes,

⁵⁷ CD. IUS 2001 Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001, S.C.J.N.

desafortunadamente con el actuar de la autoridad laboral, el caso citado en el presente trabajo, simplemente no da la oportunidad a los trabajadores a realizar o concretar su reclamo, e incluso el poder defenderse de la parte demandada a efecto de demostrar su bien actuar dentro del organismo que dirigen, en este caso para los dirigentes, pero desafortunadamente nuestras Autoridades parecen más preocupadas por evitar que dirigentes sindicales se enfrenten a sus responsabilidades o simplemente que informen sobre su trabajo desarrollado, y en caso de no hacerlo se enfrenten a las responsabilidades en que hubiesen incurrido, sin embargo con el actuar de la autoridad los trabajadores se pregunta o preguntarán ¿ Cual justicia laboral?, ¿Cuál imparcialidad?, ¿Sobre nuestro dinero quien responde?.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3.1 RESPONSABILIDAD LABORAL

En cuanto a las responsabilidades a que se enfrentan los Dirigentes Sindicales en el ámbito laboral, son prácticamente nulas, pues en ningún precepto de la Ley Federal Del Trabajo se enuncia sanción alguna del actuar de los dirigentes, Sindicales, y aún más si tomamos como base el criterio de la Autoridad en el sentido de no entrometerse en asuntos internos de los sindicatos, pues poco se puede hacer ya que los mismos, es decir, los dirigentes siempre se refugiaran o se excusaran manifestando estar dentro de los lineamientos de los estatutos, situación verdaderamente aberrante.

Se podría considerar una forma de presión o de cumplimiento sobre este particular hacia de los Dirigentes Sindicales, y sería el hecho de no renovar o dar la toma de nota respectiva, hasta en tanto el mismo no presente un estado de cuenta detallado, tanto del patrimonio sindical como del ingreso y erogación de las cuotas sindicales, a efecto de poder acreditar que los mismos han cumplido cabalmente en relación a las finanzas de la organización que dirigen, y por ende dando cumplimiento a lo establecido por el artículo 373 de La ley Federal del Trabajo, en donde impone la

obligación de rendir cuentas del patrimonio sindical, norma que definitivamente no funciona si la misma no trae aparejada una coacción, pues simplemente no presentan informe alguno y no pasa nada, situación verdaderamente decepcionante y triste para los trabajadores, que seguirán aportando parte de su salario sin saber hacia donde va el mismo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título dieciséis, concretamente en los artículos del 922 al 1010, no cuenta con una disposición expresa sobre la responsabilidad de los sindicatos, y, por tanto, de los dirigentes, situación verdaderamente inaceptable, pues como indico al principio de este capítulo si los impartidores de justicia (jueces) son responsables de su actuar nos parece inaudito e inaceptable el hecho de que los dirigentes sindicales no sean susceptibles de tener responsabilidad alguna en el ámbito de su trabajo, o simplemente nuestra legislación laboral no contemple esta situación, lo cual implica una desventaja para la clase trabajadora que no pude fincar responsabilidad alguna a sus dirigentes, podemos decir entonces, en donde queda el principio consagrado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que impone la obligación de interpretar la Ley conforme a la finalidad de las normas de trabajo, entendiendo por estas equilibrio y justicia social, y en caso de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador, situación por demás olvidada en este asunto de la responsabilidad de los sindicatos frente a sus agremiados, si estos últimos no tienen la facultad o el derecho a ser oídos para saber sobre el fin que tuvo su dinero, situación por demás triste y decepcionante.

Para finalizar solo se puede decir en cuanto a la falta de una normatividad concreta, en relación a la responsabilidad de los sindicato frente a sus agremiados, si bien es cierto, el mismo es un organismo creado para la defensa de los intereses, en este caso de la clase trabajadora, es importante preguntarnos ¿quién defiende a los trabajadores ante esos organismos en sus conductas ilícitas? O simplemente, se esta a los caprichos de los dirigentes, situaciones que en el México actual no se pueden permitir.

Considero una vez más que la forma de poder controlar o hacer responsables a los dirigentes sindicales, será, cuando a estos se les limite la expedición de la toma de nota, pues sin éste documento los mismos se verían imposibilitados en su actuar, y solo con la aprobación de los trabajadores del estado de cuenta presentado y firmado por la base trabajadora, solo así podrán ejercer alguna presión en el actuar de las dirigencia sindical.

4.3.2 RESPONSABILIDAD CIVIL

Después de ver la carencia de una normatividad en nuestra legislación laboral sobre la responsabilidad que pudiesen tener los sindicatos y en especial los dirigentes de los mismos, se buscará ahora en la vía civil si puede encuadrarse responsabilidad alguna a los mismos, pues siendo este, en el Derecho Civil tan amplio, tal vez se encuentre alguna norma que sancione el actuar de los dirigentes sindicales.

Hablar de responsabilidades, como se ha mencionado es aludir a ciertas consecuencias jurídicas de un hecho o un acto determinado, colocándonos indiscutiblemente en el campo de las obligaciones y por lo tanto en términos del código civil, las fuentes de las obligaciones son, el contrato, la declaración unilateral de voluntad, el enriquecimiento ilegítimo, la gestión de negocios, los actos ilícitos y el riesgo profesional, ahora bien, se debe tomar en cuenta que es un órgano representativo el que actúa en nombre del sindicato, es decir, la dirigencia sindical, y, por tanto, a los mismos es de aplicárseles lo preceptuado al administrador de una sociedad, es decir, los encargados de la administración deberán regirse por lo dispuesto en los artículos 2562, 2565, 2581, 2583, del Código Civil para el Distrito Federal, refiriéndose estos a la administración de una persona moral como lo es un sindicato, y será el dirigente responsable tanto de la administración del mismo como de la disolución de este.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo antes citado habría que indicar, en primer término que la responsabilidad existente se pudiera dar en cuanto al capítulo de las asociaciones y la administración de las mismas, correspondiendo al administrador y en este caso sería el secretario general, la administración de dicha asociación y, por tanto, el buen funcionamiento de la misma, en términos de lo preceptuado por el artículo 2709, del código civil, el cual refiere a la administración de la sociedad, asimismo tendrá que ir detallando las obligaciones y responsabilidades que puede tener el administrador, sin embargo, dentro del campo de los sindicatos, no se encuadra esta figura pues si bien es cierto no se persiguen fines de lucro, también lo es que las asociaciones o sociedades de tipo civil deben inscribirse en el registro de Sociedades Civiles lo anterior lo dispone el artículo 2694 del Código Civil para el Distrito Federal y a la letra dice:

“Artículo 2694. – El contra de sociedad debe inscribirse en el registro de sociedades civiles para que produzca efectos contra terceros”⁵⁸

Una vez anotado lo que dispone el artículo en cita, se puede concluir que los sindicatos no entran dentro de las disposiciones de orden civil, pues su registro se hace precisamente ante las autoridades laborales, como se indicó en el capítulo respectivo, y, por tanto, no se puede encuadrar responsabilidad alguna a los sindicatos por la vía civil, quedando una vez más en estado de indefinición los trabajadores, ante la dirigencia sindical, ahora bien, de acuerdo a lo asentado, una vez más, la falta de sustento jurídico, del acuerdo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que los trabajadores ejerciten su derecho ante otra autoridad, situación por demás ilógica y sin fundamento, pues precisamente es la misma quien debe conocer los conflictos intrasindicales.

Por último, es importante precisar que el Derecho del Trabajo, si bien tuvo su origen en el derecho Civil, actualmente debemos considerarlo autónomo, como nos lo indica

⁵⁸ Código Civil para el Distrito Federal, Ed. Sista México. 2000. p. 210.

el maestro Lastra Lastra en su obra denominada Derecho Sindical, en donde hace referencia a la autonomía de esta rama jurídica, como lo es el Derecho del Trabajo, sin embargo, indiscutiblemente la ciencia del Derecho es solo una, con diversas especialidades o ramificaciones. Para concluir el presente apartado se debe considerar inviable la posibilidad de que los trabajadores recurran ante un juez de lo civil para solicitar el informe o devolución de sus cuotas sindicales, pues de inmediato el juez remitirá su pretensión a la autoridad laboral a efecto de que la misma conozca de la diferencia entre los integrantes del sindicato.

4.3.3 RESPONSABILIDAD PENAL

Por cuanto al tema de la responsabilidad penal de los sindicatos y concretamente de los dirigentes sindicales, dentro de la rama del Derecho Penal, situación muy sui generis, pues el fincar una responsabilidad de este tipo a los dirigentes sindicales, no es fácil, ya que se tiene que recurrir a una serie de circunstancias a efecto de acreditar el ilícito, los trabajadores entran a una campo verdaderamente desconocido, como es la ciencia del Derecho Penal, muchas veces utilizada en su contra por ser una clase social desprotegida y tan habida de leyes que los protejan, sin embargo, pudiese ser un resquicio para presionar a las dirigencias sindicales como a continuación se podrá observar.

En cuanto a la posibilidad de existir algún ilícito por parte de los dirigentes sindicales, analizando y estudiando la legislación penal, se tendrá que aclarar en cuanto al ilícito, si este existiese, en términos del Derecho Penal sería un delito, ahora bien, este es de los denominados delitos patrimoniales, y consistente en lo siguiente; La definición de patrimonio es muy amplia según manifiestan diversos autores del ámbito penal,

y difieren de dos conceptos fundamentales uno de carácter económico y otro de carácter jurídico, desde un punto de vista económico, patrimonio es ; conjunto de bienes mediante los cuáles el hombre satisface sus necesidades y desde el punto de vista jurídico, es conjunto de relaciones jurídicas económicamente valiables, lo anterior lo manifiesta el penalista, G. Maggiore, ahora bien, el destacado jurista Jiménez Huerta se refiere al patrimonio de la siguiente manera, "Esta constituido de aquel plexo de cosas y derechos destinado a satisfacer las necesidades humanas y sujeto al servicio de su titular. Integran el patrimonio todas aquellas cosas que, según el artículo 747 del código civil, pueden ser objeto de apropiación. Cuando esta posibilidad deviene en realidad, se muta la cualidad del objeto, pues las cosas y los derechos se transforma en bienes patrimoniales."⁵⁹ , por su parte el distinguido penalista Francisco González de la Vega nos indica, "En otras palabras los bienes jurídicos protegidos de la represión penal son todos aquellos derechos de las personas que puedan ser estimables en dinero o sea que forme su activo patrimonial ya que el patrimonio es " el conjunto de derechos y cargas de una persona, apreciables en dinero"⁶⁰

Ahora bien, el ilícito cometido por las organizaciones sindicales, sería imputable precisamente a los dirigentes de los mismos, pues no se podría sancionar por igual a todos los integrantes del sindicato, sino precisamente aquellos que con su actitud realicen el ilícito, ahora bien, en cuanto al destino de las cuotas o del patrimonio del mismo, es responsabilidad única de los dirigentes, y si estos no llevan acabo una administración limpia o transparente, obviamente comenten un delito, y desde nuestro punto de vista sería un abuso de confianza o fraude.

En cuanto al abuso de confianza, habrá que reunir ciertos requisitos para configurar el delito de que hablamos, por ejemplo en cuanto al patrimonio del sindicato, si este tiene bienes inmuebles, y el dirigente pretende apoderarse de los mismos en razón

⁵⁹ Derecho Penal Mexicano, IV, Ed. Porrúa Sexta Edición, México 1986. pp.10-11.

⁶⁰ Delitos contra el Patrimonio IV, Ed. Porrúa Novena Edición, México 1999. pp.17.

de su puesto, sin que los devuelva a la organización sindical, configurándose de esta forma el delito de abuso de confianza, o bien, se puede dar el caso en razón de la administración de las cuotas sindicales, no se administren con la probidad debida, sino simplemente en beneficio del mismo, sin dar debida cuenta de la administración de las mismas, por tanto se estaría incurriendo en el ilícito de abuso de confianza, en razón de no dar la información a los miembro del sindicato del destino de sus aportaciones económicas.

"Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: VI.2o. J/45

Página: 523

ABUSO DE CONFIANZA, ELEMENTOS DEL DELITO DE. Los tres elementos que constituyen la figura delictiva denominada abuso de confianza son: la entrega de la cosa, en virtud de la confianza o de un contrato que no transfiere el dominio; que la confianza haya sido alcanzada con fines distintos del de disponer de lo ajeno, y que el acusado disponga de los fondos para otros objetos distintos de los indicados, sabiendo que no le pertenecían.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 260/90. Virginia Trujillo Juárez. 5 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 323/91. José Salas Guerrero. 18 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 337/91. Alfredo Rosete Sánchez. 6 de diciembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Amparo en revisión 362/94. Olaf Urbano Morales Dávila. 19 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Amparo directo 21/96. Olaf Urbano Morales Dávila. 28 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.⁶¹

⁶¹ CD. IUS 2000 Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001, S.C.J.N.

"Rubro: ABUSO DE CONFIANZA, ELEMENTOS DEL DELITO DE.
C.P.F. LIBRO SEGUNDO
TÍTULO VIGESIMOSEGUNDO. Delitos en contra de las personas en su patrimonio.
CAPÍTULO II. Abuso de confianza.

Artículo 382. Al que, con perjuicio de alguien, disponga para sí o para otro, de cualquier cosa ajena mueble, de la que se le haya transmitido la tenencia y no el dominio, se le sancionará con prisión hasta de 1 año y multa hasta de 100 veces el salario, cuando el monto del abuso no exceda de 200 veces el salario."⁶²

De lo anotado, no existe la menor duda de poder establecer una responsabilidad en contar de los representantes sindicales, en cuanto así los mismos dispusieron o distrajeron en beneficio propio y sin la finalidad a que fueron destinados.

Por cuanto al delito de fraude, este también está considerado como un delito patrimonial, y, por tanto, se puede configurar también el ilícito en perjuicio de los trabajadores, y como lo apunta el distinguido penalista Francisco Pavón Vasconcelos⁶³ en relación al sujeto activo del delito, es aquel que engaña o se aprovecha del error y por cuanto al sujeto pasivo es la persona que recibe el daño patrimonial, luego entonces, si un dirigente sindical manifiesta que será responsable de la administración del patrimonio y de las cuotas sindicales de los trabajadores, y este no lo hace con la probidad adecuada, implica en primer término que engaña a los trabajadores y por su puesto les causa un perjuicio al descontarles una cantidad de dinero sin que estos vean beneficio alguno, como otro elemento se puede indicar el beneficio del sujeto activo, siendo en este caso los dirigentes sindicales.

Por lo expuesto, en el campo del derecho penal si se puede tipificar un ilícito, y, por tanto, buscar de esta forma la responsabilidad de los sindicatos ante sus agremiados.

⁶² CD. IUS 2001 Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001, S.C.J.N.

⁶³ Vasconcelos Pavón Francisco, Delitos contra el Patrimonio. Ed. Porrua. 1999. p.261.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La legislación laboral no obstante haber emanado del artículo 123 Constitucional, y lo antecedentes históricos de la misma, está adolece de un capitulo o de artículos referentes a la responsabilidad de los sindicatos ante sus agremiados, pues si bien es cierto los dirigentes sindicales son representantes de cientos de miles de trabajadores, esto no debe implicar ser eximidos de tener que actuar con probidad.

SEGUNDA.- Los Dirigentes Sindicales deberían ser responsables ante sus agremiados por todas y cada una de las cuotas sindicales, que son descontadas a los trabajadores, sin embargo, se ha podido observar que los mismos en ningún momento realizan o dan informes a los trabajadores del destino de las mismas, teniendo como obligación proporcionar informes trimestrales, tanto a la autoridad como a sus agremiados, y en caso de incumplimiento retener sus trámites o sancionarlos sin la expedición de su toma de nota respectiva.

TERCERA.- Existe en la Ley Federal del Trabajo, un artículo que dispone la obligación de informar sobre el patrimonio sindical, sin embargo, es inexistente la coacción en caso de incumplimiento y, por tanto, dicha norma no tiene la fuerza y obligatoriedad necesaria para hacer que los dirigentes sindicales cumplan con misma, por lo tanto es una norma sin fuerza alguna y desafortunadamente los líderes o dirigentes sindicales han abusado de la misma, como se demostró en el cuerpo del presente trabajo.

CUARTA.- Por cuanto a la Legislación Civil, en la misma se observó, está no puede ser auxiliar o recurrida por los trabajadores, ya que claramente se indicó que las asociaciones civiles se deben registrar ante la autoridad registral competente, y en este caso los sindicatos se registran ante la autoridad laboral, y, por tanto, se entra

una vez más al campo de derecho laboral, quedando fuera la legislación civil en este tipo de asuntos.

QUINTA.- En materia penal se puede fincar, responsabilidad a los dirigentes sindicales, en su actuar, cuando éste es ilícito, tendiendo los trabajadores, desafortunadamente, que pasar un sin fin de dificultades para poder llevar a cabo la acciones correspondientes a efecto de poder demostrar la responsabilidad en que incurran los líderes sindicales, y aún más, un muchas ocasiones los trabajadores no cuentan con los recursos económicos para sostener o realizar los tramites y denuncias necesarias a efecto de que se persiga el ilícito penal correspondiente, sin embargo es una posibilidad, difícil y bastante embarazosa para la clase trabajadora, por lo tanto, es más conveniente se reforme la ley laboral.

SEXTA.- Sería muy importante e interesante se efectuaran reformas en la Ley Federal del Trabajo, en relación a la responsabilidad que pudiesen tener los sindicatos, y por tanto los dirigentes de los mismos, a efecto de evitar el desvío de fondos de la cuotas y patrimonio sindicales, esto en detrimento o perjuicio de los trabajadores, y por ende prevenir la corrupción dentro de estos organismos sociales, en principio su fin es excelente, sin embargo, los dirigentes o líderes, han hecho con sus conductas, que la confianza se les pierda, y los trabajadores no les tengan la confianza suficiente, sino simplemente como organismos a los que tiene que aguantar para no perder su empleo, esto en la mayoría de los casos, por lo tanto se debería modificar el Título séptimo capítulo segundo, artículos 359, 371, y muy en especial el artículo 373 de la Ley Federal del trabajo, en donde exista una norma coercitiva, para obligar a los dirigentes a responder tanto del patrimonio, ya sea de bienes muebles o inmuebles, como de las cuotas sindicales, es decir, el dinero de los trabajadores, pues los mismos deben tener la certeza de que sus representantes no malversaran, ni dilapidaran su dinero.

BIBLIOGRAFÍA

1. Báez Martínez, Roberto. "Derecho Constitucional". Cárdenas Editor y distribuidor, México 1979. p. 573
2. Bermúdez Cisneros, Cisneros Miguel. "Derecho del Trabajo" Editorial Oxford, Colección Textos Jurídicos 2000. p.575
3. Bermúdez Cisneros, Cisneros Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo" 3ª. Ed. Editorial Trillas, 2000. p.535
4. Buen Lozano de, Néstor. "Derecho del Trabajo T.I." 5ª.Ed. Porrúa, México, 1984. p.619
5. Buen Lozano de, Néstor. "Derecho del Trabajo T.II." 14ª. Ed. Porrúa, México, 2000.p.931
6. Burgoa Orihuela, Ignacio. "Derecho Constitucional Mexicano" Editorial Porrúa, México, 1999.p.1028
7. Burgoa Orihuela, Ignacio. "El Juicio de Amparo" 35ª Ed. Porrúa, México, 1999.p.1094
8. Burgoa Orihuela, Ignacio. "Garantías Individuales" Editorial Porrúa, México.,p.744
9. Chariz Gómez, Roberto. "Reflexiones Jurídicos Laborales". 1ª. Ed- Porrúa, México 2000.p.223
10. Carpizo Mc. Gregor, Jorge. "Constitución de 1917" 10ª. Ed. Porrúa México, 1997. p.303.
11. Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero" 3ª. Ed. Editorial México, 1959.p.299
12. Climent Beltrán, Juan B. "Derecho Sindical" 1ª. Ed. Esfinge México, 1994.p.236
13. Climent Beltrán, Juan B. "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo" 1ª. Ed. Esfinge México, 1989.p.394
14. Cueva de la, Mario. "El nuevo derecho del Trabajo T.I." 17ª. Ed.

- .Porrúa, México 1999.p.776
15. Cueva de la, Mario. "El nuevo derecho del Trabajo T.II" 17ª. Ed. Porrúa, México 1999.p.788.
 16. Dávalos, José "Derecho del Trabajo I". 8ª. Ed. Porrúa, México 1998.p.477
 17. Dávalos, José "Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados". 3ª. Ed. Porrúa, México 1998.p.250
 18. González García, Mario. "Derecho Procesal del Trabajo". 1ª. Porrúa México 2000.p.461
 19. Lastra Lastra, José Manuel "Derecho Sindical". 3ª. Ed. Porrúa, México 1999.p.308
 20. Olvera Quintero Jorge. "Derecho Mexicano del Trabajo" 1ª. Ed. Porrúa, México, 2001.p.368
 21. Pallares, Eduardo "Diccionario de Derecho Procesal Civil" 26ª. Ed. Porrúa, México 2001.p.847
 22. Pavón Vasconcelos, Francisco. "Delitos Contra el Patrimonio". 9ª. Ed. Porrúa México 1999. p.514
 23. Santos Azuela, Héctor "Derecho Colectivo del Trabajo" 2ª. Ed. Porrúa, México 1997.p.365
 24. Santos Azuela, Héctor "Derecho del Trabajo" Ed. Mc. Graw Hill., Serie Jurídica, México 1999.p.484
 25. Santos Azuela, Héctor "El Sindicalismo en México" 1ª. Ed. Porrúa, México 1994. p.336.
 26. Santoyo Velasco, Rafael. "Justicia del Trabajo" 1ª. Ed. Trillas, Mexico 2001.p.205
 27. Trueba Urbina Alberto. "Diccionario Obrero" 2ª. Ed. Botas, México 1941.p.353
 28. Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" 5ª. Ed. Porrúa México 1980.p.820

LEGISLACIÓN

1. *Código Civil Comentado, Ed. U.N.A.M. México 1996.*
2. *Código Penal, Ed. Sitsa, 1999.*
3. *Conoce a la CROC. Ed. Ozuna 1988.*
4. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Cámara de Diputados 1999.*
5. *Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M. 1989.*
6. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. 20ª. Ed. Esfinge, México.*
7. *CD. ROM IUS 2001.*
8. *CD. ROM IUS 2000.*
9. *CD. ROM Ley Federal del Trabajo.*
10. *CD. ROM Código Civil.*