



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS
Y LA CRISIS DEL SINDICALISMO MEXICANO.

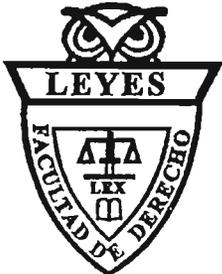
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

KAREN MANUELA CHIMAL GALLARDO



ASESOR : LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ

MEXICO, D.F. CIUDAD UNIVERSITARIA,

2004



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.





FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **KAREN MANUELA CHIMAL GALLARDO**, con número de cuenta 95315351, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS Y LA CRISIS DEL SINDICALISMO MEXICANO."**, bajo la dirección del **Lic. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 14 de noviembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Respectuosamente
"POR MI RAZA AMOLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 11 de diciembre del 2003.
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL. La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A MI QUERIDA UNAM

Por permitirme ser parte de la
Facultad de Derecho, enseñándome
que la sociedad requiere de personas
más justas.

A DIOS por enseñarme que con
corazones libres de mal y de
odios, podremos vivir la
verdadera alegría y paz.

A MIS PADRES

Manuel y Yolanda

Por su amor, principal
estímulo para lograr
mis metas. ¡LOS AMO!

GRACIAS PAPÁ por ser mi amigo,
por su incondicional apoyo para
alcanzar mis sueños, enseñándome
que la vida es una oportunidad,
eternamente, gracias.

GRACIAS MAMÁ por darme la
vida y enseñarme valores
únicos a través de
su amor y dedicación. Te quiero!!

A MI HERMANO

Israel

Por ser mi amigo y cómplice
en los momentos más
importantes de mi vida,
motivándome con su sonrisa a
no dejarme vencer por las
adversidades.

AL LICENCIADO EN DERECHO

Gerardo Valente Pérez López

Por su paciencia, conocimientos
y disposición, para hacer posible
este trabajo, gracias de todo corazón.

A ADRIÁN

Por llenar mi vida de sueños, felicidad y
esperanza; enseñándome el significado
del verdadero amor, refrendando día a
día que eres tú "El amor de mi vida".
Gracias por existir!! TE AMO!!!

EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS Y LA CRISIS DEL SINDICALISMO MEXICANO

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Sindicato.....	1
1.1.1 Definición y función.....	7
1.1.2 Constitución y Registro Sindical.....	10
1.1.2.1 Estatutos Sindicales.....	14
1.1.2.2 Contrato Colectivo de Trabajo.....	17
1.1.3 Clasificación.....	24
1.2 Concepto de Sindicalismo.....	28
1.2.1 Principios y fines fundamentales del sindicalismo.....	31
1.2.2 El Sindicalismo en México.....	36

CAPÍTULO 2. SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

2.1 Naturaleza jurídica.....	40
2.2 Evolución histórica.....	41
2.3 Marco jurídico.....	50
2.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	50
2.3.2 Ley Federal del Trabajo.....	54

2.3.3	Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas.....	55
2.4	Finalidades, estructura y composición.....	63
2.5	Organización y democracia en el Sindicato Mexicano de Electricistas...65	
2.5.1	Democracia Sindical.....	66
2.5.2	Estructura de Representación.....	70

CAPÍTULO 3. LA CRISIS DEL SINDICALISMO MEXICANO

3.1	Orígenes.....	76
3.1.2	Sindicalismo Mexicano en el Siglo XXI.....	84
3.1.2.1	Factores Internacionales que influyen dentro de la Crisis del Sindicalismo Mexicano.....	89
3.1.2.2	Factores Internos: Influencia y repercusión de intereses políticos.....	92

CAPÍTULO 4. EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS DENTRO DEL SINDICALISMO MEXICANO

4.1	Importancia del Sindicato Mexicano de Electricistas dentro de la Crisis del Sindicalismo Mexicano.....	98
4.1.1	Autonomía del Sindicato Mexicano de Electricistas frente al Estado.....	100
4.1.2	Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Mexicano de Electricistas.....	102
4.2	Importancia del Sindicato Mexicano de Electricistas en América Latina.....	111
4.3	Repercusión de intereses políticos en el desarrollo del Sindicato Mexicano de Electricistas.....	114

CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	122

Esta concepción general constituye lo que podríamos denominar un modelo de estrategia política. Así, las alianzas, la movilización y la negociación con el gobierno se instrumentan en cada momento de la lucha de acuerdo a las circunstancias.

En el capítulo cuarto se analiza el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Electricista, cuya estructura y contenido ha servido de ejemplo para muchas organizaciones obreras tanto en México como en Latinoamérica, ello para evidenciar la lucha que ha desarrollado el SME por mejorar las condiciones obreras.

De la misma forma, se estudia el impacto de los diversos intereses políticos en el movimiento obrero, determinándose que aquéllos han frenado el desarrollo autónomo de ésta organización sindical; para concluir que el SME ha sido un bastión obrero en el devenir histórico del Sindicalismo en nuestro país.

Cabe señalar que, para la realización del presente trabajo utilizamos el método histórico, analítico y deductivo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Sindicato

Antes de enunciar una definición de sindicato se considera necesario establecer la diferencia que existe con otro término utilizado en el lenguaje jurídico, como lo es la asociación profesional; para ello, consultamos las obras de diversos autores que ya han fijado sus puntos de vista sobre el tema a tratar, y aunque sabemos que son cuestiones ya estudiadas, también es cierto que su análisis es importante para el desarrollo del presente trabajo.

Asociación Profesional:

Este concepto lo podemos dividir en dos partes, primero analizando que es una asociación y después que es una asociación profesional.

El Doctor Néstor de Buen¹, al hablar de "asociación" la diferencia del derecho de reunión y de sociedad; anota que el derecho de reunión aparece consagrado en el artículo 9º constitucional al autorizar las reuniones pacíficas con cualquier objeto lícito y condiciona su licitud, cuando tiene por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, a que no se profieran injurias contra ésta ni se haga uso de violencias o amenazas para intimidarla y obligarla a resolver en el sentido que se desee.

¹ BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo, decimotercera edición, Porrúa, México, 2000, p. 601

El contrato de sociedad se encuentra regulado en el Código Civil en su artículo 2688 que señala:

“Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderadamente económico, pero que no constituya una especulación comercial.”

De Buen Lozano señala que la sociedad se distingue de la reunión en que aquélla constituye por sí misma, un sujeto de derecho, esto es, una persona jurídica colectiva o “moral”. Por otra parte, el derecho de reunirse constituye una garantía frente al Estado. La sociedad, en cambio, es el reconocimiento jurídico a la necesidad que tienen los hombres de agruparse para la realización preponderante de fines económicos y si la sociedad es de carácter mercantil, sus fines constituirán una especulación comercial.

Ahora bien, para establecer que es la “asociación”, el artículo 2670 del Código Civil, enuncia que:

“Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.”

Para precisar, cual es la distinción entre la asociación, el derecho de reunión y la sociedad, el autor en cita invoca la obra del Doctor Mario de la Cueva, que señala lo siguiente:

“a) La asociación es, en primer término, un agrupamiento de personas. Por este capítulo, la asociación está emparentada con la reunión y con el contrato de sociedad; b) La asociación es una reunión permanente por lo que, como ya indicamos, se separa de la reunión, pero continúa emparentada con el contrato de sociedad; c)

*La asociación puede perseguir cualquier fin lícito, entendiendo por tal el que no esté prohibido por la ley. Así se desprende del citado artículo 2670 del Código Civil; d) Sin embargo, los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica, porque, de ser así, devendría una sociedad.*²

Por nuestra parte, presentamos una definición de asociación derivada del pensamiento de diversos autores, misma que expresamos de la siguiente manera: Es el derecho que tienen los hombres frente al Estado, por ser una garantía individual, para reunirse en forma permanente con el propósito de la persecución de cualquier tipo de fin lícito, ya sea de carácter humano, político, recreativo, cultural, etc., y que no tenga carácter preponderadamente económico.

En continuación del tema a desarrollar, se proseguirá a determinar qué es la asociación profesional.

Julio Martínez Vivot expresa que: *"es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y la promoción de sus respectivos intereses"*.³

Leonardo Graham Fernández, señala que: *"es la reunión o agrupamiento de individuos, con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas y de intereses, así como afinidad de actividad o profesión; o cuando menos íntima conexión o identidad entre sus actividades que persiguen el análisis y mejoramiento de sus cuestiones derivadas de esa actividad"*.⁴

² CUEVA Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I. Duodécima edición, Porrúa, México, 1998. p. 56

³ Citado por José Manuel Lastra Lastra. *Derecho Sindical*, tercera edición, Porrúa, México, 1999, p. 269.

⁴ *Ibidem*, p. 270.

Dentro de nuestro marco constitucional, como señaló Mario de la Cueva, el artículo 9º plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado A del artículo 123, que reconoce "el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses".⁵

Para Guillermo Cabanellas la asociación profesional es: "todo núcleo motivado por una coincidencia profesional específica y hasta más o menos genérica, que puede comprender entidades deportivas, culturales, de asistencia médica o mutual", sin embargo, señala que en la actualidad se entiende como "aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad y pertenecen a una misma empresa"⁶

El autor en cita enlista una clasificación doctrinal⁷ de las asociaciones profesionales, que a continuación presentamos:

1.- Por su base física: Ésta se explica en razón de un territorio geográfico determinado, en el cual ejercen sus acciones, las agrupaciones pueden ser: locales, comarcales, provinciales, regionales y nacionales. También existen de índole internacional.

2.- Por la clase social representada: En razón del sujeto de asociación, pueden ser patronales o de trabajadores. Las de carácter mixto no suelen admitirse por la legislación positiva.

3.- Por su naturaleza frente al Estado: Existen asociaciones particulares u oficiales y de Derecho Público o de Derecho Privado, según la participación

⁵ Cfr. CUEVA, Mario de la, op cit. p. 79.

⁶ CABANELLAS, Guillermo., Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, vigésima edición, Heliasta, Argentina, 1981, Tomo I, pp. 394 y 395.

⁷ Íbidem, p. 401.

estatal que sostenga; o bien, de acuerdo con las facultades delegadas en ellas por los Poderes Públicos.

4.- Por la agrupación de sus elementos: Cuando la posición de los miembros es igualitaria dentro de la asociación, se habla de sindicalismo horizontal; mientras que el sistema opuesto, es aquel en el que se someten a las directivas absolutas las bases de sus agremiados, a este se le califica de sindicalismo vertical.

5.- Por la índole de la asociación: Pueden ser profesionales o de oficio, de empresa, o de industria, generales o particulares, y de oficios varios, entre otras especies.

A nuestro parecer la asociación profesional es el derecho específico que consagra una garantía social, que tienen los trabajadores y patrones ante el Estado, para reunirse con el propósito de la persecución de un fin inherente a su clase social.

Coalición:

La palabra coalición deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión; según el Diccionario de la Academia de la Lengua.⁸

Según nuestra Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT) en su artículo 355, expresa que:

“Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

⁸LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, tercera edición, Porrúa, México, 1999, p.263.

El concepto de coalición de trabajadores aparece como una cuestión histórica para remediar su explotación y surge como mera movilización de facto, que muy pronto se transformaría en un acto jurídico, mismo que actualmente se reconoce como un derecho fundamental del trabajo organizado, en cuanto sector humano consolidado y homogéneo.⁹

Guillermo Cabanellas la precisa: *"Como una reunión momentánea que se disuelve después del resultado obtenido, ya sea satisfactorio o no. Además la distingue del derecho de reunión en que éste consiste en el hecho de reunirse varias personas en el mismo lugar para deliberar sobre sus propios intereses, en tanto que el derecho de coalición es el que garantiza a personas de un mismo oficio reunirse para obrar en concierto en una ocasión determinada".*¹⁰

De acuerdo a lo antes expuesto, puede decirse que la coalición es el antecedente tanto de la asociación profesional como del sindicato; desprendiéndose las siguientes características:

- Es transitoria.
- Puede integrarse con sólo dos trabajadores o patrones, en virtud de que nuestra legislación no precisa número.
- Se forma para la defensa de sus intereses comunes.
- No requiere registro.
- Es titular del derecho de huelga.
- No puede ser titular del contrato colectivo de trabajo.

⁹SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1997, p. 88.

¹⁰Citado por BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel., Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000, p. 287.

1.1.1 Definición y función

Sindicato

En su acepción lata, como la expresión más acabada de la organización profesional, el sindicato *"se explica como una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con su concomitante, la justicia social"*.¹¹

De acuerdo a García Abellán, deriva del griego *sundiké* y significa *"justicia comunitaria"* o bien *"idea de administración y atención de una comunidad"*.¹²

La Ley Federal del Trabajo vigente menciona que sindicato:

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

Néstor de Buen, define al Sindicato como *"la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase"*.¹³ Y llega a la conclusión de que es una persona social, así determinada por el artículo 25 del Código Civil, libremente constituida por trabajadores o patrones ya que nuestro derecho no regula ni reconoce los sindicatos mixtos.

El fundamento constitucional tanto de los sindicatos en general, como de los burocráticos, lo encontramos para los primeros en la fracción XVI del apartado "A", y para los segundos en la fracción X del apartado "B", ambos del artículo 123.

¹¹ SANTOS AZUELA, Héctor, op. cit., p. 93.

¹² BUEN LOZANO, Néstor de, op. cit., p. 721.

¹³ *Ibidem*, p. 727.

Su regulación específica se encuentra en los artículos 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y del 67 al 86 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), respectivamente.

En virtud de lo explicado con antelación, el sindicato de trabajadores es una forma de asociación profesional cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de sus integrantes, a través de la representación de los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva y si esto no es posible, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción para presionar al empresario.

En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años); en aquellos países donde no existen estos vínculos formales, los sindicatos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se promulguen determinadas leyes, o apoyando a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores.

Actualmente los sindicatos, de igual forma, participan en la integración de los organismos públicos abocados a la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social.

Por lo tanto, podemos concluir que le corresponden las siguientes características:

- Es permanente.
- Para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones.

- Se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes.
- Requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo.
- No es titular del derecho de huelga
- Es titular del contrato colectivo del trabajo
- Ostenta personalidad jurídica, por lo tanto se considera sujeto de obligaciones.

Fines del Sindicato:

De la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el fin de un sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y que a consideración de algunos autores debe ser su fin único; si embargo, desde nuestro punto de vista, puede ser su fin fundamental o primario pero no único, pues existen otros como puntualizamos a continuación.

La coalición de trabajadores tiene como fin defender sus intereses comunes frente al capital o patrón; ahora bien, con la formación de sindicatos, los trabajadores persiguen los siguientes fines:

- Unidad.
- Defensa de intereses comunes.
- Mejoramiento de condiciones de trabajo (económicas y sociales).
- Representación unitaria de intereses tanto en lo individual como en lo colectivo.

Existen finalidades de otra índole, a las que algunos autores denominan "secundarias o accesorias, y que pueden ser muchas y muy variadas, de naturaleza científica, artística, cultural, recreativa, deportiva, etcétera".

De las anteriores acepciones podemos desprender las siguientes diferencias:

Asociación Profesional y Sindicato:

Asociación Profesional:

- Es un término genérico, derecho consagrado en el artículo 123 fracción XVI para trabajadores y patrones, es un medio para unirse.
- Es una facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus respectivos intereses.

Sindicato:

- Término específico, derecho consagrado en el artículo 123 fracción XVI para los trabajadores y patrones.
- Alude específicamente a las diversas formas de sindicación.
- Es una garantía social, porque:
 - a) Es un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el Estado.
 - b) Es un derecho de los trabajadores y de los patrones, considerados como miembros de una clase social determinada.

1.1.2 Constitución y Registro Sindical

Para conformar un sindicato se requiere del cumplimiento de ciertos requisitos, los cuales la doctrina ha clasificado en dos formas:

A) Requisitos de fondo

Son aquellos cuyo cumplimiento es fundamental para la existencia del grupo sindical, en caso de no acatarlos trae como consecuencia la negativa del registro (artículo 366 de la LFT). Entre estos quedan comprendidos:

a) Que la organización demuestre a satisfacción de las autoridades que se propone como finalidad: el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

b) Que estén constituidos con veinte trabajadores, que deben reunir ciertas características:

- Que estén en servicio activo (artículo 364 de la LFT), es menester, hacer referencia a que también se consideran dentro de esta categoría para el recuento, aquellos que fueron separados del empleo dentro de los 30 días que precedieron a la presentación de la solicitud o del otorgamiento del registro.

- Que no sean trabajadores de confianza (artículo 363 de la LFT).

- Se permite la afiliación de trabajadores mayores de 14 años de edad, pues como sabemos la materia laboral a diferencia de otras ramas del derecho les confiere dicha capacidad (artículo 362 de la LFT).

- Cabe hacer mención que además no deben estar afiliados a otra agrupación sindical de la misma actividad profesional.

- También pueden crearse con tres patrones, por lo menos. Al respecto la ley no fija otra limitación más que el número necesario para constituirse.

El Doctor Mario de la Cueva¹⁴ da el nombre de requisitos para la constitución de los sindicatos a "*los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas*". Comenta que los requisitos de fondo atañen a los elementos sustanciales, como: la calidad de las personas que concurren a su organización, en cuanto que pueden ser patronales o de trabajadores, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores.

c) Funcionamiento del sindicato: Debe otorgársele absoluta libertad de redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

B) Requisitos de forma

Son aquellos cuyo cumplimiento impone la ley a los integrantes del sindicato y que en caso de inobservancia (es decir, dejar de tener los requisitos legales) procede la cancelación del registro según lo dispone el artículo 369 fracción II y como consecuencia carecerán también de personalidad jurídica. Entre estos encontramos los siguientes:

a) Constancia de asamblea constitutiva: Se exige a los integrantes se reúnan previamente en una asamblea inicial para manifestar su intención de integrarse en un sindicato. Se dice que se

¹⁴ Cfr. CUEVA Mario de la, op. cit., pp. 224-226.

trata de un acto libre, porque ésta es la manera en que se expresa el consentimiento.

b) Nombramiento de una directiva: Es nombrada por la asamblea para que represente jurídicamente al sindicato y rija la vida interna de la agrupación de acuerdo a los estatutos.

Es importante señalar la existencia de la prohibición a los menores de edad para formar parte de ésta.

c) Elaboración de los estatutos.

Una vez cubiertos los requisitos anteriores, es necesario acudir ante las autoridades laborales correspondientes para solicitar el trámite, al respecto, el artículo 365 indica que:

“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 estatutos”.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Son consecuencias del registro sindical ante la autoridad competente, a saber:

a) El otorgamiento de la personalidad jurídica y la capacidad legal (por ejemplo para adquirir bienes muebles e inmuebles que estén relacionados con el desarrollo de sus actividades, siendo el Secretario General del sindicato el representante para la celebración de dichos contratos), esto es la facultad de defender sus derechos ante cualquier autoridad, así como invocar las acciones correspondientes tanto de carácter colectivo, judicial o administrativo.

b) Reconocimiento ante la empresa y la sociedad, así como la potestad de negociar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Debe anotarse, que el registro de un sindicato da a éste personalidad jurídica y capacidad legal, pero también reanima el inicio de una forma de control estatal.

1.1.2.1 Estatutos Sindicales

Como sabemos, en toda asociación es indispensable fijar reglas de control interno, que diseñan la forma en que van a organizarse, cual es su objeto y sus fines, su identidad (nombre, domicilio, objeto, duración, etc.), como

van a dirigirse, a distribuirse las funciones, los derechos y obligaciones correspondientes a cada uno de sus miembros, etcétera; y lo hacen por medio de lo que se conoce como estatuto sindical, término que es menester precisar pues existen diversas clases dependiendo la materia de que se trate.

Por ello, a continuación presento diversas connotaciones ostentadas por autores ya citados en el presente trabajo, que emiten su opinión acerca de lo que consideran es un estatuto sindical.

Miguel, Bermúdez Cisneros, dice que *"no son otra cosa que la ley interna del sindicato, de ahí que sean un requisito de existencia de la organización. Por ello, la ley los exige para su registro ante las autoridades laborales"*.¹⁵

El origen de los estatutos sindicales lo encontramos en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo tercero, donde se establece que las agrupaciones de trabajadores y empleados tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, y precisa que los primeros *"son las reglas que forman parte de un nuevo derecho al que deben sujetarse los trabajadores en lo que se relaciona con la vida interna de su comunidad"*.

El Doctor Néstor de Buen opina que el estatuto sindical *"es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato.... es la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y los del sindicato con terceros"* ¹⁶. Es un elemento esencial porque sin él no es posible concebir la existencia jurídica del sindicato.

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit., p. 290.

¹⁶ BUEN LOZANO, Néstor de, op. cit., p. 739.

Ahora bien, la LFT en el artículo 371 enuncia los elementos que debe contener el clausulado estatutario de un sindicato:

- I. Denominación que le distinga de los demás;**
- II. Domicilio;**
- III. Objeto;**
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;**
- V. Condiciones de admisión de miembros;**
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;**
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:**
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. (Aquí encontramos las garantías de legalidad y audiencia).**

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Para modificar los estatutos es necesario que el sindicato cumpla con la obligación de comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, dicha modificación” (Artículo 377, fracción II de la LFT).

1.1.2.2 Contrato Colectivo de Trabajo

Una vez constituido el sindicato, el patrón adquiere una obligación muy importante, además de darse origen a un nuevo acto jurídico como lo señala el artículo 387 de la LFT:

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

Pero ahora es menester establecer qué es un contrato colectivo y cuál es su naturaleza jurídica. Por su parte, Miguel Bermúdez, lo define como *“una fuente autónoma de derecho objetivo, la normatividad creada por los sindicatos y los patrones para reglamentar sus relaciones laborales en la empresa”*.¹⁷

¹⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit. p. 314.

Para la Organización Internacional del Trabajo *“es la convención concluida, durante cierto periodo, entre uno y varios patrones o una organización patronal, de una parte, y una organización obrera, por la otra, con el fin de uniformar las condiciones individuales de trabajo y, si es necesario, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo”*.¹⁸

La legislación laboral mexicana expresa que:

“es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De lo anterior se desprende quiénes son parte en un contrato colectivo:

- a) Una organización sindical o agrupación obrera;
- b) Un patrono o empresario particular;
- c) Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa, y
- d) Un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias. Aun cuando algunas legislaciones permiten que las coaliciones de trabajadores puedan celebrar contratos colectivos de trabajo, entre nosotros no se da este caso por disposición expresa de la ley, ya que siempre será un sindicato o varios sindicatos quienes intervienen en su celebración, pero no trabajadores libremente asociados.

Cabe señalar que el sindicato mayoritario es el que ostenta el contrato colectivo de trabajo celebrado con la empresa, es decir, es el titular.

Naturaleza Jurídica:

¹⁸ *Íbidem*, p. 318.

Respecto a la naturaleza jurídica, Miguel Bermúdez indica que *"el contrato colectivo tiene un origen contractual, pero sus efectos de aplicación son normativos, lo que hace que parezca una figura jurídica incongruente porque se supone que las normas jurídicas tienen que ser dictadas por el Estado, no por los particulares"*¹⁹.

La doctrina clasifica diversas teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del citado contrato, entre estas tenemos:

- a) Teoría civilista: Ve al contrato colectivo como un contrato nominado, es decir, no comprendido en la legislación civil.
- b) Teoría del mandato: En virtud de que los trabajadores con el solo hecho de afiliarse a un sindicato otorgan poder a la directiva para que los represente y pacte en forma colectiva, por ello, es un contrato de mandato.
- c) Teoría de la transición: Son aquellas originadas de las teorías civilistas y las del mandato, agregándole nuevos elementos.
- d) Teoría de la representación legal: Explica que todo se basa en la facultad de representación que da la ley, para que los directivos del sindicato puedan convenir con la parte patronal las condiciones de trabajo y, en fin, todo el contenido contractual, y que en virtud de dicho otorgamiento de facultades la representación por ellos ejercida obliga a sus representados en todo lo convenido.

Miguel Bermúdez, sostiene que *"en el campo del derecho civil, el contrato se basa en el principio de la autonomía de la voluntad: cada cual es*

¹⁹ *Íbidem*, p. 355.

libre de vender, arrendar o donar sus propiedades, sin que nadie lo fuerce a ello". En el derecho del trabajo esto es diferente porque, destinado a resolver problemas sociales que se dan entre el capital y el trabajo, el contrato colectivo asume su papel de fórmula jurídica para establecer un equilibrio entre las partes, y por esta razón se impone como obligatorio para el patrono.

En síntesis podemos señalar las siguientes características del contrato colectivo:

1o. Es inderogable. Sólo las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo (sindicatos y patronos) tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas, facultad de la cual carecen, por lógica consecuencia, los trabajadores individualmente considerados.

2o. Es normativo: Porque fijan derechos y obligaciones entre las partes contratantes, que surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo.

3o. Es un derecho de clase. Es un estatuto protector propio de la clase trabajadora, indispensable para la satisfacción de sus necesidades (cuyo objeto es garantizar un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de trabajo).

4o. Es extensivo. Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón no haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que la haya celebrado, en función de este elemento, con una sola excepción, la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar por disposición expresa contenida en el artículo 184 de la

LFT. Fuera de este caso el artículo 396 de la LFT establece el principio de igualdad al que hemos hecho referencia, ante la necesidad de que rija una norma única para todos los trabajadores de una empresa por resultar imperativo el respeto a los derechos e intereses legítimamente adquiridos.

5º. Es indefinido: (Artículo 397 de la LFT). No se le fija un término en la ley, sino que el contrato durará mientras perduren los motivos que le dieron origen.

Elementos del Contrato

Elementos esenciales:

- a) Consentimiento: Se va a entender como la voluntad emitida por un determinado sujeto, en este caso, va a ser tanto del patrón como de los trabajadores constituidos en un sindicato. Sin embargo, existe discusión por parte de los tratadistas sobre la disposición de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 387 de obligar al patrón a su celebración, algunos opinan que se debe a un error de tipo técnico, porque no se puede celebrar un contrato por obligación.

Por otro lado, el artículo 390 del ordenamiento citado, exige que el consentimiento debe de ser expreso, constar por escrito y hacerse por triplicado.

- b) El objeto posible: Su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Al respecto podemos referimos a lo establecido por Mario de la

Cueva²⁰, al decir que un contrato colectivo se integra de las siguientes partes:

- El elemento normativo: Lo forman las cláusulas que determinan:
 - Las condiciones individuales, las cuales pueden formar parte de su contenido.
 - Las condiciones colectivas para la prestación de los servicios, que son ciertas obligaciones que el patrón adquiere con el sindicato.
- Elemento obligatorio: Está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo, es decir, la fijación de sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, y las obligaciones y derechos de los sujetos que celebran el contrato.
- La envoltura: Son las disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo.
- Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias: No forman parte del contrato, son normas válidas pero de producirse su violación ello no implicaría la del contrato.

Elementos de validez:

- a) Capacidad: Con respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad de 18 años. Si se trata de personas jurídico colectivas se atenderá a

²⁰ CUEVA, Mario de la, op cit. pp. 47-50.

cuestiones de representación y no así de capacidad. En cuestión de este último aspecto nuestra legislación laboral exige la acreditación de su personalidad por medio de la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien la Junta de Conciliación y Arbitraje, también permite que los representantes sindicales puedan tener 16 años de edad.

- b) Libre albedrío: Se exige que la voluntad esté exenta de vicios del consentimiento a la celebración del contrato.
- c) La licitud en el objeto: Establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.
- d) La forma: Al respecto el artículo 390 de la LFT establece que:

“El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje”.

En este artículo observamos dos requisitos formales para su validez, el primero la elaboración por escrito y la segunda el depósito ante la autoridad laboral competente para ello.

Contenido del Contrato Colectivo

La legislación laboral dispone que el contrato colectivo de trabajo deberá contener lo siguiente:

- Art. 391 "I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
II. Las empresas y establecimientos que abarque;
III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
IV. Las jornadas de trabajo;
V. Los días de descanso y vacaciones;
VI. El monto de los salarios;
VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
X. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

1.1.3 Clasificación

A) Clasificación de la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de reconocer dos clases de sindicatos, el de patrones y el de trabajadores, de conformidad con el artículo 357 de la ley, también se establece una subclasificación de ambos, la cual mencionamos a continuación:

- a) *Los sindicatos de patrones* pueden ser:
- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
 - II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. (Artículo 361).
- b) *Los sindicatos de trabajadores* pueden ser:
- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Es la forma de clasificación más antigua en el cual la actividad común es la que une a los hombres.

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. El factor que se tiene en cuenta es solamente el de la adscripción a una misma negociación, el problema que presenta es el de aglutinar los intereses de diferentes especialidades.

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. La expresión "industria" no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada. La idea de "rama" intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común.

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Son de características semejantes a los industriales. Su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse, por sí mismas, en unidades confederadas.

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Nacen por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados.

B) Clasificación doctrinal.

La clasificación utilizada por diversos autores atiende a criterios, ya sea de índole político, clasista, geográfico, a mayor o menor autonomía de los sindicatos frente al Estado o frente a los empresarios. Es importante señalar

que cada sindicato será clasificado en alguna de las siguientes formas dependiendo de la tendencia sindicalista que adopte.

a) Sindicatos clasistas y sindicatos mixtos

“Sindicato clasista, es aquel que agrupa sólo a los trabajadores o sólo a los patrones. Sindicato mixto se conoce como aquél al que concurren tanto patrones como trabajadores”²¹, nuestra legislación no reconoce su existencia pero tampoco lo prohíbe, sin embargo, en caso de que se presente dicho supuesto no será un sujeto del derecho del trabajo.

b) Sindicatos unitarios y plurales

El Sindicato Unitario supone que *“en cada región, empresa o industria, no puede formarse sino un sindicato”* y el Sindicato Plural *“permite la formación de diversos sindicatos con respecto a la misma unidad económica empresarial o para una región o industria”²²*, es el caso de México.

c) Sindicatos políticos y sindicatos de gestión

Sindicato político: *“Implica que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo sino que, además, armados con una preparación política definida y, por regla general, vinculados a una organización política específica, persigan los fines de ésta,*

²¹ CUEVA, Mario de la, op. cit. pp. 657 y 658.

²² Ibidem, pp. 658 y 659.

*cualquiera que sea su tendencia*²³, sin que esto se confunda con la organización política de los trabajadores.

El sindicato de gestión, *“expresa la conformidad de los organismos sindicales con el sistema económico capitalista y la intención de lograr, dentro del sistema, mejores condiciones de trabajo, particularmente mediante la cogestión*²⁴.

d) Sindicatos blancos o amarillos y sindicatos rojos

Sindicatos blancos o amarillos, *“expresan el control real del patrón sobre el sindicato*²⁵, *“no defienden a sus agremiados*²⁶, dejando de cumplir con los fines que deben perseguir. Los Sindicatos rojos, *“expresan la independencia del grupo sindical respecto del empresario*²⁷.

e) Sindicatos mayoritarios y minoritarios

Sindicato mayoritario: *“El atributo de ser mayoritario es condición para la plena operación de un sindicato, pero no lo es para su constitución...”, “legitimado para celebrar un contrato colectivo de trabajo o para exigir de otra organización sindical, por vía jurisdiccional, su administración”*. El sindicato minoritario no puede ejercer la administración del contrato colectivo, está

²³ BUEN LOZANO Néstor de, op. cit., p. 659.

²⁴ Idem, p. 661.

²⁵ Ibidem, p. 665

²⁶ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Derecho laboral en Ibero América*, Trillas, México, 1991. p. 625.

²⁷ BUEN LOZANO, Néstor de, op. cit. p. 661.

limitado por “la barrera de la cláusula de exclusión, tanto de ingreso como de separación, por lo que no pueden lograr el control de un mayor número de trabajadores...”, “...siempre será un sindicato dependiente”.²⁸

1.2 Concepto de Sindicalismo

Para García Abellán²⁹ el sindicalismo debe entenderse “como organización profesional, esto es, como agrupamiento de “los plurales sujetos” que realizan una actividad similar. Su finalidad será la defensa de los intereses profesionales (colegios, órdenes, corporaciones, que integran la ordenación misma de las profesiones)”.

Asimismo, Gallart Folch, lo define como “el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito de la producción industrial caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables, distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos”³⁰.

El sindicato es el instrumento por el cual los trabajadores luchan por obtener y mejorar sus derechos; por su parte el sindicalismo es la corriente en la que se establecen ideales y principios a seguir, por lo que los sindicatos deciden integrarse a alguna ellas. El sindicalismo es el marco ideológico de referencia de los sindicatos, que comienza por la concepción que se tenía de una sociedad que era injusta y fija los métodos o tácticas para lograr cambiarla por una sociedad equilibrada.

²⁸ Ídem, pp. 662 y 663.

²⁹ Citado por Néstor de Buen, op. cit. p. 650.

³⁰ GALLART FOLCH, Alejandro, El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico, V.de Zavallia, Buenos Aires, 1957, p. 15.

Dentro de los sistemas de economía capitalista y según su relación con el Estado el "asociacionismo sindical obrero" puede presentarse en dos vertientes: como sindicalismo coadyuvante y como sindicalismo revolucionario.

Sindicalismo coadyuvante: corriente sindical que presupone como inevitable, el régimen de producción capitalista, se ha distinguido por su tendencia a la defensa de la organización profesional de los trabajadores y a la promoción de las reivindicaciones económicas obreras mediante la acción directa del trabajo o de las negociaciones colectivas.

En esta corriente pueden distinguirse, a su vez tres vertientes: el sindicalismo reformista; el sindicalismo cristiano, y el sindicalismo de Estado.

A) El sindicalismo reformista. Contempla al sindicato como el elemento natural de organización y defensa del trabajo con el propósito de mejorar las condiciones laborales y neutralizar en la lucha democrática la prepotencia y abusos de la clase patronal.

B) El sindicalismo cristiano. La política sindical apuntada por la Iglesia en un principio, fue la de la sindicalización conjunta de trabajadores y patronos. Sin embargo, dentro de las reivindicaciones de la *Encíclica Rerum Novarum*, promulgada por León XIII (20 de mayo de 1891), se consagra la libertad sindical de los trabajadores en sus aspectos positivo y negativo, individual o colectivo. Posteriormente la *Encíclica mater et Magistra* sin introducir modificaciones substanciales, preconiza la legitimidad de la acción política sindical, condenando tan sólo la violencia o la obstrucción irracional al sistema económico social.

C) El sindicalismo de Estado o corporativismo. Esta corriente representa la antítesis del autogobierno democrático toda vez que la actividad sindical se

encuentra interdisciplinaria por las decisiones del Estado. Dentro de esta concepción se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura política, aparentando convertir al sindicato en instrumento de solidaridad. Así, mediante la organización corporativa se hace factible la responsabilidad de aquél frente al Estado, por lo que hace a la tutela del interés profesional.

Sindicalismo revolucionario: Dentro de esta vertiente sindical se sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar el contraste de clases y de procurar la participación obrera en los beneficios de la civilización y de la economía, mediante la socialización de los instrumentos de la producción. Aquí encontramos las siguientes corrientes:

A) El anarcosindicalismo. Ésta corriente de fuerte estabilidad en el pensamiento obrero mexicano de la revolución, se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas.

B) El sindicalismo comunista. Sigue la línea de Marx, Lenin y Trosky.

Se empeña en desterrar la despolitización y la apatía proletaria, animada por ideólogos burgueses en los niveles interno e internacional.

El comunismo difundido entre los sindicatos es objeto de persecución por los grupos oficializados entrenados a los intereses y consignas del Estado.

Lucha por la vía económica, para tutelar, dignificar y nivelar las condiciones de vida de los trabajadores para conseguir la transformación de las estructuras materiales y políticas de explotación. Crítica frecuentemente al régimen económico vigente.

1.2.1 Principios y fines fundamentales del sindicalismo

Principio de Autonomía

Etimológicamente, de acuerdo al Diccionario de la Academia: autonomía es *“la condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos”*.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término “autonomía” es: *“la capacidad de una persona individual o colectiva de darse leyes que han de regir sus actos [...]”*.³¹

Autonomía Jurídica:

Como ejemplos de dicha autonomía tenemos el artículo 357 de la LFT, que a la letra dice **“los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”**; la facultad interna de redactar los estatutos plasmada en el artículo 371 del mismo ordenamiento; facultad de los sindicatos para establecer su estructura organizativa; impulsar la diversificación de actividades, etc.

El artículo 359 del ordenamiento en cita, expresa que:

“Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

³¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *“Autonomía, investigación y docencia”*, artículo publicado en la revista de la Facultad de Derecho, UNAM, número 114, México, 1979, p. 798.

Principio de Democracia

En los sindicatos es natural que se actúe por medio de sus representantes, los cuales toman decisiones importantes a nombre de la colectividad, ya que ostentan la calidad de interlocutores sociales. El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos....”

Es importante destacar que el ordenamiento en cita no menciona la votación requerida para elegir a sus representantes.

Por lo que respecta a la toma de decisiones, es necesario una votación determinada en ciertas situaciones, como lo es en las que a continuación señalamos:

- En los procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. Y la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato (Artículo 371 de la LFT).

- En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las

dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección (Artículo 371 LFT).

- Las resoluciones surgidas de las Asambleas deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos (Artículo 371 LFT);
- Para la disolución de los sindicatos es indispensable el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren (Artículo 379 LFT).

Libertad Sindical

En el derecho constitucional se habla de algunas "libertades" fundamentales, como la libertad de asociación, la libertad de imprenta, la libertad de educación, la libertad de tránsito, etc. Aquí, la palabra libertad denota un derecho subjetivo, es decir, el derecho que tienen las personas a unirse para defender intereses propios, a difundir sus ideas, a educar a sus hijos, a entrar y salir del país, etc.

Por otro lado, el principio de libertad sindical encuentra su fundamento en el artículo 123 de la Carta Magna en su fracción XVI, el cual expresa que:

“tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia, emite la siguiente opinión:

“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses”.

Amparo en revisión 337/94.-Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.-21 de mayo de 1996.-Unanimidad de diez votos.-Ausente: Juventino V Castro y Castro.-Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.-Secretario: Alfredo E. Báez López.

Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo IX, Mayo de 1999. Tesis: P./J. 43/99
Página: 5. Tesis de Jurisprudencia.

La legislación laboral mexicana confiere el derecho a los trabajadores para ingresar al sindicato de su preferencia, constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier momento del que forman parte. Asimismo, existe la libertad de los sindicatos para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir representantes, organizar su administración, etc.

Sin embargo, existen limitantes a la libertad de los trabajadores para formar y pertenecer a un sindicato, la primera sería la cláusula de preferencia sindical, por la cual en el artículo 395 de la LFT se señala que:

“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.”

Situación que impera en la realidad, cuya contradicción existe entre lo estipulado por el ya citado artículo 358 de la LFT de no poder obligar a nadie a formar parte de un sindicato. Además de que la Suprema Corte de Justicia determina procedente que el sindicato demande la observancia de dicha cláusula al estimar que dicha acción ejercida es de carácter colectivo, puesto que, afecta al interés profesional y por lo tanto, el que el patrón este obligado a ocupar exclusivamente trabajadores miembros del sindicato, pues éste representa al interés profesional.

Como antecedente histórico, podemos mencionar que la Corte emitió un criterio que exceptuaba de la aplicación de la cláusula en cita, a los trabajadores que decidieron no formar parte de un sindicato, siempre y cuando hayan laborado en la empresa con anterioridad a la constitución del mismo.

La segunda es la cláusula de preferencia, por la cual los patrones estarán obligados a preferir a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, consagrada en el

artículo 154 de nuestra legislación laboral. De la misma manera, es apoyada por la Suprema Corte al emitir una tesis en la que se condena al sindicato que no respete esta cláusula a indemnizar por daños y perjuicios.

1.2.2. Sindicalismo en México

El movimiento obrero en México está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos.

El fenómeno del desarrollo industrial provoca en el obrero la necesidad de organizarse en sociedades de lucha. El sindicalismo mexicano se apoya en antecedentes relevantes a partir de la segunda mitad del siglo XX.

En la época porfirista (1876-1911) tuvo auge la industrialización, ya que se crearon empresas manufactureras en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etc., y paralelamente surgió el proletariado industrial, pues la producción, en su mayor parte descansaba en las haciendas porfirianas que, en ocasiones exportaban sus productos.

En febrero de 1916 se acordó formar un organismo sindical llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, que tenía como objeto la lucha de clases, siendo su finalidad la socialización de los medios de producción.

El 1º de mayo de 1918 surgió la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), que representaba el triunfo del reformismo, esta agrupación tuvo nexos con la American Federation of Labor (AFL).

En 1928 la CROM sufre una crisis, la cual finiquita el período formativo del sindicalismo mexicano.

Posteriormente, surge la Confederación General de Trabajadores (CGT), expresión de la corriente anarcosindicalista en nuestro país, nace como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajo ante el Estado.

Más tarde, se crean los sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la iglesia católica. La Confederación Católica Obrera (CCO) (1911), cuyo objetivo era una reforma al sistema económico, se apoyaba en los ideales de la *Encíclica Papal Rerum Novarum* y estaba en contra de los sindicatos socialistas. El líder de dicho movimiento era un cura por lo que los obreros no figuraban en la dirección del mismo. En 1926-1929, el conflicto religioso hizo declinar el movimiento obrero católico.

Subsecuentemente, se manifiesta otra organización denominada Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCCM), cuyo intento es la unificación del Sector Laboral, reorganizó a los trabajadores que se encontraban dispersos; con el paso del tiempo se disolvió, lo que dio origen a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

La CTM adoptó como doctrina la lucha de clases, lo que reflejó una gran influencia de la corriente marxista; cabe señalar algunas actuaciones sobresalientes de la CTM dentro del movimiento sindical del país, entre ellas: la huelga de los trabajadores electricistas contra la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. (Mexican Light and Power Company) poderoso monopolio extranjero, declarada por los trabajadores pertenecientes al Sindicato Mexicano de Electricistas.

También participó en la huelga de los obreros agrícolas de la región denominada "la laguna", de los estados de Coahuila y Durango, contra hacendados de la Cámara, por la negativa de firmar un solo Contrato Colectivo

de Trabajo, nivelando los salarios y las prestaciones de los trabajadores. Participó en el conflicto de dos grandes monopolios petroleros extranjeros: la Standard Oil y la Royal Dutch Shell, en donde se negaron a aceptar el pliego de peticiones que el sindicato le había formulado. Lázaro Cárdenas no permitió a la CTM organizar al sector agrícola argumentando que estaba a cargo del gobierno.

En mayo de 1949 nace la Unión de Obreros y Campesinos de México (UGOCM), integrada por el Sindicato de mineros y otros de menor importancia, adoptando el principio de "lucha de clases", se le negó registro sindical objetando que no cumplía con los requisitos legales.

Surgen después la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), creada en 1951, que formó parte de la Confederación Revolucionaria Campesina (CROC) en abril de 1953 y la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) organizada en 1954.

Con Adolfo López Mateos emerge la Central Nacional de Trabajadores (CNT), en diciembre de 1960. Originalmente estuvo compuesta por el SME, la CROC, la FROC y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), dicha central pugnaba por la independencia del movimiento obrero.

Durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz aparece el Congreso del Trabajo (CT); cuya formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales y ha seguido lo establecido por la CTM. Su Programa de Acción, como puede observarse a nivel ideológico, contiene postulados de reivindicación, busca la socialización de los medios de producción, especialmente en las industrias que se han señalado: alimentación,

del vestido y las químico-farmacéuticas, ignora otras que son también muy importantes.

En el mandato de Luis Echeverría se crea el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), con motivo de dos importantes conflictos de huelga. Esta asociación pugnaba por la creación de un Estado Socialista sin clases y la no explotación de los trabajadores.

La Confederación de Trabajadores y Campesinos trata de ejercer mayor control sobre el movimiento obrero y un apoyo al sistema político.

Por lo que se refiere a la Unidad Obrera Independiente (UOI), organismo sindical dentro de los sindicatos independientes, la toma de decisiones queda en manos del Comité Coordinador Nacional.

En México, las fases evolutivas por las que ha atravesado el sindicalismo son similares a los de otros países. Podemos señalar que la fase de tolerancia prevaleció de 1912-1917, la politización 1918-1938 y la de integración al Estado de 1938 a la fecha.

Por lo antes señalado, y si se tiene en cuenta la realidad social, el sindicalismo se desliza por causas jurídicas, sin embargo, la fuerza social que podrían representar las organizaciones sindicales se diluye en los mecanismos burocráticos, administrativos y jurisdiccionales. En efecto, en las relaciones Estado-sindicatos, el sindicalismo se integra dócilmente en los organismos tripartidistas y actúa, en alguna medida, como elemento amortiguador de las convulsiones sociales.

CAPÍTULO 2. SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

2.1 Naturaleza Jurídica

Nuestra Legislación Laboral Vigente, en su artículo 360, fracción IV, considera como sindicatos Nacionales de Industria a:

"los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas"

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) debe considerarse como uno de naturaleza nacional de industria, ya que está integrado por los trabajadores de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y de sus subsidiarias, las Compañías: de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A.; Mexicana Meridional de Fuerza, S.A.; de Fuerza del Suroeste de México, S.A.; y de Luz y Fuerza de Toluca, S.A.

Asimismo, atendiendo a lo establecido en el artículo 25, fracción IV, del Código Civil en vigor en el Distrito Federal, el Sindicato Electricista es una persona moral, pues cuenta con personalidad jurídica propia. Es una organización legalmente constituida, registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el No. 760, como Sindicato Obrero Industrial de jurisdicción federal, cuya acta de constitución y estatutos son de fecha 14 de diciembre de 1914 y 2 de agosto de 1935, respectivamente.

En la práctica, se puede clasificar al Sindicato Mexicano de Electricistas como un sindicato "rojo", puesto que expresa la independencia del grupo sindical respecto del empresario; y de "gestión", no obstante de que este

término enuncia su conformidad con el sistema económico capitalista y el SME expone una política de antagonismo frente a éste, su intención es lograr, dentro del sistema, mejores condiciones de trabajo, particularmente mediante la huelga

En cuanto a su régimen y acuerdos interiores es independiente y soberano, *sin más limitaciones que las establecidas en sus estatutos y en los pactos de solidaridad intergremial que él hubiere acordado o acuerde celebrar.*

A través de sus Organismos Representativos, el Sindicato tiene el derecho de representar a sus agremiados para tratar con Luz y Fuerza del Centro y de sus subsidiarias los asuntos de carácter colectivo o individual que surgen entre ellas y los agremiados en su calidad de trabajadores, así como ante otras Organizaciones de trabajadores, ante las autoridades y en general ante terceras personas, siempre y cuando no se trate de asuntos particulares en los que no intervenga su calidad de Agremiados.

2.2 Evolución Histórica

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) surgió en 1914, en plena Revolución, la cual marcó su destino, otorgándole un carácter indeleble plasmado en la constancia de los electricistas por encontrar una forma organizada para mejorar las condiciones de vida y poder participar democráticamente, como fuerza social, en la construcción de una nueva etapa para México.

El SME se forjó en la lucha del pueblo de México, creció y se fortaleció al ritmo de los grandes sucesos nacionales; logró marcar con su sello momentos cruciales para México. Su lucha tiene grandes logros, por ello la reconstrucción de sus experiencias resulta polémica.

La organización inicia, paralelamente con el crecimiento de las "industrias" que le otorgaron la razón y posibilidad de ser.

Como la mayor parte de las industrias importantes de México, la "eléctrica" estaba soportada por inversiones y consorcios extranjeros, ingleses y canadienses; tal fue el caso de la *Mexican Light and Power Company*; confiriéndole una política de "puerta abierta" al Gobierno Nacional, obteniendo facilidades para expandirse en el suministro del "flujo eléctrico".

La concesión para la construcción del "complejo hidroeléctrico" la obtuvo la *Mexican Light and Power Company* en el año de 1903, mismo que tenía como finalidad la "generación, transmisión y distribución" de la energía eléctrica; se otorgaron facultades para tratar con propietarios de terrenos en la compraventa; si las obras lo ameritaban. Pero en caso de negativa del propietario, el Gobierno realizaría la expropiación de estos bienes y la compañía procedía a su utilización.

En 1906, en el centro de la República Mexicana se ubicaba el control y trabajo de la *Mexican Light and Power*, que compartía esta zona con otra empresa de gran importancia económica, la "*México Tramways Company*", que dependían del mismo consorcio "Británico-Canadiense". El gerente general administraba ambas empresas. Sin embargo, mientras que para los industriales o los consorcios internacionales la situación económica o financiera fue de bonanza, para la agrupación de trabajadores mexicanos se agudizó el problema de sobrellevar la vida y mantenerla en un nivel término medio.

Los salarios de los trabajadores "electricistas mexicanos" fueron siempre muy bajos, nunca alcanzaron niveles de los precios en los artículos de primera necesidad. Por tal motivo, la mayor parte de las "demandas obreras" en estos años fueron dos: reducción de la jornada de trabajo y aumento a los salarios.

Es por ello que surgieron las demandas de organización de los trabajadores mexicanos, con base a una participación profunda, para obtener los elementos indispensables que alcanzarían satisfactores en todos los niveles de la vida nacional. A nivel político-económico, la participación organizada alcanzó presencia política, retribuyendo mejores salarios en cada una de las regiones del país. A este movimiento se unieron los "electricistas", mismos que intentaron organizarse para terminar con la explotación obrera; creando la "Sexta Sección de Liga de Electricistas Mexicanos", entre 1906 y 1908; siendo el primer intento por defender colectivamente los intereses de los trabajadores que laboraban para las empresas "Gas y Luz Eléctrica Limitada"; "Hidroeléctrica de San Ildefonso", "Nacional de Electricidad", "Siemens y Halsky"; "Mexican Light".

El segundo intento inició en septiembre de 1911, con la fundación de la "Liga de Electricistas Mexicanos", como organización con bases "mutualistas cooperativistas" que proporcionaban a los socios "ayuda económica", "ayuda moral", "enseñanza práctica" y "perfeccionamiento de inventos". El órgano de difusión fue el periódico ELECTRÓN, que a través del cual los telegrafistas, ferrocarrileros y electricistas impulsarían la organización y comunicación de sus respectivos gremios.

El presidente de la "Liga de Electricistas Mexicanos", en esos tiempos era el propietario de la "Casa Edison", tienda y taller de aparatos eléctricos e instalaciones eléctricas. Su objetivo era: fundar un taller práctico y de enseñanza, repartir entre los socios anualmente los intereses y cantidades económicas obtenidas por la venta e instalaciones realizadas. Impartiendo conferencias sobre electricidad. A pesar de estos intentos de la organización, sólo queda un recuerdo, pues no existen documentos que relaten verídicamente los sucesos que impidieron su consolidación.

Entre los años 1912-1914 un grupo de intelectuales y trabajadores iniciaron la organización de la "Casa del Obrero Mundial", con el fin de lograr la incorporación de la gran mayoría de trabajadores, que permitiría comentar y facilitar la reflexión sobre las condiciones del país y de cada una de las regiones del mismo, así como la consecuencia de enfrentarlas para obtener mejores condiciones de vida y de trabajo.

En el caso de los "obreros electricistas", encontraron en los tranviarios elementos suficientes para proponer una agrupación única que sería la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, donde encontraron solución a la situación económica por la cual pasaba el país en ese momento.

En el periodo de octubre a diciembre de 1914, los "Tranviarios" realizaron una fuerte lucha para obtener mejoras en sus condiciones de trabajo. Esta experiencia fue transmitida en forma directa a los electricistas y la mecha empezó a expandir el fuego de la solidaridad y el espíritu de lucha de los obreros.

Ante la intransigencia de la Compañía de Tranvías, el Gobierno del Distrito Federal por órdenes del General Venustiano Carranza procedió a la incautación, bajo el argumento de que la huelga de los tranviarios causaba grandes trastornos y estragos en la vida social de la Ciudad de México.

En ese contexto y con estos antecedentes, los trabajadores electricistas iniciaron el tercer intento de organización. El día 14 de diciembre de 1914 se publicó un desplegado en la "Federación de Empleados y Obreros de las Compañías de Tranvías y de Luz y Fuerza", en el que cinco días antes se había citado a los empleados y obreros de esas empresas para agruparse en una "sociedad mutualista"; sin embargo, todos aquellos que acudieron sufrieron una amarga decepción, pues sin más, sólo se pedía que firmaran un documento

donde se comprometía a las personas a la asociación sin mayores explicaciones de funcionamiento, principios y formas de acción. No se permitió el uso de la palabra a los asistentes y sólo deseaba imponerse el criterio de quienes presidían la reunión.

El 14 de diciembre de 1914 se discutió la organización; llegando al acuerdo: Mantener por separado a las organizaciones respectivas; por un lado los empleados y obreros de la empresa de Tranvías Eléctricos de México y, por el otro, los obreros y empleados de la Compañía de Luz y Fuerza Motriz se mantuvo a la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías, surgiendo así el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Se acordaron tres medidas: Primera, el establecimiento de las cuotas sindicales. Segunda, la definición del nombre de la organización. Tercera, ampliar los vínculos de solidaridad hacia las organizaciones hermanas de la Ciudad de México. Al llamado acudieron gran número de obreros y empleados de la "Mexican Light and Power Company", "Telefonistas de Ericsson", "Mexican Telegraph and Telephone Company"; por lo que, las repercusiones de estas organizaciones fueron inmediatas, amedrentando a los trabajadores que ingresaban al Sindicato Mexicano de Electricistas.

En enero de 1915, los esfuerzos de los electricistas y telefonistas agrupados en el nuevo sindicato se pusieron a prueba como organización. Haciéndolo de manera simultánea, ante las tres grandes empresas imperialistas para las que trabajaban: la "Mexican Light and Power", "Mexican Telegraph and Telephone" y "Telefonía Ericsson".

El primer "memorial" fue entregado el 14 de enero del mismo año y correspondió a la Telegráfica y Telefonía Mexicana atender las siguientes demandas del Sindicato Mexicano de Electricistas; aumento a los salarios;

destitución de empleados de confianza; jornada de ocho horas y pago de horas extraordinarias e indemnizaciones a los heridos y enfermos.

El segundo "memorial" fue entregado a la Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, el 21 de enero de 1915, exigiendo el reconocimiento del "Sindicato" como representante de los trabajadores; aumento de los salarios; pago de tiempo extraordinario, jornadas de nueve horas de trabajo; supresión del departamento de policía; indemnización a los trabajadores accidentados; atención médica y prestación de energía eléctrica a mitad de costo para obreros y empleados.

El tercer "memorial" fue presentado a la empresa Telefónica Ericsson, el 23 de enero, solicitaba: aumento de salarios; gastos del transporte en salidas fuera de la ciudad; pago de horas extraordinarias y en labores nocturnas; indemnización por accidentes en horas de trabajo; ascensos según la antigüedad, aptitud y buenas costumbres; castigos monetarios para retardos y repartición de cantidades económicas como premio a los cumplidos.

Como puede observarse, las demandas eran similares, pues las exigencias dentro de los trabajos por parte de las empresas mantenían las mismas características, sobre todo hacia los trabajadores nacionales. La manera en que el SME presionó a los empresarios fue: la huelga en los establecimientos, parcial y total, obteniendo resultados plasmados en los "memoriales".

Cabe señalar que el SME obtuvo aumentos de salario; jornada establecida; pago de horas extraordinarias; atención a los accidentados o pago de indemnizaciones y médico pagado por la empresa. Como podemos observar, el reconocimiento del Sindicato si no formal, sí se estableció realmente, pues pactó la empresa con aquellos representantes nombrados por

los integrantes de los departamentos. La negociación bilateral fue un hecho, las demandas fueron satisfechas.

La organización interna del "Sindicato Electricista" se basaba en la Asamblea general y la Elección del Comité Central. La Asamblea escuchaba informes y nombraba comisiones de tres a cuatro miembros (incluyendo uno o dos integrantes del Comité), para tratar y resolver los diversos asuntos y problemas de trabajo. Estaba presente el procedimiento de las asambleas como órgano máximo de decisión obrera, y los distintos tipos de ellas; "General", "ordinaria y extraordinaria"; "local", "secreta" y "abierta", los acuerdos eran tomados por mayoría simple, siendo obligatorios.

Años más tarde, en agosto de 1917, el SME plantea un aumento a los salarios y reducción a la jornada de trabajo; obteniendo consecuentemente, el "Convenio del 5 de septiembre" del mismo año, celebrado entre los representantes de los empleados y obreros de la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, S. A. y el señor G. R. G. Conway, Director, Gerente y Representante General de dicha compañía" y en cuya introducción se advertía:

"Este convenio se celebra de la mejor buena fe por ambas partes, con la mira de armonizar sus relaciones y procurar establecer cooperación entre los empleados y oficiales de la compañía en mutuo beneficio, y con el fin de obtener la mayor eficiencia en el servicio público".

Bajo estos lineamientos, el SME enmarcó su lucha dentro del espíritu del Artículo 123 de la Carta Magna y bajo el principio de no participación en política. Obteniendo pequeñas y grandes conquistas laborales, como lo fue el primer Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 15 de marzo de 1932.

Durante el año de 1934 el SME obtuvo uno de sus más grandes logros, un Contrato Colectivo de Trabajo, con 81 cláusulas, estructuradas por capítulos, que se mantienen hasta la fecha y cuyos títulos son los siguientes: Disposiciones generales, Salarios y percepciones por viajes, Horas de trabajo, Intensidad y calidad del trabajo, Descansos, Vacaciones y Ausencias, Movimientos de personal, Antigüedad, Enfermedades y accidentes no profesionales, Enfermedades y Accidentes profesionales, Trabajadores por obra determinada y Cláusulas diversas. Asimismo, este contrato significó para el SME un enorme fortalecimiento de su posición como organización sindical frente a la empresa.

En el informe presidencial de 1960, el Licenciado Adolfo López Mateos, menciona lo siguiente: *"... a fin de integrar definitivamente el sistema nacional de la generación, distribución y abastecimiento de energía eléctrica y de que el pueblo mexicano sea el único dueño de la que se produce, hemos adquirido la Compañía de Luz y Fuerza Motriz y sus filiales, con una capacidad instalada de 585,000 Kilovatios.*

...Como culminación de este proceso de reivindicación, inspirado en el más puro patriotismo, promoveré la adición del Artículo 27 Constitucional para que, como en el caso de los combustibles señalados en el párrafo sexto de ese precepto, no se otorguen concesiones a particulares para la prestación del servicio público de energía eléctrica".³²

Durante los años de 1960-1967, el Licenciado Adolfo López Mateos eleva a rango constitucional, la facultad del Estado para monopolizar la generación y transmisión de energía eléctrica; nacionaliza la industria, compra la totalidad de las acciones de la American Light and Power Company.

³² "Nacionalización de la Compañía de Luz" en LUX, 31 de agosto de 1960, p.7.

En el periodo de 1966-1969 la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. realiza su reestructuración industrial "Pactada" a presión con el SME, durante la revisión contractual de 1966. Hubo cambios importantes en ella, modificaciones de secciones y departamentos, reubicación de trabajadores, reajustes salariales y revisión de convenios.

En el año de 1974 se autorizó a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A., a realizar los actos necesarios para su disolución y liquidación. En 1989, se reforma la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, previéndose que la empresa con intervención del Ejecutivo Federal planificarán la "constitución, estructura y funcionamiento" del servicio que venía proporcionando, publicando el 27 de diciembre del mismo año, en el Diario Oficial de la Federación el siguiente DECRETO:

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA. SE REFORMA LA LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE ENERGÍA ELÉCTRICA.

Artículo único.- Se reforma el artículo cuarto transitorio de la ley del Servicio Público de Energía Eléctrica para quedar como sigue: Artículo Cuarto.- Las empresas concesionarias, entrarán o continuarán en disolución o liquidación y prestarán el servicio hasta ser totalmente liquidadas. Concluida la liquidación de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. y sus asociadas Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S. A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza S. A.; el Ejecutivo Federal, dispondrá la Constitución de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, el cual tendrá a su cargo la prestación del servicio que ha venido proporcionando dichas compañías. El Decreto de creación del organismo establecerá, con arreglo a esta disposición, la estructura, organización y funciones que tendrá el propio organismo hará el adecuado cumplimiento de sus funciones".

Posteriormente, el 8 de febrero de 1994, por Decreto Presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 9 del mismo mes y año se constituye Luz y Fuerza del Centro, como "Organismo Descentralizado" con personalidad jurídica y patrimonio propios, creado en cumplimiento del Decreto

del H. Congreso de la Unión de fecha 21 de diciembre de 1989. El Gobierno Federal otorgó concesión a este organismo para la prestación del servicio público, consistente en la generación, conducción, transformación, distribución y abasto de energía eléctrica en la zona central de el país, comprendida por el Distrito Federal y parcialmente por los Estados de México, Morelos, Hidalgo, Puebla y Michoacán.

El Sindicato Mexicano de Electricistas ha sido más que un testigo, un partícipe de la historia social y política de nuestro país, ha encabezado diversos movimientos de resistencia, dando solución a las inconformidades de las comunidades, al no poseer los niveles de un servicio de fluido eléctrico.

2.3 Marco jurídico

El Sindicato Electricista esta regulado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y en el Régimen Estatutario del SME.

2.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el Derecho Constitucional, los sindicatos tienen una importancia decisiva, es por ello que encontramos un sistema que los rige. Por su parte, el Sindicato Mexicano de Electricistas reconoce la forzosa obligación de seguir los lineamientos que establece nuestra Carta Magna, para mejorar las condiciones laborales de la clase a la que se debe.

“Los problemas socio-económicos preocuparon hondamente a nuestros constituyentes de 1917, sobre todo cuando establecen en el primer ordenamiento jurídico, normas de resguardo, protección y tutela de los

derechos sociales del hombre. En general, predominó el ideal de justicia social y la primacía del interés general”.³³

Artículo 5º.- De este precepto constitucional, solo serán transcritos los párrafos que contienen texto de nuestro interés, por lo que no se trata de la redacción completa del mismo.

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial o, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Por su parte, el artículo 123 del ordenamiento en cita, toma como punto de partida el trabajo, considerado como un el valor supremo de todos los atributos de la especie humana que tiene por finalidad la creación de satisfactores.

“El derecho del trabajo en México nace con el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz. Fue el resultado de la lucha tenaz y

³³ SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Económico. Decimonovena edición, Porrúa, México, 1990, p.261.

heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza.

Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo; nada fácil fue sortear los problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y otros muchos obstáculos³⁴

El artículo 123, que el Constituyente de 1917 aprobó, garantiza los derechos fundamentales para la clase trabajadora; destacan entre ellos: jornada de trabajo, trabajo de mujeres y menores, salarios y utilidades, pago por tiempo extraordinario, habitación, accidentes y enfermedades de trabajo, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, sindicatos, huelgas, contratos, entre los más sobresalientes.

Es conveniente señalar, que lo establecido en la Constitución, es resultado de una transformación y se convierte en el derecho al trabajo actual en México; a saber:

Artículo 123 “**Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.**

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo:

.....

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

.....

³⁴ DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991, p. 23.

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

.....

2.- Eléctrica

.....

.....

b) Empresas

1.- aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal:

.....”

Las actuales disposiciones conceptuales y procesales del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria armonizan y concilian los factores de la producción en condiciones tales que conceden protección social y reivindicación económica al trabajador. De manera simultánea permiten e impulsan el crecimiento y mejoramiento de las empresas, cuya rentabilidad comercial las conduce al pleno desarrollo como entidades productivas, constituyéndose en auténticas fuentes de productividad que benefician al conjunto en lo general.

En conclusión, podemos decir que los derechos consagrados en el artículo 123 constitucional, a pesar de los obstáculos encontrados, se generaron con un espíritu fundado en los principios sociales y jurídicos que lograron alcanzar las bases más universales del derecho laboral. El capital y el trabajo sólo coexisten productiva y exitosamente cuando el valor más destacado y sensible es reconocido en la protección, la garantía y la reivindicación progresiva de los trabajadores, que permitieron el inicio de una vida sindical libre y democrática.

2.3.2 Ley Federal del Trabajo (Título VII)

La ley reglamentaria del artículo 123 constitucional es el instrumento vinculador con el más alto grado de fuerza para armonizar y conciliar a los factores de la producción. Reconociendo la realidad económica, política y social del país, en cuanto a los heredados rezagos tecnológicos; si quiere, el empresario puede utilizar los variados mecanismos que le otorga la Ley Federal del Trabajo y la negociación colectiva, y aplicarlos con un estricto sentido nacionalista, en beneficio de los trabajadores mexicanos, sin precipitar cambios de contenido antiobrero.

La Legislación Laboral de 1970 reconoce y define al derecho de coalición, y al sindicato, ratifica el principio de la de 1931, que establece que los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, también exige requisitos de fondo y forma para la constitución de sindicatos, entre los primeros y más importantes está, el que los sindicatos deben buscar el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, adiciona la clasificación de nacionales de industria, contempla también el registro automático, motivando a la autoridad registradora a resolver en forma pronta, es considerado el derecho de los sindicatos de formar Federaciones y Confederaciones.

Para fines de la presente tesis, es importante analizar el Título VII de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las "relaciones Colectivas de Trabajo"; pues establece las bases de los sindicatos, su constitución, clasificación, obligaciones, prohibiciones, disolución, etc.

En el artículo 357 se establece el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. El artículo 374 señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales.

Por otra parte, el artículo 365 dispone que los sindicatos deben registrarse ante las autoridades laborales que ahí se indican. El artículo 368 señala que el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por las autoridades del trabajo, produce efectos jurídicos ante todas autoridades. *“Estos dos preceptos no niegan la personalidad jurídica de los sindicatos una vez constituidos, pero llevan a las autoridades del trabajo a reconocer como sindicatos únicamente a las organizaciones que acrediten su registro y el de su directiva”*.³⁵

Lo anterior se encarga de enfatizarlo el artículo 692, fracción IV: **“Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato”**.

Cabe señalar, que el sindicato al obtener el registro puede comparecer ante las autoridades a representar y a defender a sus agremiados, comprobando que tiene personalidad jurídica para ello, con la copia certificada del registro sindical y de su directiva.

2.3.3 Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas

Los estatutos son la reglamentación interna de toda agrupación de trabajadores, el instrumento normativo que regula la cohesión y la unidad entre sus miembros. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios.

³⁵ DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales*. Porrúa, México, 1992, p. 165.

Es evidente que en los estatutos de los electricistas están plasmadas las normas que lo hacen una organización democrática. Es a través de la estructura interna sindical y de su funcionamiento como los trabajadores están en capacidad de orientar el rumbo de su organización.

*Por otro lado, "la vida transcurre también enmarcada por diversos ordenamientos reglamentarios. Desde la legislación federal o estatal en materias de trabajo hasta los estatutos o reglamentos internos, todos condicionan el quehacer sindical. Tanto el artículo 123 de la Constitución como sus leyes reglamentarias y las legislaciones locales contienen una serie de disposiciones que enmarcan el desarrollo del sindicalismo. De igual forma, las normas internas, así como los estatutos o reglamentos influyen sobre las prácticas sindicales"*³⁶

Así, bajo estos lineamientos el SME creó su régimen estatutario, el cual consta de diez capítulos; a saber:

El primero hace referencia a su forma de constitución, nombre, lema, residencia y domicilio y el objeto del sindicato;

El segundo, establece lo relativo a la composición y organización del sindicato y de sus organismos representativos. Respecto a la organización, se hace por medio de representación y votación proporcionales que las Asambleas realizan y dirigido por ellas y por los Organismos Representativos que los mismos eligen (Art. 8), éstos últimos se integran por Miembros representantes designados por elección o nombramiento; a saber, a) Comité Central; b) Comisión Autónoma de Justicia; c) Comisión Autónoma de Hacienda; d) Sub-Comités; e) Comisión de Trabajo; f) Representación del Sindicato en la

³⁶ Cfr. LEAL, Juan Felipe. Organización y Sindicalismo. Siglo XXI, México, 1985, p. 211.

Comisión de Seguridad; g) Comisión de Organización y de Educación y Propaganda, h) Comisiones Especiales.

El tercer capítulo establece la división y denominación de las asambleas, de sus facultades y competencia. Dichas asambleas podrán ser General o Local; la primera es soberana en sus decisiones, sin más limitación que su propia voluntad expresada en los Estatutos (Art. 11, fracción I); la segunda, conocerá y resolverá asuntos referentes a la protección de sus agremiados, fomento de su Unión y Progreso (económico, intelectual social y físico de sus Agremiados en particular y de los trabajadores en general); establecer Servicios Sociales y Adquirir Muebles e Inmuebles, combinar el Sistema Económico.

Por otro lado, también existen Asambleas Ordinarias, las cuales se celebran con el objeto de tratar asuntos referentes a la vida normal del Sindicato. A su vez, se dividen en Asambleas Generales Ordinarias, que se efectúan dos veces al año, una durante el mes de julio y otra durante el mes de diciembre; y las Asambleas Locales Ordinarias, que deberán efectuarse por lo menos una vez cada mes y cuando no se hubiesen celebrado Asambleas Generales Extraordinarias³⁷.

Cabe resaltar que las Asambleas Legislativas son fundamentales, ya que se erigen con el propósito de cambiar en cualquier tiempo, total o parcialmente, los estatutos, reglamentos Interiores de alguna División o de alguna Sección; para discutir y aprobar reformas que se propongan al Contrato Colectivo de Trabajo. (Art. 13, fracción I)

Las Asambleas Electorales se llevan a cabo para legalizar la elección de los Organismos Representativos del Sindicato. (Art. 13, fracción II)

³⁷ En este sentido, el Artículo 12 menciona que se convocará a Asamblea Extraordinaria cuando afecten de forma anormal la vida del Sindicato o cuando se trate de hacer erogaciones no presupuestadas y además se requiera la solución inmediata de los mismos

Las Asambleas Judiciales conocen, discuten y resuelven sobre cualquier dictamen presentado por la Comisión Autónoma de Justicia.³⁸ (Art. 13, fracción III).

En las Asambleas Presupuestales se conocen, discuten y resuelven asuntos referentes al Presupuesto General anual de ingresos, egresos e inversión que presente el Comité Central, Comisiones Autónomas y Sub-Comités.

Finalmente, en las Asambleas Secretas se conocen y discuten asuntos que no permita la presencia de personas extrañas.

El cuarto capítulo señala los requisitos necesarios para que las Asambleas tengan carácter de legal y sus acuerdos validez; tales como:

- a) Convocatoria y Orden del Día realizada por el Comité Central;
- b) Quórum, conformado por lo menos con la mitad más uno de los Miembros Activos que integren el Sindicato, ya sean que asistan personalmente o a través de representación;³⁹
- c) Voto Proporcional;
- d) Libertad de Voz y de Voto;
- e) Acuerdos Mayoritarios y No contradictorios, es decir mayoría absoluta del 50% de los votos de los Miembros Activos;
- f) Acta taquigráfica, en la que conste día, hora y lugar de la celebración de la Asamblea; orden del día; resumen de los asuntos tratados;

³⁸ Cabe resaltar que para su legalidad y validez se requiere: Dictamen previo de la Comisión Autónoma de Justicia; y en cuanto a la expulsión de un miembro del Sindicato, que sea trabajador de planta, es indispensable la aprobación mínima de las 2/3 partes de los Miembros Activos del Sindicato.

³⁹ Los miembros Activos que no asistan personalmente ni hubieren acreditado Representante Especial, se tendrán por presentados por el Miembro de la Comisión de Trabajo Representante del grupo a que pertenecieren.

especificación o transcripción literal de las propuestas hechas y de los acuerdos tomados.

El quinto capítulo determina las elecciones y nombramientos de los organismos representativos; del tiempo que durarán en funciones y de las excusas, licencias, renunciaciones y remociones de los miembros representantes. El ejercicio Social de los representantes generales del Sindicato principiará en el momento en que rindan su protesta y terminará en el momento en que la rindan los que hayan sido electos para sustituirlos en sus cargos, el catorce de julio o al siguiente día hábil si éste fuere festivo. (Art. 31)

El sexto capítulo menciona las obligaciones y derechos de la agrupación y de sus agremiados. El SME tiene la obligación de dar fiel y exacto cumplimiento a sus Estatutos, Pactos y Reglamentos vigentes; así como el mejoramiento de ellos, convocando cada año a una Asamblea General Extraordinaria Consultiva de Reforma de Estatutos, para discutir si hay lugar a modificarlos o no, y especialmente tiene la obligación de hacer lo concerniente para lograr los objetivos que persigue.

En cuanto a los derechos del Sindicato, destacan: Soberanía en su régimen y acuerdos interiores; representación de sus agremiados ante las Divisiones Regionales, ante otras Organizaciones de Trabajadores, ante las Autoridades y en general ante terceras personas; autonomía interna de las Divisiones y de las Secciones; y Facultades de las Asambleas.

Por lo que hace a las obligaciones de los agremiados, encontramos: Cumplimiento de los Estatutos, Reglamentos y Pactos; Colaboración; Cumplimiento de Acuerdos; Honradez y Fraternalidad Sindicales; Conservación

de las propiedades de la Agrupación; Renuncia a la protección de Gobiernos Extranjeros.⁴⁰

Asimismo, los derechos de los agremiados se resumen en: el cumplimiento de los Estatutos; protección sindical; beneficios sociales; voz; derecho de reunión; defensores; y expedición de credencial por parte del Sindicato.

El capítulo séptimo fija las sanciones a que pueden hacerse acreedores los agremiados cuando cometen actos violatorios de la reglamentación interna, o que atentan contra la unidad del Sindicato; las cuales de acuerdo al artículo 97 podrán consistir en:

- a) Amonestación o apercibimiento verbales privados;⁴¹
- a) Amonestación o apercibimiento verbales ante la Asamblea;
- b) Amonestación o apercibimiento escritos, no hechos públicos;
- c) Amonestación o apercibimientos escritos, leídos ante la Asamblea;
- d) Amonestación o apercibimientos escritos, leídos ante la Asamblea y publicados;
- e) Remoción del cargo sindical;
- f) Suspensión total de derechos sindicales.

⁴⁰ Es evidente que encontramos una especie de Cláusula Calvo a nivel intersindical, al establecer que todo extranjero que sea o pretenda formar parte de la Agrupación será considerado como mexicano, por lo que renunciará a invocar la protección de su gobierno.

⁴¹ El artículo 105 enuncia que "la amonestación consiste en la advertencia que se dirige al faltante, haciéndole ver las consecuencias de la falta que cometió, excitándolo a la enmienda y conminándolo con que se le impondrá una sanción mayor si reincidiere. El apercibimiento consiste en la conminación que se hace al Agremiado cuando se teme con fundamento que está en disposición de cometer una falta, ya sea por su actitud o por intención que hubiere expresado de que en caso de cometer la falta que se propone u otra semejante, será considerado como reincidente".

Cabe señalar que ante estas sanciones o apercibimientos, los agremiados podrán hacer uso del derecho de "Apelación" que les confiere el Régimen Estatutario.⁴²

Por otro lado, el Sindicato ostenta el derecho de "Expulsión", el cual podrá ejercer cuando alguno de sus miembros no acate los Acuerdos; cuando la Agrupación se encuentre en pie de huelga y contribuya al rompimiento de ésta, decretada por el Sindicato o revele los acuerdos secretos que éste tome durante ella; traición y espionaje; haga labor tendiente a la disolución del Sindicato, a su desorganización o a la desobediencia de sus acuerdos importantes, engaño al Sindicato en el momento de solicitar su admisión, faltas de probidad, actos de violencia graves, perjuicios materiales, afiliación a otras sociedades, delitos, falsificación, etc.⁴³

El capítulo octavo asienta las condiciones de admisión de miembros, de las cuotas sindicales y del modo de administrarlas. El artículo 127 señala que cualquier trabajador que preste sus servicios en cualquiera de sus Divisiones Regionales y sólo los que presten, hayan prestado o pretendan prestar sus servicios en ellas tienen derecho a pertenecer al Sindicato Mexicano de Electricistas, siempre y cuando llenen los requisitos siguientes: llenar y firmar la forma que para solicitud de ingreso tenga establecida el Sindicato, aceptación, credencial.

⁴² El artículo 100 señala que "en los casos de las sanciones clasificadas de a) a e) los amonestados o apercibidos podrán apelar ante la Comisión Autónoma de Justicia o inmediatamente ante las Asambleas, si la amonestación o apercibimiento proviene de los Miembros de ésta, para que resuelvan la ratificación o rectificación a que haya lugar".

⁴³ El artículo 108, fracción XI advierte que los Miembros Representantes serán expulsados cuando cometan las siguientes faltas: cohecho, malversación, abuso de representación, reincidencia, cuando se le haya aplicado una sanción derivada del incumplimiento o violación de los Estatutos, Pactos, Acuerdos; y altere deliberadamente los documentos electorales o los resultados de las votaciones.

El capítulo noveno se refiere a las reglas para la disolución y liquidación del Sindicato. Para disolver la agrupación debe convocarse a una Asamblea General Extraordinaria con un mes de anticipación, entregando a todos los miembros Activos del Sindicato que sean trabajadores de planta una copia de la Convocatoria y dos cédulas personales de votación.⁴⁴ Si votan a favor de la disolución, los agremiados declararán expresamente su resolución de no formar ninguna otra Agrupación de carácter sindical y de permanecer en calidad de trabajadores no sindicalizados pues, caso contrario, no habrá lugar a disolver el Sindicato, sino a reorganizarlo cambiando sus Estatutos en la forma que se juzgue conveniente. (Art. 133, fracción III)

Por este motivo, se requiere de la mayoría necesaria, es decir, que sea votada por una mayoría mínima de Miembros Activos que sean trabajadores de planta igual a las $\frac{3}{4}$ partes del total de los Miembros Activos del Sindicato. (Art. 133, fracción V)

En lo que respecta a la liquidación, el artículo 134 señala que: **“los miembros que hubieran votado en contra de la disolución del Sindicato sumaren un número mayor del que establece el artículo 364 de la LFT, deberán integrar una Agrupación Sindical con un nombre diferente y tendrán derecho a tomar posesión de todos los bienes muebles o inmuebles, fondos, valores, etc., del extinto Sindicato Mexicano de Electricistas, quedando obligados a liquidar el pasivo de dicho Sindicato – si lo hubiere- o sea la cantidad o cantidades que adeudare, por cualesquiera conceptos. En el caso de que no pudiese efectuarse la liquidación en los términos previstos, se estará a lo dispuesto en el artículo 380 de la LFT”.**⁴⁵

⁴⁴ Una es de color amarillo, ésta es para los votos en pro de la disolución y la otra es de color rojo, para los votos en contra.

⁴⁵ No podrá haber liquidación en caso de disolución forzada, cualesquiera que sean las circunstancias de presión exterior o el despojo que de sus propiedades pudiese sufrir el Sindicato, los miembros de él seguirán considerándose como tales y teniendo al Sindicato como legítimo poseedor de todos los bienes muebles e inmuebles, fondos, valores, etc., que han sido producto directo del trabajo de sus Agremiados.

Finalmente, el capítulo décimo determina las disposiciones varias, entre las que encontramos: los reglamentos interiores, la cooperativa, la huelga, los paros, los socios comisionados, los títulos, contradicción entre ordenamientos y la vigencia de los Estatutos.

2.4 Finalidades, estructura y composición

El Sindicato Mexicano de Electricistas tiene por objeto⁴⁶:

I.- Proteger a sus Agremiados.- Defender, hacer efectivos y procurar ampliar los derechos y prerrogativas que la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo conceden a sus Agremiados.

II.- Fomentar su Unión y Progreso.- Fomentar la unión y el progreso económico, intelectual, social y físico de sus Agremiados en particular y de los trabajadores en general, a cuyo fin luchará por:

a).- El aumento de los salarios y el establecimiento de un salario mínimo arriba del nivel de mera subsistencia.

b).- La disminución de las jornadas de trabajo hasta contrarrestar completamente la desocupación forzosa.

c).- La elevación cultural y moral de la clase trabajadora mediante la difusión del conocimiento científico, artístico y ético en sus diversas formas, teniendo al bien de la colectividad de preferencia al bien del individuo.

d).- La ampliación de la Legislación existente, en cualquier forma que beneficie a la mencionada clase y dé completa protección a los trabajadores incapacitados.

e).- El establecimiento y conservación de relaciones fraternales con las Agrupaciones de trabajadores del país y extranjeras.

⁴⁶ Estatuto del Sindicato Mexicano de Electricistas, art. 6º.

f).- La capacitación y la integridad de los líderes sindicales.

III.- Establecer Servicios Sociales y Adquirir Muebles e Inmuebles.- Establecer servicios sociales para los Agremiados y sus familiares; adquirir los muebles e inmuebles necesarios para esos fines, en los términos del ART. 374 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Cambiar el Sistema Económico.- La realización de una clase trabajadora total y efectivamente consciente, unificada, disciplinada y apta, capaz de llevar a cabo el establecimiento de un sistema económico justo que permita a todos los hombres y mujeres aptos para trabajar, vivir holgadamente del producto de su propio trabajo, y haga imposible el enriquecerse con el trabajo de los demás.

Así, bajo estos lineamientos, el Sindicato Mexicano de Electricistas se compone de la siguiente manera:

En lo referente a su Representación, está integrado por un Comité Central, Comisión Autónoma de Justicia, Comisión Autónoma de Hacienda, Sub-Comités, Comisión de Trabajo, Representación del Sindicato en la Comisión de Seguridad, Comisiones de Organización y de Educación y Propaganda y Comisiones Especiales.

Por lo que respecta a sus agremiados, encontramos la siguiente clasificación que establece el régimen estatutario:

a) Miembros Activos.- Todos los que siendo trabajadores, o jubilados, de las personas mencionadas en el ART. 1, hayan sido admitidos en el seno del Sindicato y no hayan renunciado a él, ni sido expulsados del mismo.

Entre este tipo de miembros encontramos a sus Miembros Representantes: todos aquellos Miembros Activos que desempeñen puestos o comisiones sindicales para la representación y defensa de los intereses generales de la Agrupación, o de una parte de sus Agremiados.

El Sindicato considera también como Agremiados del mismo a:

b) Miembros Solicitantes.- Son Miembros Solicitantes todos los que hayan sido listados por el Sindicato como aspirantes a empleo y estén en espera de obtener trabajo al servicio de las personas mencionadas en el ART. 1.

c) Miembros en Receso.- Son Miembros en Receso todos aquellos que hayan perdido el carácter de Miembros Activos por haber dejado de ser trabajadores de las personas mencionadas en el ART. 1., por causas no infamantes para ellos, y no hayan renunciado al Sindicato ni sido expulsados del mismo.

d) Socios Comisionados.- Son Socios Comisionados todos aquellos Agremiados que el Sindicato dedique para la ejecución directa de sus labores de oficina, aseo, vigilancia y enfermeras.

2.5 Organización y democracia en el Sindicato Mexicano de Electricistas

La organización y la democracia son indispensables para el desarrollo y buen funcionamiento de la vida intersindical, las cuales encuentran su fundamento en el Régimen Estatutario del SME.

2.5.1 Democracia Sindical

El Sindicato Mexicano de Electricistas tiene una alta valoración hacia la democracia sindical que se encuentra plasmada en sus Estatutos, en donde se establecen el conjunto de reglas que legitiman los procedimientos institucionales así como las prácticas políticas de los electricistas; mismos que constituyen la fortaleza, el espíritu de la democracia y la participación interna en el Sindicato. A saber:

ART. 7, fracc. I “Son miembros activos todos los.... trabajadores o jubilados.

ART. 8 “El organismo supremo del Sindicato está constituido por la Asamblea General.

ART: 15, fracc. IV “Libertad de voz y voto: Que los miembros tengan completa libertad de voz y de voto. Toda actitud.... tendiente a anular las libertades antes mencionadas deberá ser controlada y corregida.... El presidente... será responsable de asegurar un ambiente democrático.

El CAPÍTULO V establece un meticuloso procedimiento de elecciones de los organismos representativos con la finalidad de garantizar: El derecho al voto secreto, directo y universal, y un mecanismo de recuento ABIERTO y a la vista de los trabajadores que velan literalmente todo el proceso.

ART: 34. Duración en funciones, sistema de renovación, elección, reelección y mayorías necesarias. Especifican mayores porcentajes de voto a quienes se reeligen, favoreciendo a quienes ocupan el cargo por primera vez.

ART. 38. Remociones. Cualquier miembro Representante es removible de su puesto...

- a) Falta de probidad
- b) Negligencia
- c) Extralimitación de funciones...

CAPÍTULO IV. De las obligaciones y Derechos...

ART. 43. soberanía del Sindicato. El SME es independiente y soberano en su régimen y acuerdos interiores. Establece una sana distancia de los partidos políticos.

Cabe señalar que la de democracia en el SME también se ve reflejada cuando los trabajadores ejercen su derecho de reunión, de manera pacífica; con el objeto de manifestar y defender su ideología, misma que beneficie el desarrollo del Sindicato, como lo establece el artículo 45, fracción V, al mencionar lo siguiente:

Art. 45, fracc. V.- Derecho de Reunión.- Todo Agremiado tiene derecho a coaligarse con otros trabajadores que se encuentren en las mismas condiciones para formar grupos, los cuales podrán llevar un nombre y quienes los integren tendrán la libertad de declarar o no públicamente el funcionamiento de dichos grupos. Estos grupos deberán tender fundamentalmente a fortalecer la democracia sindical y su ideología deberá estar basada particularmente en La realización de una clase trabajadora total y efectivamente consciente, unificada, disciplinada y apta, capaz de llevar a cabo el establecimiento de un sistema económico justo Los trabajos y derechos que estos grupos pueden y deben ejercer, son los siguientes:

a).- **Discusión sobre problemas de trabajo departamentales y generales.**

b).- **Análisis de las tácticas que la Dirección del Sindicato lleve adelante en el proceso de su lucha.**

c).- **Análisis permanente de la situación que guarda el movimiento obrero en general y de las relaciones que con él guarde el Sindicato Mexicano de Electricistas.**

d).- **Formulación de tesis y conclusiones para que éstas puedan ser discutidas públicamente en forma oral o escrita.**

e).- **Fundamentación de críticas respecto a la línea político-sindical y a la conducta personal de los dirigentes de la Agrupación.**

f).- **Revisión de los documentos de la Tesorería. La solicitud para ejercer este derecho deberá hacerse ante el Secretario General, el cual**

deberá otorgarlo en un plazo de 15 días y en caso contrario podrán apelar a una Asamblea.

g).- En general, podrán abordar todos aquellos temas, procurando materializarlos, que beneficien el desarrollo de nuestro Sindicato y del movimiento obrero.

Tomando en cuenta que el anonimato provoca desorientación y tiende a romper la unidad, todos los escritos que estos grupos lancen a la Organización deberán estar firmados cuando menos con 10 nombres de compañeros, quienes se harán responsables de las opiniones vertidas en tales documentos, entendiéndose que el sólo hecho de llevar las mencionadas firmas tendrá como única consecuencia la discusión pública y refutación, en su caso, de tales ideas, pero nunca será motivo de sanción ni discriminación de quienes procedan en esta forma.

Por otro lado, los estatutos contienen garantías para promover la participación de los electricistas a partir de que la libertad de asociación política y la constitución de grupos sindicales, que compiten por la dirección del sindicato, se encuentra garantizada formalmente. Precisamente, en el SME la competencia entre grupos sindicales se legitima por la regulación de los procesos electorales, así como por el principio de libertad de voz y voto.

Ahora bien, la libertad política para formar asociaciones y conformar grupos de oposición abren oportunidades para la deliberación y, consecuentemente, para expresar y organizar las preferencias de grupos o corrientes. En este sentido, las condiciones que posibilitan la participación y competencia política en el espacio público, permiten que la democracia se muestre dinámica; es decir, en movimiento.

Así pues, en el régimen estatutario del SME se encuentran los principios de un modelo deliberativo en el sentido de que las decisiones tomadas por la directiva del sindicato, es decir, por el Comité Central, tienen que expresarse como consecuencia de la voluntad general.

El diseño de las reglas y procedimientos políticos para la toma de decisiones y para la expresión de las preferencias políticas, constituyen un marco de compromisos previos que excluyen la violencia como mecanismo para expresar la oposición y el conflicto de intereses.

Finalmente, desde la fundación del SME, en 1914 hasta 1952, las elecciones generales y departamentales eran universales y directas, más no secretas; el votante debía de llenar la cédula de votación con su nombre, número de credencial y firma. A pesar de dicha deficiencia existía completa libertad de voto y nadie era perseguido, ni discriminado por votar a favor de los candidatos de su preferencia. Actualmente, el artículo 23 del Régimen Estatutario estipula que el voto será:

h).- Obligatorio.- Que todos los Miembros Activos con derecho a voto tienen la obligación de emitir y depositar personalmente su voto en las Casillas Electorales, dentro de los días y horas que se hayan especificado conforme al inciso c) de esta fracción, salvo causa justificada a juicio de la Comisión Autónoma de Justicia. i).-.....quienes no cumplan con su obligación de votar ni tengan causas justificadas para ello, quedarán sujetos a una sanción mínima de un mes de suspensión total en sus derechos sindicales, y amonestación que se publicará en el Órgano Oficial del Sindicato, en la cual constarán sus nombres, números de credencial, División o Sección Regional, Departamento y Sección.

j).- Secreto .- Que los votantes no deben revelar públicamente los nombres de las personas por quienes votaron mientras no se haya terminado el período electoral.

k).- Libre.- Que queda estrictamente prohibido hacer propaganda electoral a una distancia de 100 metros del lugar donde se encuentran las Casillas Electorales durante los días de votación en las mismas; que queda así mismo estrictamente prohibida cualquier averiguación o investigación tendiente a conocer los nombres de los Miembros Activos por quienes votaron los electores, y que, salvo lo previsto en el inciso anterior, si por la declaración de éstos o por cualquier otro motivo se llegase a conocer dichos nombres, el o los votantes nunca podrán por tal causa ser discriminados o sancionados en forma alguna.

Es por ello que, a la luz de nuevos acontecimientos y a las necesidades mismas del Sindicato, los estatutos deben reformarse periódicamente; haciendo hincapié en el renglón electoral, con el propósito de obtener mejores condiciones de organización interna, que fortalezcan la democracia y trayectoria sindicales.

2.5.2 Estructura de Representación

Los estatutos son la base fundamental de la vida intersindical, en ellos se establecen criterios y procedimientos legales para la toma de decisiones y, por ende, la distribución del poder de decisión. Es por ello que la Legislación Laboral Vigente en su artículo 359 enuncia lo siguiente:

“Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

Entre las entidades que componen la estructura de la representación sindical, se encuentra el Comité Central, cuyas tareas se resumen en la administración de asuntos internos y externos, y en la orientación estratégica del sindicato eléctrico.

Las Comisiones Autónomas de Justicia y Hacienda destacan al quedarles asignada una actividad vigilante en la administración de recursos, compromisos y decisiones hechas por los representantes sindicales, así como también se les asigna una observancia a los comportamientos sancionados por los Estatutos en general.

Dentro del Comité Central, la Secretaría General cumple funciones de Representación y Orientación Sindical, y controla importantes áreas al “asumir la representación interior y exterior, defensa, dirección, orientación y

administración generales del Sindicato, siempre de los límites impuestos" por los estatutos (Art. 94). El mismo artículo en su fracción 3ª enuncia como facultad del Secretario General: "Representar en los asuntos de carácter colectivo y ante las Autoridades, en los conflictos de trabajo y, previo conocimiento y aprobación de las Asambleas, firmar en representación de aquél juntamente con el Secretario del Trabajo, representar al Sindicato ante las demás agrupaciones de trabajadores, las autoridades y terceras personas en general y, previo conocimiento y aprobación de las Asambleas".

Por otra parte, la estructura de representación sindical queda definida por el artículo 9º de la siguiente forma:

"Para la mejor atención, coordinación y efectividad en la defensa de los intereses sindicales de los Agremiados, y en la ejecución de los programas de acción del Sindicato, éste delega dichas defensas de intereses y ejecución de programas en sus Organismos Representativos, integrados por Miembros Representantes designados por elección o por nombramiento, cuyas funciones e integración se especifican en seguida:

I.- Comité Central.- Un Comité Central designado por elección, encargado y responsable de la representación, defensa, dirección, orientación y administración generales del Sindicato, así como de cumplir y hacer cumplir los acuerdos legales y válidos de las Asambleas Generales del Sindicato y de las Asambleas Locales de la División del Distrito Federal, integrado por nueve Secretarios: General, del Interior, del Exterior, del Trabajo, de Educación y Propaganda, de Economía y Estadística, de Fomento a la Salud y Previsión Social, Tesorero, de Actas y Acuerdos y por diez Pro-Secretarios: del Trabajo, de Divisiones, de Obra Determinada, de Escalafones, de Sucursales, de Jubilados, de Cultura y Recreación, de Seguridad e Higiene, de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento y del Servicio Médico.

II.- Comisión Autónoma de Justicia.- Una Comisión Autónoma de Justicia designada por elección, encargada de velar por la probidad y honradez sindicales de todos los Agremiados, por la fidelidad con que deben cumplir los Estatutos, Pactos y Reglamentos, por la equidad en sus relaciones dentro de la Agrupación, y por la actividad y aptitud sindicales de los Miembros Representantes, la cual estará integrada por cuatro Miembros: tres Jueces y un Procurador.

III.- Comisión Autónoma de Hacienda.- Una Comisión Autónoma de Hacienda encargada de velar por la administración eficaz y honrada de los fondos del Sindicato, integrada por tres Miembros.

IV.- Sub-Comités.- Sub-Comités colaboradores del Comité Central que, como Delegaciones Locales del mismo, están encargados de cumplir y hacer cumplir los acuerdos de las Asambleas, y de la representación, defensa y administración locales de las Divisiones o de las Secciones Regionales. El Sub-Comité de la División del Distrito Federal quedará integrado por los mismos Miembros que resultaren electos para el Comité Central, y los de las Divisiones y Secciones Foráneas, designados por elección de los Miembros Activos pertenecientes a ellas, quedarán integrados por un personal de Sub-Secretario semejante al Secretariado del Comité Central, pero reduciendo su número al necesario para su eficaz funcionamiento y administración.

V.- Comisión de Trabajo.- Una Comisión de Trabajo, encargada principalmente de velar por el cumplimiento efectivo del Contrato Colectivo de Trabajo y de estudiar y procurar su mejoramiento en favor de los Agremiados. La Comisión estará integrada por Representantes: Propietarios y Suplentes, elegidos en votación secreta por los Miembros Activos de los distintos Departamentos y Secciones Departamentales de la División del Distrito Federal, y de las Divisiones o Secciones Foráneas

VI.- Representación del Sindicato en la Comisión de Seguridad.- Una Representación del Sindicato en la Comisión de Seguridad, nombrada por el Comité Central y por los Sub-Comités, cuya constitución, facultades y objeto se fijan en los reglamentos legales relativos y en los convenios que, sin contravenir a los mismos, hayan celebrado o celebren las personas mencionadas en el ART. 1 y el Sindicato.

VII.- Comisiones de Organización y de Educación y Propaganda.- Una Comisión de Organización y una de Educación y Propaganda, encargadas de auxiliar en sus labores a los Secretarios del Interior y de Educación y Propaganda, respectivamente, integradas por el número de Miembros que fije el Comité Central y nombradas por él.

VIII.- Comisiones Especiales.- Cuando lo estimen conveniente, el Comité Central, con la aprobación de la Asamblea, o ésta, nombrarán Representaciones o Comisiones investidas con las facultades especiales que puedan y acuerden otorgarles, integradas por el número de Miembros que juzguen necesario.

Análogamente, las Asambleas Locales o los Sub-Comités con la aprobación de ellas, podrán nombrar en sus respectivas Divisiones o Secciones, las Comisiones Auxiliares que estimen pertinentes”.

Por otro lado, los Sub-Comités son órganos de representación que auxilian a la administración del Comité Central en las 12 divisiones territoriales que integran al Sindicato Eléctrico; a saber: Sindicato Mexicano de Electricistas, División de: Alameda; Cuemavaca; Distrito Federal; El Oro; Juandó; Lechería; Necaxa; Pachuca; San Ildefonso; Temascaltepec; Tepuxtepec y Toluca.

En tanto que la Comisión de Trabajo constituye la base de representación sindical y tienen a cargo la gestión de los asuntos inmediatos, que atañen a los centros de trabajo y/o a los electricistas, con la administración central del sindicato; integrada por un propietario y suplente, está formada por los representantes de los 86 departamentos que integran Luz y Fuerza del Centro y juega un papel central en la gestión y mediación de los asuntos inmediatos de la base trabajadora; así como en la definición de las estrategias de movilización.

El grado de libertad que disponen los Estatutos es un aspecto importante en el Sindicato Mexicano de Electricistas para que los trabajadores puedan intervenir tanto en la movilidad de grupos y corrientes sindicales, como en los procesos electorales. Haciendo del Sindicato Electricista una estructura de representación flexible y adaptable a las situaciones o circunstancias históricas que enfrenta.

Las elecciones, en el año par, son por la Secretaría del Interior, del Trabajo, de Educación y Propaganda, del Tesoro y de Actas y Acuerdos; y para los Pro-Secretarios: de Obra Determinada, de Sucursales, de Jubilados y del Servicio Médico, un Juez y Procurador de la Comisión Autónoma de Justicia y para dos Miembros de la Comisión Autónoma de Hacienda.

Las elecciones en año impar son por la Secretaría General, del Exterior, de Economía y Estadística, de Fomento a la Salud y Previsión Social y para los Pro-Secretarios del Trabajo, de Divisiones, de Escalafones, de Cultura y Recreación, de Seguridad e Higiene y de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento; así como también para dos Jueces de la Comisión Autónoma de Justicia, un Miembro de la Comisión Autónoma de Hacienda. Por su parte, la elección de los miembros de los Sub-Comités y de la Comisión de Trabajo se realiza anualmente.

Las elecciones en lo general están reglamentadas por el capítulo 5º de los Estatutos del Sindicato. En el artículo 21, fracción V, se estipula como requisito para el registro de las planillas electorales **"que esté apoyada, por lo menos, con las firmas de 500 Miembros activos con derecho a voto que no hayan firmado ninguna otra Planilla, debiendo cada firma ir acompañada del nombre y número de credencial del firmante"**.

Por otra parte, cabe señalar que la representación laboral, integrada en el Comité Central, la Comisión Autónoma de Justicia y la Comisión Autónoma de Hacienda, duran en su cargo dos años; en cambio, los Miembros de los Sub-Comités, de la Comisión de Trabajo y "Representantes propuestos por el Comité" son elegidos cada año. Sin embargo, tanto en la Comisión de Trabajo como en el Comité Central se permite la reelección de candidatos, aunque los requisitos en la votación varían.

Como conclusión de este capítulo, podemos decir, que varias generaciones de trabajadores electricistas desarrollaron, desde antes de la fundación del SME el 14 de diciembre de 1914, luchas para acabar con la explotación, la arbitrariedad, la falta de equidad, el despotismo y la unilateralidad que existía en la relación entre el capital y el trabajo en la Mexlight. Es por ello que en su forma actual, es el producto histórico de la

huelga que el SME realizó en julio de 1936 para vencer la obstinación de la empresa eléctrica extranjera que, en aquel tiempo determinaba los destinos eléctricos de México: The Mexican Light and Power Company. El SME ha pugnado por el derecho y la justicia del trabajador, por defender y hacer efectivos los derechos y prerrogativas que la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo les conceden.

Por lo anterior, la existencia de la libertad y autonomía dentro del SME creará las condiciones para que los trabajadores puedan tener una participación activa en el análisis, discusión y decisión sobre problemas tan importantes como son la libre elección de sus directivas, revisiones contractuales y salariales, titularidad del contrato colectivo de trabajo, etc.

Sin embargo, hace falta una revaloración de los principios laborales que fueron elaborados en una etapa económica totalmente diversa a la que prevalece ahora, en donde existía una fuerte intervención estatal y que requiere de una renovación absoluta.

CAPÍTULO 3

LA CRISIS DEL SINDICALISMO MEXICANO

A través del tiempo hemos observado que en la relación productiva, las asociaciones profesionales enfrentan problemas de tipo político, económico y sociales; en efecto, en un principio, en la época antigua y aún en la Edad Media, encontramos antecedentes remotos de la idea de coaligarse en defensa de intereses comunes. Antes de que se concretara el fenómeno sindical, puede señalarse que los obreros actuaban buscando el objetivo de autodefensa mediante la unión, esto era transmitido por generaciones. Ciertamente, la necesidad de asociarse profesionalmente nace como consecuencia de la estructura de una sociedad injusta, en la que el hombre fue desplazado como competidor y como trabajador.

En lo que se refiere a los sindicatos, puede anotarse que su principal problema es la falta de independencia orgánica, política e ideológica respecto al Estado; también lo es la falta de unidad entre unos y otros, que les ha restado fuerza; razones todas ellas que provocan la realización de un estudio más pomenorizado, mismo que haremos desde las etapas iniciales del movimiento sindical en nuestro país.

3.1 Orígenes

Los orígenes del Sindicalismo los encontramos dentro del siglo XIX, cuyas bases son: *“La revolución técnica, que entrañó un cambio trascendental en los sistemas de producción y en las condiciones de vida de los trabajadores y en la revolución ideológica, que supuso la instauración de principios*

*totalmente distintos de los que hasta entonces habían constituido criterios reguladores de los sistemas económicos, políticos y jurídicos”.*⁴⁹

Las etapas de este movimiento corresponden al desarrollo progresivo de la industrialización, fenómeno que aparece en Europa del siglo XIX signado por las corrientes ideológicas del individualismo político y el liberalismo económico, de modo que es explicable la resistencia al reconocimiento de aquel derecho de asociación que había sido declarado ilegal por las normas dictadas a partir de 1791, una vez impuesta la Revolución en Francia, su influencia se extiende a Alemania, Italia, España, Países escandinavos y bajos, se presentan en otros continentes como el de América. La evolución que se dio en Francia constituye el modelo por excelencia sobre el desarrollo del Sindicalismo, misma que se divide en tres grandes etapas.

La primera de ellas, denominada etapa de “prohibición”, cuyo precedente más remoto lo encontramos en el “Edicto de Turgot”, en donde se establece la negación de formar asociaciones en defensa de los intereses comunes. Más tarde, en 1791, la Asamblea Nacional de Francia aprobó la “Ley Chapelier”, en ella se negaba el derecho de asociación de los obreros, pues *“cuando la asociación laboral resucitó no fue ya como Gremio referido a una profesión, ni como vínculo unitario que comprendía a empresarios y patronos unidos en un esfuerzo común, sino como sindicato de clase, organizado en seguida para la lucha política y social, es decir como grupo de presión”*⁵⁰. No obstante, la negación no fue real para los empleadores, pues éstos crearon consejos consultivos e incluso con la conformidad del propio Estado.

⁴⁹ ALONSO, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, Barcelona, 1973, p.180.

⁵⁰ BAYÓN CHACÓN, G. Y E. Pérez Botija, Manual de Derecho de Trabajo, quinta edición, Marcial Pons-Libros Jurídicos, Madrid, 1964, pp. 83 y 84.

Esta etapa se extendió hasta 1804 con el Código Civil del mismo año, en donde se establecen varias disposiciones antiobreras, consagrando los delitos de coalición y de huelga.

Por otra parte, la etapa de "tolerancia" comprende el período de 1848 a 1883, reconociéndose jurídicamente el derecho de sindicación hasta 1884.

La Revolución en Francia⁵¹ marcó una transformación en la conducción de la clase trabajadora, influyó para que a partir de ese año desapareciera a nivel Decreto toda oposición al derecho de asociación. Fue hasta mayo de 1864 cuando se suprime del Código Penal la disposición que tipificaba a la coalición como delito.

Por último, la etapa de "reglamentación", en donde Inglaterra fue el primer país que reguló este derecho, encontró al desarrollo industrial la respuesta organizada de la clase trabajadora.

Bajo estos lineamientos, el Sindicalismo Mexicano comprende los antecedentes de las diversas estructuras que el movimiento obrero organizado se ha dado en varios momentos de su historia.

Acorde con la época, la Constitución de 1857 contempla por primera vez algunos aspectos laborales, así por ejemplo, el artículo 4º estableció que toda persona podrá dedicarse a la profesión, industria o trabajo si ésta es lícita, y en el 5º que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y su justa retribución, pero nada establece en cuestión sindical.

⁵¹ Movimiento que llevó al poder a Louis Blac, quien procuró en su cortísimo periodo por una justicia social.

En 1865, Maximiliano de Hamsburgo expidió la Ley del Trabajo del Imperio, que disponía entre otras cosas: *“la libertad del campesino para asegurarse, sin consecuencias, de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso, sin obstáculo de los comerciantes, a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas”*.⁵²

Como es de observarse, por cuestiones obvias no se contemplaba con la tolerancia de la formación de agrupaciones de trabajadores. Fue hasta 1914, cuando las organizaciones de los trabajadores empezaron a poder estructurarse y fueron dejando atrás a las sociedades mutualistas o cooperativistas, encontrando en el sindicato la nueva expresión de las fuerzas obreras para afrontar las consecuencias graves que les afectaban y obtener los dos grandes objetivos por los cuales se luchaba en esos momentos.

La actividad obrera no sólo abarcaba la lucha de los tranviarios aunque ésta era la más visible; en la Casa de Obrero Mundial se reunían constantemente agrupaciones para discutir sobre sus procedimientos de lucha o realizar análisis acerca de los acontecimientos del momento. Se realizaban asambleas de los diversos gremios: La Gran Liga Obrera, el Sindicato de Tipógrafos y Gremios Anexos, el Sindicato de Detallistas; el Centro Cosmopolita de Dependientes promovió las siguientes conferencias: El Concepto Moderno de las Diferencias de Clases, Impotencia Social de la Ayuda Mutua en la lucha de clases, Los Trabajos del Centro y el Carácter del pueblo Mexicano. En diciembre 14 de 1914 se realizó una importante asamblea del Sindicato de

⁵² Cfr. DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. pp. 23 y 33.

Obreros y Empleados de Tranvías Eléctricos y también un mitin convocado por los Tipógrafos, con la asistencia de sus dirigentes, José Colado, Luis Méndez y Pérez Taylor. Participó en él un ex integrante de la Casa del Obrero Mundial, Soto y Gama, pero como zapatista, fue uno de los pocos actos de mutuo reconocimiento entre la lucha de los obreros de la ciudad y del campo.

Previo a la promulgación de la Constitución de 1917, el gobernador de Veracruz, Agustín Millán, fue el primero en publicar una Ley sobre Asociaciones Profesionales y, según los Considerandos, pretendían en el proletariado *“despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse”*⁵¹

La forma como se concibe a la Institución Sindical se observa en los tres primeros artículos de la mencionada ley: *“Art. 1º. Llámese asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal y permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades. Art. 2º. Las Asociaciones profesionales de personas ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesionales, conexos que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidos libremente, conforme al 9º. De la constitución Mexicana. Art. 3º. Llámese Sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los propietarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia”*⁵²

⁵¹ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. “Conferencia al Derecho Sindical Mexicano”, Porrúa, México, p. 167

⁵² *Ibidem*, pp. 167 y 168

De lo transcrito, se puede concluir que aún no se tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional, pues se indicaba que los sindicatos señalan el intermediario entre los obreros y empleadores. No se le concebía como organismo de defensa de los derechos obreros.

Otras disposiciones de la ley en cita, señalaban: El octavo, confería personalidad jurídica a las asociaciones, limitando, al igual que lo hace la actual Ley Federal del Trabajo su derecho para adquirir inmuebles a lo estrictamente necesario, para sus reuniones y establecimientos de bibliotecas o cursos profesionales. El quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las juntas de Administración Civil. El sexto autorizaba la formación de federaciones. Por último, dispuso el artículo noveno que el Patronato que se negara a tratar con un sindicato pagaría una multa de cincuenta a doscientos pesos y el doble en caso de reincidencia.

Aún con las deficiencias que hoy pudiéramos señalar, esta ley constituye una antecedente de importancia en el estudio del Sindicalismo Mexicano.

El artículo 123 promulgado por el Constituyente de 1916-1917, garantiza los derechos fundamentales para la clase trabajadora; destacan entre ellos: jornada de trabajo de mujeres y menores⁵³, salarios y utilidades, pago por tiempo extraordinario, habitación, accidentes y enfermedades de trabajo, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, sindicatos, huelgas, contratos, entre los más sobresalientes.

Desde la época del presidente Lázaro Cárdenas, el mundo político de México estuvo dominado por un sistema corporativo autoritario, que en el ámbito de los sindicatos tuvo sus antecedentes en el pacto corporativo de

⁵³ Cabe señalar que las mujeres gozan de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, así como el de la maternidad; en cuanto a la jornada laboral de mayores de 14 y menores de 16 años no excederá de seis horas diarias.

Álvaro Obregón con los trabajadores de la Casa del Obrero Mundial en tiempos de la Revolución y en la alianza establecida entre la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM) de Luis N. Morones con los gobiernos de los años veinte. A partir de Lázaro Cárdenas, quedaron establecidos los pilares de un modelo que perduró con estabilidad hasta los años sesenta: gobierno, empresarios, partido de Estado y sindicatos, que produjeron la estabilidad del período del "milagro mexicano" hasta fines de la década de 1960. El pacto social, sin embargo, se fue modificando poco a poco, y el sector obrero de ser un interlocutor en la elaboración y aplicación de las políticas públicas se convirtió en un aliado subordinado dentro del modelo industrial.

Es evidente que las estructuras sindicales mostraron signos de agotamiento, tanto en la pérdida de conquistas de derechos como de fuerza política. *"Si bien no es posible determinar una fecha exacta para señalar cuándo se llegó a dicho límite, sí es posible, en cambio ubicar tendencias y períodos en los que el sindicalismo empezó a experimentar en forma generalizada dificultades de avance, que en poco tiempo devinieron en retrocesos y, con frecuencia, en derrotas insólitas y devastadoras".*⁵⁴

Algunos autores mencionan ciertos indicadores para evaluar e interpretar la crisis del sindicalismo mexicano, tales como la desindicalización⁵⁵, que demuestra pérdida de convocatoria, de movilización, de representatividad y de involucramiento e identificación de los sindicatos con la vida social desde las comunidades y a niveles nacionales.

⁵⁴ HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. *El Sindicalismo en la Reforma del Estado*. FCE, México, 1993, p. 123.

⁵⁵ En su momento fue una tendencia mundial y una debilidad atribuible a los propios sindicatos a nivel nacional y en el plano internacional.

El ascenso de las llamadas políticas neoliberales, sobretodo en la década de los ochenta, favoreció ciertamente el debilitamiento sindical, a través de ofensivas y estrategias bien definidas que incluso alcanzaron expresiones ideológicas.

El modelo de una economía protegida entró en profunda crisis en los años setenta y explotó sobre todo en 1981, el gobierno de Miguel de la Madrid lo cambió radicalmente en 1982, se impuso el llamado modelo neoliberal del libre comercio. Se acabaron los grandes recursos del proteccionismo y se profundizaron los programas de austeridad; con ello, el sindicalismo oficial ni siquiera fue llamado a consulta en la elaboración de las políticas públicas. Empezó a crecer la tasa de desempleo y subempleo; cayó progresivamente el poder adquisitivo de los salarios al enfrentar los niveles terribles de inflación. En 1988, los salarios compraban sólo 40 por ciento de lo que lograban en 1976, disminuyeron también los programas sociales de educación, salud, vivienda y otros servicios.

Durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari aumentaron los índices macroeconómicos del país y el control del proceso inflacionario, ofreciendo una apertura comercial sin precedentes y firmando un tratado para incorporar a México a Estados Unidos y Canadá, pero el sistema volvió a caer estrepitosamente en 1994. El nuevo gobierno persistió y profundizó el mismo programa de ajuste del sexenio anterior; el producto interno bruto (PIB) creció 9.8 por ciento y la productividad del sector manufacturero ascendió a 12.6 por ciento, pero el empleo en ese sector bajó 9.9 por ciento y los salarios reales también descendieron 21.9 por ciento. En el nuevo modelo se concentró la riqueza del país en unas pocas manos, porque los grandes empresarios fueron los únicos que obtuvieron enormes ganancias, mientras la población en general empobrecía.

Si bien Ernesto Zedillo pudo ganar con cierta holgura la Presidencia de la República en 1994, la nueva correlación de fuerzas políticas con las reformas hacía cada vez más difícil el fraude electoral en las proporciones en que se dio en 1988. La crisis, la escasez de recursos, los fenómenos cotidianos de corrupción de los funcionarios gubernamentales del partido en el poder, el crecimiento en la defensa del voto por parte de la sociedad civil, etc., causaron serios problemas electorales al PRI.

En los años noventa tuvimos un nuevo contexto político en México y el sindicalismo oficial, ligado de manera estructural y estatutaria al PRI, siguió experimentando la misma ruina que el partido de Estado. Este sindicalismo oficial en decadencia, representado por el Congreso del Trabajo, constituye, sin embargo, todavía una de las corrientes sindicales en México que tienen peso como actor político. La muerte de Fidel Velázquez en 1997 no lo modificó en nada; la dirección provisional, convertida luego en definitiva, en el Congreso de la CTM en febrero de 1998, la ha mantenido Leonardo Rodríguez Alcaine, cuya figura simboliza, sin las cualidades de Fidel, las tendencias corporativas más atrasadas del sindicalismo oficial; así lo ha seguido mostrando en su nueva reelección amañada al frente del SUTERM en el año 2000. Esta corriente representada en las organizaciones del Congreso del Trabajo se encuentra en crisis y a la defensiva por los efectos de un modelo neoliberal aplicado férreamente por los gobiernos de los tres últimos sexenios, con los cuales mantiene una alianza subordinada dentro de la militancia estatutaria dentro del PRI

3.1.2 Sindicalismo Mexicano en el Siglo XXI

Entre las tareas más importantes del movimiento sindical, están la elaboración de una política propia de los trabajadores ante el neoliberalismo y ante el avance de la tecnología y su incorporación de los procesos de trabajo;

promover la sindicalización del mayor número de trabajadores; recuperar la capacidad de negociación y movilización para influir en el incremento real de los salarios y del empleo y estructurar una organización propia para incidir en la esfera política del país y en la formación de un nuevo régimen político que sea más abierto, más civilizado, democrático y justo.

El Estado político se fundó sobre la base de un acuerdo de colaboración con los sindicatos y las organizaciones del capital, en un rígido modelo político en el que las clases sociales, los grupos y sus conflictos adquirieron un carácter institucional.

La etapa de transición en México, desde el 2 de julio hasta el 1º de diciembre del 2000, se definió con los nombramientos del equipo con el que el nuevo presidente Vicente Fox Quesada podrá empezar a gobernar el país al principio de su sexenio. Las promesas del nuevo gobierno han sido muy claras en cuanto a combatir la pobreza y hacer reflejar la nueva etapa que vive la nación en alguna elevación del bienestar económico de los trabajadores. En esta perspectiva, se convierte en eje fundamental el área económica, pero de manera particular también los nombramientos en las secretarías de Desarrollo Social y del Trabajo y Previsión Social (STPyS). En cuanto a los trabajadores asalariados, y en especial los sindicalizados, se presenta la problemática con Carlos Abascal Carranza al frente de la STPyS; su nombramiento fue conflictivo, de entrada, por sus antecedentes como presidente de la más grande confederación de empresarios del país, la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y por sus anteriores vínculos ideológicos con el sinarquismo, de hecho, varias organizaciones laborales protestaron ante su nombramiento. La actuación de Carlos Abascal ha sido en general muy complaciente con las formas corporativas de proceder de los sindicatos del Congreso del Trabajo.

El Sindicalismo Mexicano, por su parte, no llega con fuerza y unidad a este período de transición política, sino en crisis y con múltiples corrientes. En el amplio panorama de las expresiones de organización de los trabajadores en México, en las últimas décadas del siglo xx, el movimiento sindical ha desembocado en tres corrientes representativas, a saber:

La primera se expresa en el modelo del sindicalismo corporativo que proviene de la década de 1930 y que luego se convirtió en instrumento de control sobre el movimiento obrero, en un modelo de industrialización basada en la sustitución de importaciones, que recibía prebendas de los sucesivos gobiernos posteriores a Lázaro Cárdenas.

La segunda surgió justo en los años de 1990, aunque con antecedentes en varias luchas específicas de tiempo anterior, como una escisión dentro del Congreso del Trabajo y ante la pasividad del sindicalismo corporativo para enfrentar las consecuencias de las prolongadas crisis económicas; se formó el Foro sobre Sindicalismo ante la Nación, del cual nació posteriormente, en 1997, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

La tercera corresponde a tendencias más radicales de grupos de trabajadores que, enfrentándose también al corporativismo del Congreso del Trabajo, concibieron la UNT sólo como un movimiento reformista, y se plantearon, aunque de manera muy dispersa, una estrategia de confrontación con gobierno, patrones y sindicalismo oficial.

En este panorama diversificado de organizaciones laborales en México se encuentra el gobierno de Vicente Fox Quesada al inicio de su Administración. Partimos entonces de que no hay unidad ni coordinación en el movimiento sindical mexicano cuando se avecina una nueva política laboral gubernamental no muy clara; es la "nueva cultura laboral", inventada hace

tiempo por Carlos Abascal Carranza, cuyo objetivo expreso es la perspectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En una entrevista realizada el 28 de noviembre de 2000, el Doctor en Derecho Néstor de Buen, quien fue artífice del proyecto de reforma a dicha ley por parte del PAN, hace varios años ante el Congreso de la Unión, y conociendo de cerca al nuevo secretario del Trabajo, afirmó tajantemente que *"el proyecto de Carlos Abascal Carranza significará el intento de cancelar la lucha de clases y la pérdida de numerosos derechos de los trabajadores ya establecidos en la Constitución"*. De Buen se fundamentaba en la concepción humanista de Abascal, pero a quien le falta el sentido de lo social, lo calificaba como un hombre inspirado en las enseñanzas de la Iglesia católica que solamente hablan de la caridad cristiana dentro de los conflictos sociales: *"Hay mucho riesgo de que se haga una modificación a los ordenamientos laborales en el sentido de hacerlos más conservadores"*, y añadió que muchos empresarios *"están muy contentos por los cambios políticos que se avecinan, toda vez que sienten que ha llegado la terminación del derecho de huelga y otras conquistas obreras. Si a todo esto agregamos las posiciones tibias de Abascal en relación con los males que ha traído el corporativismo sindical por décadas (negociaciones de cúpulas, complacencia ante la falta de democracia sindical en las organizaciones laborales y ante las dotes que tradicionalmente ha gozado la burocracia dirigente del sindicalismo oficial), las perspectivas del sindicalismo ante las grandes perspectivas de la transición política del país quedan en mucha nebulosidad."*⁵⁶

Cabe señalar que el país no ha cambiado todavía en numerosos aspectos de la vida social. En primer lugar, hablando de las organizaciones laborales, en cualquiera de las tres corrientes que hemos mencionado, la democracia sindical no llegará nunca de manera automática con la alternancia

⁵⁶La Jornada, 28 de noviembre del 2000. núm. 4593, p. 8

política; el trabajo tiene que ser sobre todo de abajo arriba y crear movimientos que hagan respetar, como se ha empezado a realizar en las elecciones nacionales, el voto de todos los representados; la transición a la democracia no puede ser una imposición vertical desde arriba.

En segundo lugar, a pesar de la diversidad de corrientes ideológicas entre los trabajadores asalariados, habría que avanzar en un intento de coordinación entre los sindicatos para presentar propuestas comunes, y de manera específica ante la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo. La realidad histórica nos muestra que hay quienes se oponen a cualquier reforma y también hay quienes la favorecen, pero con muchas divergencias en varios puntos. La coyuntura nacional de transición nos ofrece una oportunidad de afluencia y posibilidad de mayor diálogo entre los sindicatos.

En tercer lugar, a pesar de los antecedentes patronales y sinarquistas del nuevo secretario del Trabajo, se trata ahora de una situación histórica particular por la transición de un nuevo gobierno después de setenta y un años. No se trata de sus posiciones particulares, sino de la postura del nuevo gobierno ante los trabajadores del país, a quienes ya se les ha prometido con bastante claridad mejores perspectivas económicas en su situación práctica de vida, lo mismo que a los marginados y más pobres del país. El sindicalismo está no ante un empresario, sino ante un secretario de Estado, que debe representar la postura del gobierno actual.

Por último, hay que recordar la actitud expresa de Carlos Abascal ante el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, el cual es una necesidad para la situación que está viviendo el país, pero cualquier tipo de modificación tendrá que hacerse por consenso y no de manera impositiva. Lo que tenemos, entonces, no es un proyecto ya definido de reforma de la ley, sino un planteamiento para repensar ésta conforme a las demandas de todos los

involucrados. No hay que fundamentar nuestra posición en la buena o mala intención de los dirigentes, sino aceptar la invitación al diálogo y hacer consecuente la postura del gobierno: si hay cambios en las relaciones laborales, habrá que hacerlas por consenso. Pero para eso se necesita que exista también un interlocutor definido y con propuestas en el movimiento obrero mexicano.

3.1.2.1 Factores Internacionales que influyen dentro de la Crisis del Sindicalismo Mexicano

Las organizaciones sindicales enfrentan un escenario nacional e internacional matizado por condiciones adversas para el desarrollo de sus actividades. La ciencia, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo muestran avances sorprendentes, siendo a su vez responsables de transformaciones demográficas, políticas y culturales, así como en las formas de organización de la sociedad y del Estado, los valores, las conductas y las relaciones entre los individuos y los grupos sociales. Con el nuevo orden internacional de globalización económica, la nueva división del trabajo y una competencia más agresiva por los mercados, se han generado impactos negativos que influyen en la modificación de las actuales fronteras culturales económicas.

En 1919 se creó la Organización internacional del Trabajo (OIT) organismo mundial que intenta regular las relaciones laborales, teniendo como principal objetivo la justicia social y el mejoramiento en las condiciones de trabajo. Es necesario apuntar que, muchos de los principios establecidos en las

convenciones de la OIT, coinciden con la regulación laboral de México, que se ha señalado.⁵⁷

Un principio fundamental en la OIT desde sus inicios, ha sido: “el trabajo no es una mercancía”, por lo tanto, no está sujeta a las leyes del mercado. Este ha sido un principio de mucha discusión en épocas recientes, cuando las leyes del mercado prevalecen para valorar las mercancías, y debido a este precepto de la OIT, la mano de obra no es valorada bajo los mismos principios.

Estos principios prevalecen casi sin modificación hasta el inicio del proceso de globalización, cuando se da una competencia encamizada por ganar puestos de trabajo a nivel global. Es una situación que afecta tanto a los trabajadores de las naciones altamente industrializadas como a trabajadores de países en desarrollo.

La globalización, como una variación en la economía, donde las leyes del mercado y de la producción se aplican a nivel internacional, y se desconocen las fronteras para la valuación de las mercancías, se inicia a finales de los años setenta e inicios de los ochenta. En México, diversos mecanismos de carácter mercantil se adecuan para que esta economía pueda entrar dentro de ese proceso. La década de los años ochenta es la de apertura comercial y de la adhesión a diversos mecanismos de comercio internacional, como ha sido el Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT).

A finales de 1982 estalla una crisis económica en nuestro país, en 1983 se da una caída drástica de la producción y de la actividad económica en

⁵⁷ El Convenio No 87 de la OIT sobre Libertad Sindical y protección al derecho de sindicación, es un documento trascendente para el Derecho Sindical Mexicano y para la clase trabajadora, ya que contempla los principios de libertad, exclusividad, unidad, autonomía, democracia y pluralismo sindical, los cuales deben ser garantizados en forma más precisa en nuestro país, tanto en sus normas jurídicas como en el ejercicio de una mejor política laboral.

general. Se aprovecha este momento de crisis para desarrollar la política conocida como *"de reconversión industrial"*; consistió en reajustes muy grandes de personal, los primeros cambios se dieron en las empresas públicas. En esta política se modifican los contratos colectivos de trabajo; a un buen número de medianas y pequeñas empresas se les empiezan a mutilar los contratos colectivos de manera sistematizada; participando en ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los grandes sindicatos y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En aquellos años, cuando empieza a formarse el reajuste, además de esos cambios en los contratos colectivos de trabajo, se da una inflación hasta entonces desconocida en México; surge lo que se conoció como *"salarios de emergencia"*, esto es, en un año se podían dar hasta tres incrementos, pero tres incrementos que siempre iban a ir por debajo de las tasas de inflación. Con esa política de compactación a la baja, lo que hacían era sacrificar los salarios contractuales, que además sufrían topes salariales; esas políticas aplicadas tuvieron resultados desastrosos para el sector laboral.

Hoy, en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en la Declaración final de "Principios Laborales" (Anexo 1) se reconocen entre otros, los de "Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse"; "a la negociación colectiva" y "de huelga" aunque, en tanto son derechos políticos, se determina que no podrán ser invocados, en caso de violación, para la intervención de la Comisión Laboral y la decisión de controversias. México se opuso rotundamente a esa posibilidad sustentando la tesis de que se trata de cuestiones que deben resolverse internamente.

El Acuerdo Laboral se cierra con una declaración de principios comunes de notable interés. *"En la elaboración de los Acuerdos Paralelos, a cargo de una mínima comisión técnica encabezada por la Subsecretaría "A" del Trabajo, integraron lo que se llamó "el cuarto de junto", representantes del sector empresarial y del sector obrero. Sin embargo no participaron en esas tareas los*

representantes del sindicalismo independiente ni, en especial, los integrantes de la Red Mexicana de Acción frente al libre comercio que mantuvieron permanentemente una férrea oposición, cada vez con mayor apoyo internacional⁶⁰.

Es evidente que, a través del TLCAN⁶¹, nuestros gobernantes ceden de nuevo, estableciendo compromisos que ponen en grave riesgo la soberanía, y por ende a los sindicatos mexicanos, con la venta de Plantas Petroquímicas; inversiones extranjeras en el Sector Eléctrico (CFE y LyFC); entrega de las Administradoras del Fondo para el Retiro (AFORES) a las financieras extranjeras, etc.

Las consecuencias para los trabajadores de las economías con gran poder monetario, son nocivas, ya que muchos puestos de trabajo se han perdido, estas secuelas son aún peores para los trabajadores de los países en vías de desarrollo que, sin haber alcanzado previamente niveles de salarios dignos, tienen que competir a la baja con los trabajadores de los otros países en desarrollo que, en algunos casos, como es el de China, se incorporan al proceso de globalización, con una fuerza de trabajo de muchos millones de empleados, y salarios que, en los peores casos, han sido de un dólar al día.

3.1.2.2 Factores Internos: Influencia y repercusión de intereses políticos.

Ante la necesidad de una verdadera acción sindical, plural, no corporativa, ni sometida a otros intereses, es necesario crear un modelo estratégico nuevo, que reaccione de acuerdo a los intentos de agresión a la

⁶⁰ Op.cit. pp. 714-715.

⁶¹ Antes de que entrara en vigor el TLCAN (1º de Enero de 1994), ya Miguel de la Madrid Hurtado tenía avanzada la apertura comercial con el GATT, preparándole el camino a Carlos Salinas de Gortari con el beneplácito de los norteamericanos.

clase obrera, de manera unitaria, pero respetando por otra parte la autonomía de las organizaciones y la democracia en general.

“En nuestro país, hacia la década de los treinta se constituyó una forma sindical dominante que, con algunas modificaciones, se ha mantenido hasta la actualidad. Esta forma de sindicato es la corporativa de Estado y autoritaria. Es corporativa porque ha definido como su espacio privilegiado de influencia a las políticas estatales y se convirtió en corresponsable de la marcha del Estado, subordinando su función de contratación a la política estatal. Es autoritaria por su escasa competitividad, alternancia de las dirigencias y obstáculos a la manifestación de la oposición”.⁶⁰

Los gobiernos surgidos a partir de esa época se encontraron entonces con la necesidad de establecer un mecanismo que les permitiera controlar a los distintos sectores de la sociedad, que implica una función de gestoría de los beneficios sociales correlacionados con la burocratización creciente de la gestión sindical.

Es durante la administración de Lázaro Cárdenas (1934-1940), cuando el gobierno establece un equilibrio en la lucha política y además se hace de una base de apoyo y un control de las demandas de diversos sectores sociales, mediante la “corporativización” de las masas. Logró aglutinar a los campesinos, obreros y al sector popular en el Partido Nacional Revolucionario (PNR), creado en 1929 y que en 1946 se convertiría en el Partido Revolucionario Institucional (PRI).

El reparto agrario que caracterizó la administración cardenista llevó a los campesinos a incorporarse al partido oficial, con lo que se les dotó de una

⁶⁰ GARZA, Enrique de la. *Cultura y crisis del corporativismo en México*, en J.L. Barros Horcasitas (comp.), *Transición a la democracia y reforma del Estado en México*, Miguel Ángel Porrúa, México, 1991, p. 53.

organización y, al mismo tiempo, fortalecieron y legitimaron al régimen. El caso de los obreros fue distinto, en los años veinte la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)⁶¹ era la central obrera más numerosa del país, y había logrado además mantener una buena relación con el gobierno de Álvaro Obregón. A la muerte de éste, Plutarco Elías Calles negoció un apoyo incondicional con la dirigencia de la CROM, que llevó a la fundación del Comité Nacional de Defensa Proletaria, apoyo fundamental en el régimen de Lázaro Cárdenas y que culminaría en la formación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936.

Cabe resaltar que, a finales de los años cuarenta, la CTM estableció de una forma concreta la relación con el recién formado Partido Revolucionario Institucional (PRI), que llevó a la afiliación colectiva. El mecanismo a través del cual se estableció dicha relación fue un pacto político suscrito en 1946. Sin embargo, el efecto histórico de la relación fue más allá del pacto, convirtiéndose en una verdadera alianza que implantó una nueva presencia del sindicalismo en el Estado, pero también una mediación adicional en sus relaciones con el gobierno. Esta forma tradicional de relación entre los sindicatos y el PRI se agotó también y que, cuando menos desde el punto de vista de los trabajadores, se convirtió en un problema negando una solución para enfrentar y resolver los nuevos desafíos, no se diga también de los viejos e incrementados retos de la desigualdad social.

Las organizaciones corporativizadas pasaron a depender del Estado, pero también pudieron influir en el aparato estatal, el partido oficial se convirtió en el terreno del intercambio y la negociación política, lo que amplió el dominio

⁶¹ Luis N. Morones fundó, para implantar su dominio, no sólo la CROM, sino el partido político que ampliaría su influencia, se llamó Partido Laborista Mexicano (PLM), los cuales fueron sinónimo de un poder absoluto e inaccesible para la democracia.

político sobre la sociedad. De esta manera, el Estado compró la lealtad de los integrantes de las corporaciones aglutinadas en el PRI. A cambio de evitar la desestabilización que eran capaces de generar, el gobierno otorgó salarios, cuotas de poder, y demás privilegios.

De acuerdo con las bases obreras en México, la relación corporativa es una forma de representación, pero ésta es verticalista, indirecta y autoritaria (de limitada pluralidad y competitividad en la alternancia del poder); cuyos resultados han derivado en el debilitamiento que ha sufrido la vida sindical, trastocando la autonomía, representatividad, libertad y democracia sindicales.

La necesidad de solidificar las bases del movimiento sindical en México, creando dinámicas acordes a las transformaciones propias de nuestro país (baste pensar en la cantidad de sindicatos que han sido víctimas de políticas neoliberales); cuyos objetivos centrales de la lucha de la clase obrera son: mejorar el nivel salarial, pero también defender las fuentes de trabajo. La administración gubernamental ha mantenido la estrategia marcada desde el exterior, de socavar la estructura productiva del país, en particular desincorporando (vendiendo) las empresas paraestatales, lo que ha implicado la destrucción de buena parte de los activos de la producción, lo que a su vez ha significado pérdida definitiva de empleos, deterioro de las condiciones de trabajo de los trabajadores que logran quedar en activo y por consecuencia, disminución del nivel de vida.

Como conclusión podemos decir que, los trabajadores no temen a la modernización, a la reconversión, a la globalización, ni a las nuevas formas y métodos de organización de la producción. El movimiento obrero comparte las necesidades del país, el reto que significa incrementar la productividad y generar calidad a nivel internacional en todos los niveles. Pero tampoco pretenden desechar conquistas y derechos plasmados en la constitución, ni las

ubicadas en el derecho laboral, porque se fincan en un proyecto de nación preciso, de bienestar, soberanía e independencia plenas en la construcción de la democracia.

Finalmente, en esta dinámica de cambios, es indispensable que el sindicalismo cobre nueva conciencia de sus desafíos y de sus perspectivas nacionales e internacionales. Ante la evidencia de la mundialización del capital y de las empresas, del poder de las multinacionales como nuevos actores internacionales que llegan a tener más fuerza y recursos que muchos gobiernos, determinando en gran medida las formas y alcances del nuevo orden.

CAPÍTULO 4

EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS DENTRO DEL SINDICALISMO MEXICANO

El objetivo fundamental del presente capítulo es proporcionar información básica del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), para evidenciar su importancia dentro del movimiento obrero, así como en la vida social y política del país.

Esto con la finalidad de acreditar que este sindicato también ha sido promotor de lucha constante en defensa de los derechos obreros, siendo una forma particular de organización social que por su experiencia, por su vinculación con la sociedad y con el Estado siempre ha desempeñado papeles de primer orden, en la lucha para ampliar y profundizar el ejercicio de la autonomía y democracia sindicales y la democracia política; en la lucha para ejercer un nacionalismo efectivo y popular ante las políticas imperialistas.

Uno de los propósitos del SME ha consistido en desglosar y difundir todo su ideario político, creando vínculos reales con otras organizaciones obreras con idénticos objetivos.

No obstante lo anterior, las aspiraciones de los gobiernos neoliberales en su afán de seguir expandiéndose parece no tener límite, los costos son más evidentes: pobreza extrema, desempleo masivo, así como constantes violaciones a los derechos humanos; y en el plano laboral incumplimiento de los derechos plasmados en los contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo.

Como parte de esas políticas neoliberales, enmarcadas dentro de las intenciones hegemónicas y de dominación por parte de los grandes países

capitalistas desarrollados, especialmente de Estados Unidos de América y de grandes empresas transnacionales, se busca el control de las fuentes energéticas mundiales.

La desregulación del mercado energético, la apertura de los mercados a ultranza y la privatización de empresas energéticas estatales obedece a esas políticas de dominación, de manera que, el control de las industrias eléctricas es parte fundamental de esa estrategia global, instrumentalizada por los organismos financieros internacionales, como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

4.1 Importancia del Sindicato Mexicano de Electricistas dentro de la Crisis del Sindicalismo Mexicano.

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)⁶² es producto de la lucha social de los trabajadores mexicanos; ha sido un mecanismo de articulación de los asalariados, un medio de cohesión para establecer relaciones con otras clases sociales y el Estado; por otro lado, el SME constituye un medio de educación sindical, social y política de los trabajadores; las luchas forman la base de su educación sindical y social, pugnas que son determinadas por las relaciones existentes entre las clases.

El SME ha desempeñado un papel central en el espacio sociopolítico de la lucha entre las clases y por lo mismo constituye un excelente medio de aprendizaje para entender las conflagraciones social y política.

Cabe resaltar que el SME no pertenece a la CTM u otra central obrera; tampoco acepta, por sus estatutos, la afiliación forzosa a los partidos políticos;

⁶² En el movimiento obrero, el SME forma parte del Congreso del Trabajo (CT), el cual se presenta y funciona como una gigantesca central de organizaciones, es donde está agrupada la inmensa mayoría de los obreros sindicalizados.

sin embargo, el Congreso ratificó en sus dos asambleas (1966 y 1978) y en reuniones periódicas que todos sus miembros tienen la obligación de afiliarse al PRI.

Éste ha sido un punto de discrepancia más o menos significativo; la historia del SME lo ha conducido a plantear la independencia respecto a las organizaciones políticas, por lo cual, será difícil que den marcha atrás, sobre todo en el terreno de los estatutos.⁶³

El Sindicato Electricista no se ha afiliado a un partido político, debido a la existencia de un proyecto político-sindical que ha dado coherencia y continuidad al movimiento a través de tantos años. Pero además, no se debe olvidar que tanto su organización interna, como el contrato colectivo que rige la relación laboral con Luz Y Fuerza del Centro, son expresión de los niveles de conciencia de los trabajadores.

Asimismo, el interés del SME no sólo reside en obtener logros de carácter económico, sino también es un instrumento para la formación de la conciencia de clase, que en su práctica y por medio de la educación conduce a los trabajadores a la conclusión de que todos los sufrimientos y la opresión que padecen son consecuencias del sistema de explotación del trabajo asalariado.

Por ello, la importancia del SME dentro del Sindicalismo Mexicano radica en sus diversas luchas a lo largo de la historia, alcanzando bases para el cambio democrático. Ello no obstante que hace décadas que el movimiento obrero mexicano se ha desnaturalizado como consecuencia de prácticas políticas indebidas; intervención permanente por parte del gobierno, trastocando

⁶³ El SUTERM, quien en su asamblea celebrada a fines de 1980 incorporó en sus estatutos una cláusula donde establecía que sus afiliados debían pertenecer obligatoriamente al PRI; si tenemos presente que detrás de este sindicato, liderado por Rodríguez Alcaine, se encontraba el poder de la CTM.

su autonomía, democracia e independencia sindicales, condenándolo a una verdadera crisis, aunada a los problemas de índole, política, social y económica suscitados en nuestro país.

Los trabajadores electricistas no han sido nunca un contingente muy numeroso, debido a que la industria obliga a mantener una elevada inversión de capital por trabajador. Pero, por eso mismo y por el alto nivel tecnológico que se requiere, se ha distinguido siempre como uno de los sectores obreros mejor organizados y más independientes.

4.1.1 Autonomía del Sindicato Mexicano de Electricistas frente al Estado.

La trascendencia del SME se ha concretado al obtener condiciones de trabajo, salarios y prestaciones relativamente superiores a las observadas en el conjunto de la clase obrera (que en su mayor parte está organizada en sindicatos de empresa, gremiales o de oficios). Asimismo, se han materializado en varias propuestas pragmáticas para el conjunto de la clase y la nación.

Entre las principales propuestas del Sindicato Electricista, se encuentran las de impulsar democracia sindical e independencia frente al Estado; la necesidad de ejercer la democracia política; de realizar una mejor distribución de la riqueza; de una política de nacionalizaciones y la defensa de la soberanía nacional.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, establece lo siguiente:

"Para poner a los sindicatos al abrigo de las vicisitudes políticas y para sustraerlos a la dependencia de los poderes públicos, el Comité estimó que

sería deseable que las organizaciones profesionales limitasen su actividad –sin perjuicios de la libertad de opinión de sus miembros- a las cuestiones profesionales y sindicales, y que el gobierno, por otra parte, se abstuviese de intervenir en el funcionamiento de los sindicatos”.⁶⁴“En interés del desarrollo normal del movimiento sindical, sería deseable que las partes interesadas se inspiren en los principios enunciados en la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35ª reunión (1952), que prevé especialmente que la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores, y que, por consiguiente, cuando los sindicatos decidan, de conformidad con las leyes y costumbres en vigor en sus respectivos países, y por la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la Constitución para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país”.⁶⁵ “El Comité reiteró el principio enunciado por la Conferencia Internacional del Trabajo en la resolución sobre independencia del movimiento sindical, según la cual los gobiernos no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos; tampoco deberían inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato tomando como pretexto que éste mantiene relaciones libremente establecidas con un partido político”.⁶⁶

Bajo estos lineamientos, la fuerza del SME y sus planteamientos políticos-sindicales lo han convertido en uno de los líderes de los mayores movimientos de masas ocurridos en México. Ha mantenido autonomía para

⁶⁴ “La libertad Sindical”. “Recopilaciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.”, No 105, p. 42.

⁶⁵ *Ibidem*, No 106, p.42.

⁶⁶ *Ibidem*, No 107, p.43.

El CCT pactado entre el SME y Luz y Fuerza del Centro, está dividido en diez capítulos, conteniendo en total 120 Cláusulas y 5 Transitorias, a saber:

CAPÍTULO PRIMERO, encontramos las ESTIPULACIONES GENERALES, las cuales establecen lo relativo a la representación del sindicato; facultades de los representantes; condiciones de los centros, lugares de trabajo y organización de labores.

El CCT enuncia, en la Cláusula 2, la creación de una “Comisión Mixta de Productividad” con carácter permanente, cuya finalidad es posibilitar la conjugación de los diversos elementos que inciden en la productividad de LyF, para mejorar su eficiencia y eficacia.

En la fracción IV de la Cláusula 10, también señala que Luz y Fuerza del Centro se obliga a “aprovechar los recursos humanos, tecnológicos, de computación, materiales, técnicos y administrativos de que dispone o pueda disponer para efectuar con trabajadores miembros del Sindicato (lo que demuestra que sí existe flexibilidad al aceptar como materia de trabajo todas las tecnologías habidas y por haber).

Asimismo, el CAPÍTULO SEGUNDO, reglamenta la representación de Luz y Fuerza; puestos de dirección y de inspección de las labores, y puestos especiales de confianza; así como el sistema escalafonario.

Todo el CAPITULO TERCERO, regula los MOVIMIENTOS DE PERSONAL, donde las partes han armado de común acuerdo y con base a las prioridades de la LFT, todo un sistema de:

- Cobertura de Vacantes
- Exámenes

sindicato; facultades de los representantes; condiciones de los centros, lugares de trabajo y organización de labores.

El CCT enuncia, en la Cláusula 2, la creación de una "Comisión Mixta de Productividad" con carácter permanente, cuya finalidad es posibilitar la conjugación de los diversos elementos que inciden en la productividad de LyF, para mejorar su eficiencia y eficacia.

En la fracción IV de la Cláusula 10, también señala que Luz y Fuerza del Centro se obliga a "aprovechar los recursos humanos, tecnológicos, de computación, materiales, técnicos y administrativos de que dispone o pueda disponer para efectuar con trabajadores miembros del Sindicato (lo que demuestra que sí existe flexibilidad al aceptar como materia de trabajo todas las tecnologías habidas y por haber).

Asimismo, el CAPÍTULO SEGUNDO, reglamenta la representación de Luz y Fuerza; puestos de dirección y de inspección de las labores, y puestos especiales de confianza; así como el sistema escalafonario.

Todo el CAPÍTULO TERCERO, regula los MOVIMIENTOS DE PERSONAL, donde las partes han armado de común acuerdo y con base a las prioridades de la LFT, todo un sistema de:

- Cobertura de Vacantes
- Exámenes
- Períodos de Preparación, Adiestramiento y prueba
- Admisión
- Promoción
- Sustituciones y Separaciones
- Desarrollo de la productividad

- Casos de emergencia

Este sistema ha permitido durante muchos años a la administración filtrar, promover, mover, cambiar condiciones de labores de los puestos, en fin discutir y acordar todos los casos de admisión, promoción, sustitución del personal sindicalizado que se requiera para un buen funcionamiento del Organismo.

El contenido de esta normatividad es muy rico en la regulación que norma bilateralmente la relación laboral, lo que permite cubrir todos los puestos de acuerdo a su jerarquía y características.

Baste decir que tienen divididos los puestos sindicalizados en tres grandes grupos básicos, a saber:

- Cláusula 19 (puestos de mando, dirección e inspección de labores), cuyos candidatos a un puesto, pueden llegar a ser escogidos de entre 10 del grupo anterior (puestos de cláusula 20 ó 21); y están sujetos a examen previo y capacitación.
- Cláusula 20 (puestos técnicos y de responsabilidad), cuyos candidatos pueden llegar a ser hasta 3 por cada parte del grupo inmediato inferior (cláusula 21) y sometibles siempre a un examen colectivo, previa capacitación; y
- Cláusula 21 o de escalafón, cuyo candidato es el más antiguo, pero siempre también susceptible a ser condicionado a un examen y, sobre todo a ser capacitados por la administración.

La CLÁUSULA 30 permite discutir y negociar cualquier cambio laboral que genere la productividad del puesto del trabajador o de los grupos de puestos o trabajadores. Está abierta a la introducción de cualquier tipo de tecnología o cambios en los procesos y condiciones de trabajo. Permite tanto la promoción individual como la colectiva de los trabajadores y/o de los puestos.

En la fracción III de la Cláusula 30, Aumento del Puesto, "por el acuerdo entre las Partes (Bilateralidad), LyF puede aumentar grado y clase de puesto por:

1. Aumento durable que LyF desee hacer;
2. Reconocimiento de que el puesto quedó mal calificado;
3. Aumento estable en la cantidad o calidad del trabajo.

El CAPÍTULO CUARTO contempla lo referente al SALARIO Y OTRAS PERCEPCIONES, clasificadas de la siguiente manera:

I.- SALARIO DE NÓMINA.- Es la cuota diaria fija asignada al trabajador como pago en efectivo de su labor correspondiente a su jornada diaria normal de trabajo o a su tarea de base.

II.- BONIFICACIÓN.- Es la cantidad que LyF pague en efectivo a ciertos trabajadores: tomadores de lecturas, cobradores, y otros, si los hubiere, por las unidades de trabajo ejecutadas en exceso de su "tarea de base".

III.- COMISIÓN.- Es el porcentaje que LyF pague en efectivo a ciertos trabajadores, sobre cantidades relacionadas con las actividades de los mismos.

IV.- TRANSPORTACIÓN.- La cantidad que LyF entregue a sus trabajadores para transportación de conformidad con la Cláusula 96 de este Contrato.

V.- ENERGÍA ELÉCTRICA.- La cantidad que resulte de dividir entre 30.4 el importe de la energía según lo establecido en la Cláusula 95.⁶⁷

VI.- CASAS PARA HABITACIÓN.- La cantidad a que se refiere la Cláusula 98 de este Contrato.⁶⁸

VII.- PERCEPCIONES EN GENERAL.- En general, las gratificaciones, percepciones y cualesquiera otras cantidades o beneficios económicos que LyF entregue u otorgue a los trabajadores a cambio de su trabajo, las cuales deberán especificarse y quedar clasificadas en Anexos a este Contrato.

VIII.- COMPLEMENTO DE JORNADA.- Las cantidades que LyF paga a los trabajadores de la Clase "A" por complemento de jornada.

IX.- COMPLEMENTO DE CICLO.- Las cantidades que LyF paga a sus trabajadores de la Clase "A" por complemento de ciclo.

X.- FONDO DE AHORRO.- La cantidad que LyF aporte a cada uno de sus trabajadores, en la proporción que corresponda, para efectos de indemnización.

XI.- AGUINALDO.- La cantidad que LyF cubre a cada uno de sus trabajadores según la Cláusula 117, en la proporción que corresponda, para efectos de indemnización.⁶⁹

El CAPÍTULO QUINTO regula las Horas de Trabajo y la Intensidad y Calidad del Mismo, incluyendo la jornada de trabajo Clase "A" que abarcando alrededor de 3000 puestos permite la GARANTÍA en la continuidad del servicio en todas las áreas del servicio eléctrico, incluyendo la obligación de doblar turno si no llega el revelo o sustituto, en su caso.

⁶⁷ LyF proporcionará energía eléctrica de manera gratuita a sus trabajadores, siempre y cuando su consumo mensual no exceda de 350 KWH.

⁶⁸ Proporcionará ayuda equivalente al 34.5% del salario diario de nómina a los trabajadores de planta, provisionales y jubilados.

⁶⁹ El aguinaldo deberá pagarse anualmente, a más tardar en la segunda semana de diciembre, equivalente a 50 días de salario de nómina a los trabajadores y 50 días de cuota a los jubilados.

El CAPÍTULO SEXTO, tiene un rígido control de todos los permisos y ausencias, incluyendo los permisos sindicales, de los cuales el SME casi nunca ocupa el 100% de los que tiene derecho.

Por otra parte, el CAPÍTULO SÉPTIMO relativo a DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, engloba aquéllos que posee el trabajador, por el mero hecho de haber prestado durante un cierto tiempo sus servicios a LyFC, tales como: período anual de vacaciones; prerrogativas en caso de enfermedad o de accidente no de trabajo; prerrogativas en caso de enfermedad o de accidente de trabajo; compensación por antigüedad en caso de separación; jubilación, y demás prerrogativas basadas en el tiempo de servicios.

El CAPÍTULO OCTAVO de avances notorios en la prevención BILATERAL de todo tipo de riesgos y accidentes, ya sean o no de trabajo; mismos que han servido de guía y modelo para CFE y otras industrias en América Latina.

El CAPÍTULO NOVENO regula lo referente a los trabajadores de Obra Determinada, permitiendo abordar con mayor flexibilidad trabajos temporales, aunque hoy se vive una gran restricción en la implementación de este tipo de puestos.

Finalmente, en el CAPÍTULO DÉCIMO se encuentran enunciadas las ESTIPULACIONES DIVERSAS, divididas en: trabajadores que no habiten casas de LyFC; trabajadores que habiten casas de LyFC; casos especiales; y casos de muerte.

Cabe resaltar, que en los ANEXOS al CCT hay una herencia enorme y muy diversa de CONVENIOS y ACUERDOS DEPARTAMENTALES, que organizan la división del trabajo conforme a sus particularidades; además,

reflejan una de las historias laborales más antiguas de nuestro país. El SME acepta el reto de revisar esta estructura de CONVENIOS para simplificar su estructura y manejo.

EL CONVENIO FINAL DE REVISIÓN CONTRACTUAL 1994-1996, estableció las bases generales del proceso de RESTRUCTURACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LyF, el cual, padece graves incumplimientos. Las principales garantías y características de este convenio son:

- a) Culminación de la Liquidación de la antigua CÍA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A. (en liquidación) (CLFC), proceso iniciado en 1975 e "inexplicablemente" pospuestos hasta febrero de 1994. Mantener la liquidación INJUSTIFICADAMENTE tantos años, permitió el deterioro técnico operativo y el rezago tecnológico de muchas áreas de las antiguas Compañías.
- b) Paralelamente, desde 1973, se generó una DEUDA ARTIFICIAL DE CLFC a CFE, que este Convenio prometía resolver, según se interpreta de las palabras textuales del C. ExPresidente de la República Lic. Carlos Salinas de Gortari:

"...Así, que, la resolución tenía que ser audaz, creativa y sobre todo, una solución que tuviera confianza en los propios trabajadores electricistas, y la confianza está reflejada en la forma que nace la nueva compañía: del lado de los trabajadores, un compromiso con la productividad, que es la mejor manera de conservar sana y viva por mucho tiempo su propia compañía, desde la responsabilidad del

Gobierno, LA ABSORCIÓN DE LA DEUDA ¿Para qué? Para que naciera sana..." (Los Pinos, 8 de febrero, 1994).⁷⁰

- c) El Gobierno se compromete durante 5 años a apoyar cualquier déficit operativo y a GARANTIZAR LOS RECURSOS ADICIONALES para la inversión en modernización, productiva y administrativa; sin embargo, en 1994 no hubo tal absorción del déficit operativo y, por otra parte, la "inversión" para modernización ha sido extremadamente limitada.
- d) Se establece un PROGRAMA DE REVITALIZACIÓN DE PLANTAS GENERADORAS, que NUNCA se ha cumplido, comprometiendo la SEGURIDAD Y ESTABILIDAD del abasto de energía en la Zona de atención de LyF.
- e) Se habla de que DESPUÉS de los estudios y acuerdos entre las Partes y una vez implementada la nueva estructura, se DARÁ POR ENTENDIDO QUE NO HABRÁ COBERTURA DE VACANTES EN FUNCIÓN DE LOS ESTUDIOS ACORDADOS, POR UN TÉRMINO DE CINCO AÑOS; sin embargo, hoy se aplica una política unilateral de no-cobertura de aproximadamente 1,670 vacantes, generando desorden en el desempeño de las plantillas, ya que corresponden a los puestos de más baja categoría (PEONES Y AYUDANTES), y sus labores menos calificadas las tienen que realizar trabajadores competitivos para ello, ocasionando retrasos en la realización del trabajo.

El CCT en vigor, en la Transitoria Primera del Proemio, reconoce que están pendientes de cumplimentar compromisos establecidos en los Convenios

⁷⁰ "Retos y perspectivas del SME", Lux revista de los trabajadores del SME, núm. 428, octubre-noviembre de 1995, p. 39.

de marzo de 1989 y de febrero de 1994, respecto a la nueva estructura del Organismo.

Tanto la empresa McKinsey como hoy la empresa española Unión Fenosa, elaboraron diagnósticos de LyF (1990-1997), y nunca ha aceptado la administración, analizarlos conjuntamente con el Sindicato, preenjuiciando la capacidad de los trabajadores y del Sindicato, negándose a proporcionar la información y sentando las bases para un trato impositivo e irracional en el asunto de la reestructuración y modernización.

No obstante, en 1991 el SME entregó dos documentos, en los que para su elaboración, la administración de la CLFC participó parcialmente y firmó algunos acuerdos, para más tarde abandonar la negociación.

Uno de los documentos fue llamado "MARCO DE PRODUCTIVIDAD PARA EL NUEVO ORGANISMO", en el que se estableció un marco conceptual que define el entendimiento del significado de la gestión de productividad para el nuevo organismo; asimismo, incluyó un diagnóstico del proceso productivo sobre aspectos operativos, administrativos y económicos, acordándose además indicadores para cada aspecto; así como el acuerdo de políticas generales de productividad para el nuevo organismo, centradas en la autonomía de gestión, la disponibilidad y calidad en el servicio público de energía, la fuerza de trabajo y la modernización del nuevo organismo.

El otro, contempló los aspectos sobresalientes y los antecedentes de la CLFC, describiendo las condiciones que en 1991 prevalecían en el sistema eléctrico atendido, así como lo que se consideraba que sería el desarrollo futuro, integra también el estudio, un análisis de la estructura administrativa de aquel momento y una propuesta de Nueva Estructura Administrativa.

Este proceso fue truncado en agosto de 1991 a instancias de las autoridades de la CFE y de la SEMIP, que dieron instrucciones a la CLFC de no suscribir más conclusiones o propuestas dentro de las Comisiones Mixtas. Sin embargo, entre septiembre y diciembre de ese año, el SME entregó al Jefe del Ejecutivo y a otros secretarios de estado, los trabajos descritos con agregados no acordados o que estaban por presentarse en las correspondientes conclusiones, sin que a la fecha haya respuesta a los planteamientos sindicales.

Como podemos observar, el CCT del SME contempla una estructura que lo ha llevado a ser considerado como el más importante en América Latina; sin embargo, el gobierno federal y patronal han argumentado que el CCT es caro, y responsable de la crisis financiera de LyFC, por los supuestos "altos salarios" de los trabajadores electricistas y "jubilados".

4.2 Importancia del Sindicato Mexicano de Electricistas en América Latina

Ante las constantes injusticias de la empresa Mexican Light and Power Company, los primeros esbozos sindicales surgieron con la creación de la Sexta Sección de la Liga de Electricistas Mexicanos entre 1906 y 1908, con el objetivo de terminar con la explotación que sufrían los trabajadores. Posteriormente, una vez constituido el Sindicato Mexicano de Electricistas en 1936, inicia un movimiento de Huelga, estableciéndose con ello las bases firmes del actual Contrato Colectivo de Trabajo.

El criterio que se siguió para modificar o mantener sin alteración las cláusulas económicas fue el de sostener fundamentalmente aquéllas que beneficiaran al mayor número de trabajadores y que constituyeran, en sí mismas, importantes precedentes que pudieran ser invocados por otras

Organizaciones, con el objeto de tratar de incorporarlas en sus respectivos contratos de trabajo.

Ante la incapacidad de las diferentes administraciones de LyFC, el SME históricamente ha luchado no sólo por acrecentar sus derechos, sino también por fortalecer la industria eléctrica nacional y conservarla como patrimonio del pueblo de México; como ejemplo podemos citar que en el Proemio de los Contratos Colectivos de 1998-2000, 2000-2002 y del 2002-2004, se incluyó (a solicitud del Sindicato) en el inciso a) el artículo 27, párrafo sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la base jurídica constitutiva de LyFC, que a la letra establece:

“Corresponde exclusivamente a la Nación generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación del servicio público. En esta materia no se otorgarán concesiones a los particulares”.

El hecho de reconocer en el Contrato Colectivo del SME el artículo 27 constitucional tiene dos objetivos: en primer lugar, rechazar los diversos proyectos privatizadores del Sector Eléctrico, dándole un carácter nacionalista y patriótico a la lucha del SME; y en segundo lugar, fortalecer la materia de trabajo del mismo.

Asimismo, el Sindicato Electricista ha pugnado en todo momento porque se respeten los derechos consagrados en el CCT. Sin embargo, la trascendencia de sus luchas no quedan ahí, permanecen vigentes, entre otros muchos logros, en un documento único a nivel nacional y reconocido como uno de los más avanzados en el marco laboral internacional.

No obstante lo anterior, la lucha de los trabajadores electricistas por los derechos contractuales y laborales durante varias décadas, está siendo puesta

a disposición de un proyecto que hasta ahora no ha mostrado beneficios sociales, por eso señalamos lo que consideramos que se pretende poner en riesgo:

- El derecho al trabajo.
- El carácter tutelar de la ley a favor del trabajo.
- La libertad sindical.
- La irrenunciabilidad de los derechos adquiridos.
- La estabilidad en el empleo y el derecho a la reinstalación.
- La bilateralidad en la contratación colectiva.
- El salario igual a trabajo igual.
- Las medidas protectoras del salario.
- La jornada de trabajo de 8 horas.
- El derecho de huelga.

Históricamente, el SME ha pugnado por el derecho y la justicia del trabajador, por defender y hacer efectivos los derechos y prerrogativas que la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo les conceden.

Asimismo, uno de los objetivos primordiales del Sindicato Electricista es coordinar a través de la Secretaría del Exterior las relaciones internacionales de la organización, las cuales en los últimos años se han reactivado con motivo de las iniciativas que están surgiendo entre los sindicatos electricistas del continente, como una necesidad de solidaridad activa y búsqueda de respuestas comunes frente a las políticas neoliberales y sus estragos que se están imponiendo en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala; Nicaragua, Panamá, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

4.3 Repercusión de intereses políticos en el desarrollo del Sindicato Mexicano de Electricistas.

Los efectos laborales y sindicales de la política económica de los gobiernos de Miguel de la Madrid Hurtado y de Carlos Salinas de Gortari fueron importantes y duraderos. Destruyeron el pacto corporativo que durante varias décadas había regulado las relaciones entre el Estado y el sindicalismo oficial e impulsaron, como parte de un nuevo modelo sindical neoliberal, otro sistema de equilibrios sindicales que a la postre, se calculaba, erosionaría y pondría en crisis las viejas formas de representación centralizada de los intereses de los trabajadores. Una de las manifestaciones de esta crisis sería, sin duda, el llamado movimiento sindical "forista".

"En los inicios de la administración salinista, el 10 de enero de 1989, la política gubernamental de creación de nuevos equilibrios sindicales tuvo dos expresiones. Primera: se detuvo y encarceló a la dirigencia nacional del sindicato petrolero por su oposición a la privatización de PEMEX y, segunda: se anunció el mismo día, la conformación de un polo sindical –la FESEBES– dentro del CT, con la participación activa de las dirigencias de sindicatos de empresas paraestatales privatizadas o reestructuradas fieles al proyecto de modernización salinista".⁷¹

Constituida formalmente en abril de 1990, la FESEBES⁷² (Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios) se convirtió en el más firme apoyo de las políticas económica y laboral neoliberales del salinismo en el terreno del sindicalismo oficial. La FESEBES apoyó la política de

⁷¹ ORTEGA, Max. Neoliberalismo y lucha sindical 1982-1992, edición de CRT/CENCOS/MCCLP, México, 1995, pp. 93 y 94.

⁷² Esta organización también patrocinó el nuevo modelo sindical neocorporativo basado en los principios de la productividad, la flexibilidad, la movilidad y la polivalencia, y sostuvo la idea de la reestructuración del CT.

privatizaciones (Telmex, empresas aéreas e industria eléctrica); favoreció la descentralización educativa y la disgregación de las formas sindicales nacionales.

Para enfrentar la crisis de representación y representatividad que resultaba de su adhesión a las políticas económica y laboral neoliberales, la parte más activa de la FESEBES decidió pasar de la inmovilidad a la reflexión y de la sumisión a la "renovación". Así, el 22 y el 23 de febrero de 1995 el SME, el SNTE y la COR llevaron a cabo el Primer Foro: El Sindicalismo Frente a la Crisis y Ante la Nación, con el propósito de *"avanzar hacia propuestas que permitieran incidir en la elaboración de la política económica y social pero reconociendo que hoy las reformas gubernamentales trastocan severamente la relación que durante décadas mantuvo con el movimiento obrero y que, por lo tanto se requería de una revisión crítica de las prácticas del mismo y del rol que había jugado en las últimas décadas frente al gobierno y la sociedad mexicana. Era el momento de debatir las perspectivas para la renovación democrática del sindicalismo mexicano"*.⁷³ Estaba naciendo el movimiento sindical "forista".

El "forismo" se organizó en un marco de recesión, crisis de las funciones históricas del CT, aumento creciente de la inconformidad de los trabajadores y reagrupamiento del sindicalismo independiente y democrático. Lo común a las organizaciones "foristas" era que durante los 14 años de gobiernos neoliberales los contratos colectivos de trabajo de todas ellas, sus sindicatos y sus discursos sindicales ya habían sido reestructurados conforme a los principios de la productividad, la flexibilidad, la movilidad y la polivalencia, conformándose, en un conjunto, como un sólido bloque sindical "neocorporativo".

⁷³ "El Sindicalismo Ante la Nación", Lux revista de los trabajadores del SME, nos. 444-445, marzo-abril de 1996, p. 20.

Actualmente lo más preocupante para todos los trabajadores de LyFC sindicalizados o no, es la incongruencia y contradicción entre lo expresado por el Poder Ejecutivo Federal. Pues mientras se asegura que no habrá privatización, se plantea la necesidad de una reorganización de la Industria Eléctrica Nacional, anticipando una política privatizadora con la creación de un mercado competitivo entre el propio Sector y el empresarial nacional y extranjero.

Dando la impresión que su principal objetivo consiste en no encontrar la solución más justa, razonable y adecuada para el beneficio de México; sino que pretenden con su engañosa propuesta reabrir la lucha frontal contra el SME y su Contrato Colectivo de Trabajo.

De igual manera, la influencia ejercida por la planeación, los proyectos y la tecnología de la misma industria eléctrica nacionalizada o del país, se enfrentan a su contraparte la dependencia de tecnología extranacional o, incluso, el contratismo por medio del cual trabajos importantes de la industria, en lugar de favorecerla, son entregados a empresas que impiden su fortalecimiento y merman la calidad en aras de cuantiosas ganancias.

Los cambios políticos que propician variaciones en las direcciones de las empresas, en las relaciones entabladas con los diversos organismos sindicales y proyectos o programas que se atrasan, dificultan los avances que en momentos determinados se han logrado en la industria.

Aún más, las relaciones e influencias recíprocas que se entablan entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas, sobre todo a través del contrato colectivo de trabajo, pues en éste se basan el crecimiento de la industria y el fortalecimiento del sindicato. De aquí se deriva en consecuencia

la política sindical y en su contexto encontramos actividades variadas que influirán de forma determinante y recíproca.

Asimismo, el SME encuentra su expresión cabal en las revisiones contractuales y en la defensa y cumplimiento de lo pactado; esta presencia, a su vez, estará determinada por los procesos que la propia organización cree, para reproducir sus canales de funcionamiento y generar la actividad de sus trabajadores.

A manera de conclusión, una vez expuestos los diversos motivos que afectan tanto al Sindicalismo Mexicano como a la sociedad en general, podemos decir que la lucha del movimiento obrero ha consistido en el fortalecimiento de su estructura organizativa, unidad, acción y alianza con un sentido democrático y social. Asumiendo el modelo de desarrollo fundado en un gran acuerdo nacional que revalore al trabajo, trabajador y al sindicalismo; otorgando prioridad a la concertación microeconómica y posibilitando transformaciones necesarias en el ámbito productivo en todo el país y superando las limitaciones del actual modelo, enfocado prioritariamente a favorecer las necesidades del equilibrio macroeconómico y corporativo.

Es por ello que los trabajadores electricistas, organizados desde principios del siglo pasado, han consolidado procesos productivos en forma creciente y eficaz; han compartido la industrialización constante con capacidad crítica y esmero en la concertación. El eje de su esfuerzo ha sido el cambio, las transformaciones constantes de la industria y la sociedad; la base: su organización sindical y el contrato colectivo de trabajo.

No obstante, los obreros mexicanos están sufriendo embates constantes, el más reciente aún no concluye; los sindicatos afrontan retos de doble filo, la

modernización y competitividad internacionales como pretexto para romper contratos colectivos y derechos fundamentales obtenidos en la Constitución de 1917.

Es evidente que el neoliberalismo ha concentrado su ataque sobre todo contra los trabajadores y el pueblo. Una condición indispensable para poder aplicarlo es el debilitamiento del sindicalismo; la estrategia ha sido sistemática: reformas jurídicas para legitimar las privatizaciones, principalmente de las áreas estratégicas y eliminar los derechos y conquistas laborales, cuyo instrumento ha sido el desprestigio del movimiento sindical.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La trayectoria del Sindicato Mexicano de Electricistas ha sido un esfuerzo que sin duda ha tenido logros laborales, económicos, sociales y políticos trascendentales.

SEGUNDA.- El SME ha sido promotor de la unificación del movimiento obrero; sin embargo, para afrontar los retos que el sindicalismo vive actualmente, es necesario que aquélla sea libre, genuina y con respeto a la autonomía de cada organización.

TERCERA.- La lucha del Sindicato Electricista esta encaminada a la recuperación de las condiciones de vida de sus agremiados, a la búsqueda de nuevas estrategias que reivindiquen sus derechos, en la que el sindicato retome su papel de verdadero interlocutor de los trabajadores ante el gobierno y los patrones.

CUARTA.- El SME ha logrado la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo con cláusulas económicas que han beneficiado a un gran número de trabajadores, convenciones que han servido de modelo para otras organizaciones sindicales.

QUINTA.- La recuperación de los principios sindicales, tales como la autonomía, la democracia y la libertad, deben provocar la creación de las condiciones para que los trabajadores puedan tener una participación activa dentro y fuera de la organización sindical a la que pertenecen.

SEXTA.- El movimiento obrero necesita recuperar la capacidad de negociación y movilización para influir en el incremento real de los salarios y del

empleo, estructurando una organización propia para incidir en la formación de un nuevo régimen político que sea más abierto, más civilizado, democrático y justo.

SÉPTIMA.- Las organizaciones obreras deben analizar alternativas que faciliten encontrar nuevos cauces de participación, cooperación y solidaridad de los trabajadores frente a los nuevos esquemas de productividad y de organización estatal.

OCTAVA.- Los sindicatos deben estudiar posibles soluciones hacia las que pudieran canalizarse las luchas de los trabajadores por mejores condiciones laborales y de vida. Esto no implica dejar de lado el sistema tradicional de medidas de presión utilizadas por los trabajadores, tales como: la movilización de masas, marchas e incluso la huelga misma.

NOVENA.- Las estructuras corporativas han sido un verdadero obstáculo para el desarrollo del movimiento sindical, cuyas consecuencias se han visto reflejadas en la pérdida de autonomía y democracia sindicales.

DÉCIMA.- Es necesario una reforma a la Ley Federal del Trabajo, ya que se abstiene de hacer alusión alguna respecto a la reelección de las directivas sindicales, impidiendo la renovación constante de las mismas.

DÉCIMO PRIMERA.- De igual manera, debe procurarse la eliminación total de las cláusulas de exclusión en el contrato colectivo de trabajo, consideradas anticonstitucionales porque se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático.

DÉCIMO SEGUNDA.- A pesar de las diferentes posturas planteadas por los partidos políticos, en relación a la Iniciativa de Reforma del Sector Eléctrico

(como un factor de crisis que podría imperar), planteada por el Ejecutivo Federal, no se ha llegado a consenso, estando latente el peligro de perderse todos los logros obtenidos por el Sindicato Mexicano de Electricistas, ante la posibilidad de que el sector eléctrico pase a empresas trasnacionales.

BIBLIOGRAFÍA

1. AGUILAR GARCÍA, Javier (Coord). Los Sindicatos Nacionales en el México Contemporáneo. Electricistas., GV editores, México, 1989.
2. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta edición, Ariel, Barcelona, 1973.
3. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. PAC, México, 1993.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales del Trabajo. UNAM, México, 1992.
5. BAYÓN CHACÓN, G y E. Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. quinta edición, Marcial Pons-Libros Jurídicos, Madrid, 1964.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000.
7. BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo. Decimotercera edición, Porrúa, México, 2000.
8. BUEN LOZANO, Néstor de. Sindicatos, democracia y crisis, Porrúa, México, 1985.
9. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo, con referencia al Derecho Sindical Mexicano. Porrúa, México, 1994.
10. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudio de Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1997.
11. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales, Porrúa, México, 2000.
12. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994.
13. CUEVA, Mario de la Cueva. El nuevo derecho del trabajo. decimosegunda edición, Porrúa, México, 1998.

14. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994.
15. DÁVALOS, José. Tópicos laborales, Porrúa, México, 1995.
16. DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. Porrúa, México, 1998.
17. D. LEE, Robert. El Gobierno y la Economía. FCE, México, 1977.
18. GARZA, Enrique de la. La crisis del sindicalismo en México. Estado y sindicatos. UAM-F. Ebert, México, 1989.
19. GARZA, Enrique de la. Cultura y crisis del corporativismo en México, en J.L. Barros Horcasitas (comp.), Transición a la democracia y reforma del Estado en México, Miguel Ángel Porrúa, México, 1991.
20. GUADARRAMA, Rocío. Los sindicatos y la política en México: la CROM, Era, México, 1981.
21. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, Porrúa, México, 1990.
22. HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. El Sindicalismo en la Reforma del Estado, FCE, México, 1993.
23. IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México, Grijalbo, México, 1970.
24. JIMÉNEZ SAN PEDRO, Manuel. Los sindicatos obreros mexicanos y la política. Grijalbo, México, 1947
25. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, tercera edición, Porrúa, México, 1999.
26. LEAL, Juan Felipe. Organización y Sindicalismo, Siglo XXI, México, 1985.
27. MILÁN, René. Sindicalismo y política en México. UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México, 1986
28. MONTT BALMACEDA, Manuel. Principios del Derecho Internacional del Trabajo. Jurídica de Chile, Chile, 2000.
29. ORTEGA, Max. Estado, crisis y reorganización sindical. Itaca, México, 1999
30. Recopilaciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. La Libertad Sindical.

31. SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Víctor Manuel. Surqimientu del Sindicalismo Eléctricista 1914-1917 UNAM,, México, 1978
32. SANDOVAL DE ESCURDIA, Juan Martín. La Reforma del Sector Eléctrico, Cámara de Diputados, Comité de Biblioteca SIID, LVII Legislatura, México, 1999.
33. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1997.
34. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Económico. Decimonovena edición, Porrúa, México, 1990.
35. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1993.
36. STURMTHAL, Adolf. Movimientos obreros comparados, El manual moderno, México, 1978.
37. TOVAR LANDA, Ramiro. Reforma estructural del sector eléctrico. Miguel Ángel Porrúa, México, 2000.
38. TIFFENBERG, David. Sindicatos: Ideología y Política. Conmar Color, Barcelona, 1979
39. TREJO Delarbre, Raúl. Crónica del Sindicalismo en México 1976-1988, Siglo XXI, México, 1990.
40. UNZUETA, Gerardo. Comunistas y Sindicatos. Ediciones de Cultura Popular, México, 1977

HEMEROGRAFÍA

- "El Sindicalismo Ante la Nación". Lux revista de los trabajadores del SME, México, nos. 444-445, marzo-abril de 1996, p. 20
- "Nacionalización de la Compañía de Luz" Lux revista de los trabajadores del SME, México, núm. 354, 31 de agosto de 1960, p. 7.

"70 años de Democracia", Lux Revista de los trabajadores del SME, México, núm. 338, Año LVII, México.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2003.

Ley Federal del Trabajo, Sista, México, 2003.

Código Civil Federal, Sista, México, 2002.

Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Mexicano de Electricistas y Luz y Fuerza, 2002-2004.

Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas, México, 2001.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1989.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo a-g, vigésima primera edición. Edita la Real Academia Española. España, 1992.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo h-z, vigésima primera edición. Edita la Real Academia Española. España, 1992.

UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario jurídico mexicano, Tomo P-Z. Novena Edición, Porrúa, México, 1998.