



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA LIBERTAD SINDICAL DEL H. CUERPO DE BOMBEROS
DEL DISTRITO FEDERAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
SANDRA HERMOSILLO RUEDA



ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES

CD. UNIVERSITARIA, D. F.



2005

m 3399 30

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Sandra Hermosillo

Rueda

FECHA: 13 enero / 2005

FIRMA: 

A Dios:

Doy gracias por haberme obsequiado la existencia, permitirme estudiar , y darme la fe , que necesito cuando siento que los problemas no tienen solución y ayudarme a salir de éstos con éxito.

A mi papá Mario Hermosillo:

Mil gracias por apoyarme y darme la oportunidad de estudiar, así como de su comprensión , y su confianza en mí, ya que con sus palabras de aliento y en algunas ocasiones llamadas de atención ha hecho que yo me supere en todos los aspectos.

A mi mamá María Elena Rueda:

Gracias por haberme dado la existencia y su cariño, el siempre estar a mi lado en todos los momentos en que la he necesitado ya que hasta con una simple mirada me dice que esta conmigo apoyándome y dándome la fuerza para salir adelante, y sobre todo por confiar en mí al decirme que siempre puedo hacer las cosas, solo es cuestión de intentarlas.

A mis hermanas Mary y Male:

Gracias, ya que siempre han estado conmigo en las buenas y en las malas, apoyándome y dándome confianza durante toda mi carrera, por su comprensión, ayuda, y el hacerme sonreír cuando consideran que estoy triste.

A mis abuelitos Raúl y María Luisa (q. e. p. d.)

Gracias, porque siempre estuvieron orgullosos de mí, de que estudiara para que algún día los pudiera defender y que a pesar de que ellos ya no están físicamente con nosotros se que no, me olvidan. Eternamente estarán en mi corazón.

A mis abuelitos José Guadalupe y Candelaria (q. e. p. d.):

Les agradezco, por haber enseñado a mi papá a ser un hombre responsable y trabajador y así poder estar orgullosos de su hijo mayor y de sus nietas.

A mis amigos (as):

Gracias, por ser mis amigos (Ángeles, Lety, y Enrique) ya que con una visita o una simple llamada telefónica me alientan a seguir adelante de manera desinteresada y por hacer posible mis primeras practicas profesionales.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Derecho:

Por darme la oportunidad de estudiar en sus planteles, y ser una parte de la comunidad universitaria, así poder estar orgullosa de mi escuela y poder lograr una de mis metas.

A mis profesores y a la Lic. Lilia García Morales:

Gracias a todos ellos y en especial a mi asesora de tesis por brindarme sus conocimientos y paciencia en la impartición de sus cátedras y a la vez compartir con cada uno de nosotros, sus alumnos su sabiduría.

Al Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (Sub-estación Comandante Isidro Soloache, Sub-estación Tacubaya, Estación Central de la Viga y Dirigentes del Sindicato del H. Cuerpo de Bomberos del D. F.) :

Agradeciendo la gran ayuda brindada en la realización de esta tesis y que es un llamado para que la lucha por su Libertad Sindical, se vea prontamente recompensada y reconocida y no solamente por su carácter altruista. Gracias.

ÍNDICE

Introducción..... pag I

CAPÍTULO I LÍNEAMIENTOS GENERALES

1.1. Concepto de la relación laboral	1
1.2. Sujetos de la relación laboral	4
1.2.1. Trabajador	4
1.2.2. Patrón.....	7
1.2.3. Intermediario	8
1.3. Empresa y Establecimiento	10
1.4. Condiciones de Trabajo	12
1.5. Coalición.....	15
1.6. Sindicato.....	16
1.7. Federación.....	22
1.8. Confederación	23
1.9. Contrato Colectivo de Trabajo	24
1.10. Huelga	28

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

1.1. Europa	35
1.2. El Feudalismo.....	36
1.3. Revolución Industrial	41
1.4. Época moderna	44
1.4.1. Un salario justo	47
1.4.2. Mejores condiciones de trabajo	47
1.4.3. Empleo estable para toda persona	48
1.4.4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas.....	48
1.4.5. La permanente democratización de la sociedad	49
1.5. México	
1.6. Época Precolonial	50
1.7. La Colonia	51
1.8. Época Independiente.....	53
1.9. Época Prerevolucionaria.....	57
1.10. Época Revolucionaria	60
1.11. Época Posrevolucionaria	63
1.12. Época de la Modernización	69

CAPÍTULO III MARCO LEGISLATIVO

1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	70
1.2. Ley Federal del Trabajo de 1970	71
1.3. Ley del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (publicada en la Gaceta Oficial del D. F. el 24 de diciembre de 1998)	72
1.4. Reglamento del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (publicado en la Gaceta Oficial del D. F. el 13 de abril de 2000)	75
1.5. Decálogo del Bombero.....	77

CAPÍTULO IV LA LIBERTAD SINDICAL DEL H. CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO FEDERAL

1.1. El H. Cuerpo de Bomberos como organismo descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal	78
1.2. La libertad sindical	79
1.3. La crisis sindical en el H. Cuerpo de Bomberos y sus agremiados.....	85
1.4. Ventajas y desventajas de que exista el sindicato del H. Cuerpo de Bomberos.....	88

CONCLUSIONES.....	97
-------------------	----

ANEXO.....	100
------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	101
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la importancia que tiene el que los bomberos tengan la posibilidad de afiliarse a un sindicato; en relación a los métodos empleados para la elaboración del presente se utilizaron en parte el método deductivo y el analítico.

Ya entrando en el tema, a tratar sabemos el que los trabajadores formen y pertenezcan a un sindicato se encuentra regulado en la Constitución Política Federal, sin embargo, el Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal ha tenido la particularidad, de que desde el momento en que se constituyó ha sufrido la oposición de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal de que opere formalmente como un sindicato, lo que ha propiciado que los bomberos se encuentren en estado de indefensión para salvaguardar sus intereses.

Ahora bien, para comprender la problemática sindical por la que atraviesan los bomberos capitalinos, creemos oportuno iniciar este trabajo desde concepciones generales, para que al final lleguemos concretamente a analizar su situación. Así entonces, en el Capítulo I se plantearán diversos conceptos que tienen relación directa con el tema que analizamos, tales como trabajador, condiciones de trabajo, sindicato, contrato colectivo de trabajo, huelga, etc., con ello pretendemos saber como la Ley Federal del Trabajo concretamente regula estas figuras, y como pueden ser relacionadas con el régimen laboral de los bomberos del Distrito Federal.

Por otra parte, en el Capítulo II mencionaremos los antecedentes del sindicalismo, en donde veremos como el conformar un sindicato a lo largo de la historia ha sido para beneficiar los intereses de la clase trabajadora.

En el Capítulo III enunciaremos el marco legal que tiene que ver con la relación laboral de los bomberos capitalinos, así como también el derecho que éstos tienen para poder pertenecer a un sindicato que vele por sus intereses.

Por tal razón, partiremos haciendo una jerarquización de leyes, que parta desde la misma Constitución General de la República hasta mencionar el Decálogo del Bombero.

Por último, en el Capítulo IV haremos referencia expresamente a la libertad que tienen los bomberos del Distrito Federal para poder formar y pertenecer a un sindicato, a lo cual las autoridades capitalinas se han opuesto, ya que éstas argumentan principalmente, que no todos los bomberos se encuentran incorporados a dicho gremio, lo cual ha determinado hasta el momento que no le hayan dado la importancia y reconocimiento que se merece.

CAPÍTULO I LÍNEAMIENTOS GENERALES

En el presente apartado capitular se estudiarán los conceptos generales de la relación laboral y de las personas que intervienen en ésta. Así como, las obligaciones y derechos que tienen tanto trabajadores como patrones.

De igual manera se verán las diversas formas de asociación a las que pueden formar parte tanto trabajadores como patrones, que están permitidas por la Ley Federal del Trabajo, con el fin de proteger cada quien sus intereses.

1.1. Concepto de la Relación laboral

Primeramente tenemos que el Diccionario jurídico sobre el concepto de relación de trabajo señala lo siguiente: "Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."¹

Ahora bien, dentro de nuestro sistema jurídico existen diversas teorías que tratan de explicar la relación laboral, porque cuenta con su propia autonomía, la cual substraer a los principios de la teoría (civilista) de las obligaciones y de los contratos.

"Esta tesis parte de la axioma de que el trabajo del hombre no es artículo de comercio que pueda ser trasladado de determinado patrimonio a otro.

Su regulación jurídica tiende a la realización de la justicia distributiva en la determinación de las condiciones laborales, favoreciendo la equitativa participación de los trabajadores en los beneficios de la producción.

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Edit. Porrúa, México, 1998, p. 2769.

En contraste, se ha afirmado, que las instituciones de derecho civil aspiran a lograr la justicia de las conmutaciones, es decir la que debe reinar, en las relaciones entre partes iguales y libres.”²

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”³

De la anterior definición, se desprenden algunas consecuencias:

El hecho constitutivo es la prestación de un trabajo personal subordinado; esto es el trabajo deba prestarse personalmente por un trabajador, ya que en nuestra legislación laboral no se encuentra tipificado el contrato por equipo como en otros países.

- **La subordinación** es el elemento característico de la relación laboral, el cual no implica sumisión o sometimiento sino que de acuerdo al criterio de nuestro más alto Tribunal la subordinación es la facultad de mando y la obediencia por parte del trabajador, siempre que se trate de trabajo contratado.
- **La prestación** de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen, y provoca por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas del trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.
- La prestación de trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya

² SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1994, p. 213.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México, 1999,

vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación de trabajo.

- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo.

La duración de la relación laboral, como ya se ha dicho, nace en el preciso momento en que empieza a prestar los servicios, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la ley laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

Las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada. En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El artículo 20 de la Ley Federal la define de la siguiente manera a la relación laboral.

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”. Esto es, basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. El hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral.

Es suficiente que se preste un trabajo personal y subordinado para que exista relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo en el derecho de trabajo.

Se ha señalado que bien puede ser el contrato u otro acto el que de origen a la relación laboral, el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación así como tampoco podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

El derecho del trabajo protege al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporciona al trabajador una existencia decorosa. En realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

1.2. Sujetos de la Relación Laboral

La relación jurídica es un vínculo entre dos o más personas como resultado de un acto jurídico, enfocada a la relación laboral, es el contrato por el cual se formaliza la prestación de un servicio y la contraprestación que es el pago.

1.2.1. Trabajador

La relación de trabajo surge al prestar un servicio personal subordinado a una persona física o moral que puede ser en forma escrita o tácita.

Respecto a la definición que la ley, cabe señalar que tiene omisiones, no es completa, aun le falta englobar las características del trabajo, toda vez que deja fuera la contraprestación por medio de la cual una persona física se

subordina a otra física o moral, ya que no presta sus servicios de manera gratuita, sino a cambio el pago por los trabajos prestados.

Sobre el concepto de **trabajador** el Diccionario Jurídico Mexicano, vierte el siguiente comentario: "Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador."⁴

En la actualidad se utiliza los vocablos de obrero, empleado, prestador de servicios de obras, dependientes, etc.

Analizando en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida de los anteriores conceptos como de la ley, se puede señalar lo siguiente:

- La persona física.
- La prestación personal del servicio, y
- La subordinación.

"La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, op. cit. p. 1234 .

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente.⁵

Ahora bien, en la práctica encontramos diferentes clases de trabajadores y para ello el Dr. Baltasar Cavazos señala lo siguiente:

“El trabajador ‘temporal’ es aquel que ‘sustituye’ a otro por un lapso determinado. El trabajador de ‘temporada’ es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón, y tiene todos los derechos de un trabajador de planta. El trabajador llamado eventual no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios “eventualmente” sino que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa. Por ejemplo: en una fábrica textil es trabajador eventual aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.”⁶

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo define: “Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado o preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Desde nuestro punto de vista trabajo es la actividad que lleva implícito un esfuerzo, ya sea de carácter material o intelectual.

Por lo que una vez dada la definición de trabajo, entraremos a conceptuar al trabajador. El artículo 8° de la Ley Federal del trabajo antes citada, en su primer párrafo señala: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2001, p. 264.

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Edit. Trillas, México, 2000, p. 135.

1.2.2. Patrón

Primeramente tenemos que el vocablo tiene su raíz latina en la palabra *patronus*, que significa patrono.

"El patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales)."⁷

Ahora bien patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Por definición legal de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo es la persona que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

La doctrina suele utilizar indiscriminadamente, diferentes denominaciones para referirse a esta figura: empleador, empresario, dador de trabajo, etc. Patrón es la más exacta.

No es dable hablar de empleador, como lo hace con frecuencia la Organización Internacional del Trabajo, pues no siempre es el patrón quien emplea los servicios de los trabajadores, sino sus representantes; en múltiples ocasiones, sin acceso inmediato a las instancias de dirección.

Tampoco es correcto hablar de empresarios, pues no en todos los supuestos cuenta el patrón con empresa. Puede pensarse al efecto, en el trabajo doméstico.

⁷ LASTRA LASTRA, op. cit. pp. 198-199.

Respecto a la figura jurídica de patrón, debemos tener presente lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia, en cuanto a las reclamaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo con que sea identificado.

Asimismo, debe destacarse a este respecto que nuestro ordenamiento laboral, considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al Patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores; lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

Por último señalaremos al patrón sustituto que es una figura que nuestra legislación laboral lo permite. El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones.

1.2.3. Intermediario

El profesor Dávalos sobre el intermediario señala: "La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios."⁸

⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa. México, 2000. p. 100.

En realidad la figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. Tal es el caso de las agencias de contratación que existen en nuestro país y las cuales les contratan el personal a distintas empresas como es el caso de "MAN POWER" que se encarga de contratar el personal principalmente a los bancos y con esto quieren evadir su responsabilidad laboral, con sus trabajadores argumentando que ellos no los contrataron.

La segunda hipótesis, es en caso de la industria de la construcción en la cual la empresa delega las funciones de contratación de personal al llamado contratista y por medio de éste contrata a todo el personal y con lo cual la constructora no se hace responsable de los accidentes que les pudieran ocurrir a los trabajadores y de igual manera no les proporciona ningún tipo de seguridad social. Ahora bien cabe agregar que llegan a existir excepciones como es el caso de la empresa Ingenieros Civiles Asociados, (ICA. S.A. de C.V.), donde efectivamente no es un intermediario es patrón, no obstante que tiene las características de intermediario.

Cabe indicar que dicha figura tiene vigencia en nuestro país y es preocupante que muchas empresas empiecen a optar por este tipo de servicios ya que con ello, las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores, no les son otorgadas y de igual manera, cabe señalar que otro aspecto importante es que las grandes empresas han comenzado a crear de forma paralela una empresa que se dedica a contratar el personal y con ello evaden muchas de sus responsabilidades que tienen con los trabajadores.

Sobre este tema el jurista Alberto Briceño comenta lo siguiente: "Con frecuencia se organizan empresas que son prolongación de otra, para que le presten en forma exclusiva o principal obras o servicios; mediante este procedimiento y a pretexto de que son empresas pequeñas, dan a los trabajadores prestaciones inferiores a cambio de su trabajo y con frecuencia no

disponen de elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones. El hecho de la constitución de una empresa como un procedimiento para burlar los derechos de los trabajadores.”⁹

Ahora bien, cabe señalar que la empresa que recibe los servicios no tiene trabajadores y, por lo mismo, tampoco tiene obligaciones ni responsabilidades que cumplir con ellos, por ejemplo, pago de indemnizaciones por despido, reparto de utilidades, prestaciones adicionales al salario, etc., que quedarían en todo caso a cargo de la empresa que proporciona la mano de obra.

Al ofrecer estas empresas sus servicios a los centros de trabajo, es muy común que empiecen a optar por este medio de contratación ya que con ello se evitarían un sinnúmero de problemas, como son los laborales, prestaciones sociales, económicas, y únicamente se limita a pagarles su salario por medio de la empresa intermediaria.

El intermediario es definido como la persona que contrata o interviene en la contratación de otras para que presten servicios a un patrón. Según el artículo 14, fracción II, de la ley no podrá recibir ninguna retribución o comisión con cargo al salario del trabajador.

1.3. Empresa y Establecimiento

Primeramente empezaremos definir gramaticalmente lo que es empresa y para ello el diccionario enciclopédico señala lo siguiente: “Se define a la empresa como una entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios. Pueden ser públicas, privadas, multinacionales, sociedades anónimas, etc.”¹⁰

⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Edit. Harla México, 1998, p. 158.

¹⁰ Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Edit. Océano, Bogotá, Colombia. 1991, s/p.

La palabra establecimiento tiene su raíz latina que proviene del verbo establecer, del latín *stabiliscere*, de *stabilire*: fundar, instituir.

Por establecimiento se entiende el lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión.

En materia laboral, el establecimiento corresponde a un término complementario de empresa, considerada ésta en su modalidad de empresa laboral, distinta de aquélla en sentido mercantil.

Desde un punto de vista el profesor Baltasar Cavazos, vierte el siguiente concepto: "... es un complejo jurídico, económico y social en donde existe la pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad socialmente útil."¹¹

La empresa o negociación mercantil es una figura de índole económica, cuya naturaleza intrínseca escapa al derecho. Su carácter complejo y proteico, la presencia en ella de elementos dispares, distintos entre sí, personales unos, objetivos o patrimoniales otros, como son su titular (el empresario), que tanto puede ser un individuo, como una sociedad, un organismo estatal o una sociedad controlada por el Estado (en las empresas públicas), y un personal heterogéneo y variable, con diferente grado de vinculación con aquél; la presencia de un patrimonio o sea, la hacienda, compuesto de bienes, derechos y obligaciones de índole varia; la existencia de relaciones propias y exclusivas de ella, como la clientela, la llamada propiedad comercial, el aviamiento, o sea, la actividad intelectual y hasta moral del empresario, así como ciertos derechos como los de la propiedad inmaterial (nombre comercial, patentes, marcas), y un régimen tuitivo propio, que prohíbe y sanciona la competencia desleal y que establece límites a su concurrencia en el mercado, hace de la empresa una institución imposible de definir desde el punto de vista jurídico.

¹¹ CAVAZOS FLORES, op. cit. p. 139.

Ahora bien, de la definición anterior se puede apreciar que los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Las empresas en la actualidad constituyen el eje económico de toda nación y para poder llevar a cabo sus actividades ya sea de producción, distribución, servicios, requieren de personal con el cual establecen una relación laboral.

Para evitar la antigua confusión entre empresa, negociación, establecimiento, etc. y a partir de la premisa de que constituye el escenario de las relaciones laborales cotidianas, el legislador decidió definir la empresa y al establecimiento como lo cita el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 16 de la ley en cita, señala: “Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

1.4. Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo, son las que derivan de las normas legales laborales, y del acuerdo de las partes de la relación laboral, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo; al periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término de contrato y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo.

“Podemos definir las como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón

y el trabajador. Nuestra preceptiva laboral expresamente menciona las condiciones de trabajo en sus artículos 56 y siguientes, los que resultan omisos pues no se refieren o comprenden otros derechos y obligaciones que también constituyen condiciones de trabajo."¹²

La ley laboral, sobre las condiciones de trabajo señala lo siguiente:

Artículo 56.- "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

En el anterior artículo señala el principio de igualdad en el trabajo que nuestra legislación laboral establece a través de la presión en la contratación colectiva.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo tiene sus excepciones, las que se encuentran señaladas en la prestación de determinados trabajos especiales, como el de los deportistas, artistas, músicos y otros, los que pueden tener salarios distintos, no obstante desempeñar trabajo igual en atención a la importancia o categoría del evento, del local o del trabajador afectado.

Cuando se quebranta el principio de igualdad reconocido en el párrafo segundo de artículo 3 y en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo así como es la fracción VII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el trabajador afectado puede ejercitar la acción de nivelación de salario o condiciones de trabajo, teniendo presente que según el criterio de la Corte, es a él, al que le corresponde la carga de la prueba.

¹² BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Pac, México, 1998, p. 79.

Artículo 57.- "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen."

Del anterior numeral se pueden hacer las siguientes apreciaciones, que una vez establecidas en el contrato individual o colectivo de trabajo, no puede ninguna de las partes de la relación laboral, variarlas unilateralmente, para su modificación u omisión, tanto el patrón como el trabajador de no llevar a cabo un convenio de común, deberán concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar, cuando existan razones económicas que lo justifiquen o sea inhumana la jornada de trabajo, o el salario no sea remunerador la modificación de las condiciones de trabajo previamente acordadas, utilizando respectivamente el procedimiento ordinario de los conflictos individuales de naturaleza jurídica y nunca podrán establecerse condiciones inferiores a los mínimos legales.

Las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo tienden también al reconocimiento y ratificación de los principios de protección y de igualdad de los individuos en el trabajo, teniendo el carácter de condiciones mínimas, por lo que dado el dinamismo, y la expansión constante que tiene el Derecho del Trabajo, tienden siempre a ampliarse, complementarse y mejorarse en beneficio de los trabajadores, sin olvidar los derechos e intereses legítimos de los patrones.

1.5. Coalición

Primeramente tenemos que la palabra coalición tiene su origen etimológico, de las raíces latinas, "latín *coalitum*, *supino* de *coalescere*, juntarse, reunirse".¹³

Gramaticalmente la coalición es la: "Asociación transitoria, militar y política, de varias naciones, para actuar concertadamente contra un enemigo común."¹⁴

Históricamente y políticamente, la coalición representa el principal antecedente sociológico, jurídico y cultural del derecho sindical. Primeramente, significó como un simple hecho socio-económico que muy pronto se fue transformando en acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse dentro del Derecho constitucional. En esta virtud, si se explica a la agrupación obrera como sujeto de derecho, la coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que organiza su acción colectiva para la defensa de sus intereses comunes y unificados.

"Es general el criterio de que la coalición es, en principio, una forma de organización pasajera que paulatinamente tiende a institucionalizarse, adquiriendo un carácter permanente y unitario a través del sindicato."¹⁵

El diccionario jurídico mexicano la define como: "la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. De esta definición que bien puede ser el precedente de la ley de 31 y de la vigente, se desprende que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente."¹⁶

¹³ PALOMAR DE MIGUEL. Juan. Diccionario para Juristas, Edit. Porrúa, México, 2000, p. 313.

¹⁴ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Op. cit. s/p.

¹⁵ SANTOS AZUELA, Op. cit. p. 57.

¹⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. cit. p. 484.

El artículo 355 de la legislación laboral, señala: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Ahora bien, tenemos que la coalición es la forma primaria del asociamiento profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente.

Se afirma también que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional.

1.6. Sindicato

Su raíz etimológica, es la siguiente *syndicat*, a su vez deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que se produce del griego *síndicos*, defensor del *syn* que quiere decir, con colaboración; y *dykh* (*dyké*) justicia.

Gramaticalmente sindicato es la "Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Se aplica especialmente a las asociaciones obreras."¹⁷

Ahora bien, sindicato es: "... la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."¹⁸

Guillermo Cabanellas, sobre el concepto de sindicato, vierte el siguiente comentario: "En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato."¹⁹

Los trabajadores han necesitado de la unión para poder obtener conquistas laborales, dado que el patrón no accede de buena voluntad a otorgarles prestaciones que han hecho posible una vida más decorosa y digna a los trabajadores, por lo que la libertad a sindicalizarse es una de las conquistas obtenidas como consecuencia de tantas luchas de éstos (trabajadores) en contra de los patrones.

La ley en cita señala que el sindicato es: "... la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

¹⁷ Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Op. cit. s/p.

¹⁸ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. cit. Tomo P-Z. P2995.

¹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1998, p. 366.

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización, así lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, y de igual manera, se consigna también, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.

Dentro de nuestro sistema, formalmente podrán constituirse sindicatos sin previa autorización, fundamentalmente al margen de la las autoridades del Estado y con plena independencia del patrón. Al efecto deberán reunirse 20 trabajadores al menos, y en su caso 3 patrones.

La constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal. La ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia, ente otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral.

Para evitar que las empresas impidan la reunión de dicho número, la ley establece que se computarán como miembros del sindicato, todos los trabajadores en servicio activo que estuvieren prestando sus servicios al momento de la presentación de la solicitud. Así también, se considerarán dentro del sindicato, aquéllos que hubieren sido separados del empleo dentro de los treinta días anteriores al momento de la presentación de la solicitud o del otorgamiento del registro.

Ahora bien, el fondo de la formación del sindicato es la protección de los intereses de los trabajadores.

De los anteriores conceptos de sindicato se pueden resumir de la siguiente manera:

- Se trata de una unión libre.
- Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.
- Es institucional.
- Es permanente.
- Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales.
- Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros.
- Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

La constitución de los sindicatos aparece denominada por el principio consagrado en el artículo 357 de la ley de la materia, que establece que: "los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa." Esto quiere decir que se trata de un acto libre, para la constitución se requieren por lo menos de 20 trabajadores o en el caso de los patronos se requieren tres patronos que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral, se puede afirmar que se trata de un negocio jurídico colectivo.

La naturaleza del registro de los sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del derecho laboral. En realidad no sólo del derecho laboral sino de todo el derecho, en cuanto que la intervención del Estado en el nacimiento o control de las personas jurídicas en general ha sido uno de los motivos de polémica más inquietante.

"En nuestro concepto el registro es, sin embargo, un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga

automáticamente, esto es, porque el órgano registrado no ejerció oportunamente su derecho a la crítica.²⁰

El artículo 365 de la ley en cita, señala los requisitos para la obtención del registro de los sindicatos que a la letra dice:

“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, nombre y domicilio 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.”

Por lo que se refiere a las obligaciones de los sindicatos, son las siguientes:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.”

²⁰ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo II, Edit. Porrúa, México, 1999, p. 754.

Como hemos visto con anterioridad, la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional establece el derecho de formar asociaciones profesionales; pero no dice cómo, con lo que deja al legislador reglamentario esa posibilidad, de manera tal que permita o favorezca la libertad de asociación.

“De ello se desprende que la ley, al regular las formas de los sindicatos, en tanto que aptas para ejercer esa libertad, hace factible la constitución concreta de sindicatos de trabajadores y de patrones, atendiendo la defensa de su interés común y sin contrariar la norma constitucional. De paso se observa que la legislación se inclinó por la sindicación múltiple y no por la única, ésta que haría pensar en una restricción.

Los trabajadores se enmarcaron en una primera clasificación:

1. Sindicato gremial, si pertenecen al mismo oficio o profesión (artículo 360, fracción I), pues así eran los gremios de la Edad Media.
2. Sindicato de oficios varios (fracción V del artículo citado), cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20, es decir, en el caso de que el número no sea suficiente para constituir uno gremial.”²¹

Habría que tener presente, por otra parte, que los sindicatos de académicos o de trabajadores administrativos en las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley, tendrán el tratamiento de sindicato gremial para los efectos de la contratación colectiva.

El gremial es la única forma de sindicato que sólo admite en su seno a los trabajadores del mismo oficio o profesión.

²¹ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones, Edit. Trillas, México, 2000, p. 21.

1.7. Federación

Primeramente tenemos que: "Deriva esta palabra de latín *foederatio-nis* que a su vez proviene del adjetivo federal, que tiene su origen también en el latín *foeder*, radical de *foedus*, que quiere decir liga, alianza, tratado, pacto, deriva también del indoeuropeo *bhoidh*, de *bheidh*, persuadir; confiar (BIDELA). En la acepción del diccionario relativa, federación es un organismo, entidad o estados resultante de la acción de federar, siendo por lo tanto un estado federal."²²

Por federación literalmente se entiende: "Organismo, entidad o Estado, formado a partir de otros preexistentes, que mantienen ciertas formas de autonomía."²³

Mario de la Cueva nos dice que "los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente, un significado preciso: una Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales..."²⁴

Por lo que se refiere a esta figura la legislación en cita señala en su artículo 381 lo siguiente: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que sean aplicables."

Desde un punto de vista se puede decir que la federación está organizada sobre la base de reconocer dos órdenes normativos distintos: uno que tiene validez para todo el territorio de un Estado y otro, en que las normas son válidas para distintas partes del territorio, es decir, existe un orden jurídico nacional con normas que son reconocidas por todas las partes federadas y un

²² Diccionario Universal de Términos Parlamentarios, Volumen I, Tomo I, Enciclopedia Parlamentaria de México, H. Congreso de la Unión, 1997, p. 427.

²³ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. op. cit. s/p.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T II, Edit., Porrúa, México, 1998, p. 456.

orden jurídico local, con validez limitada a cada una de las entidades integrantes de la federación. En la creación de estas normas intervienen órganos legislativos diferentes pues unas son originadas en un parlamento nacional y las otras por un parlamento regional.

1.8. Confederación

La palabra confederación tiene su origen en la palabra latina "*confoederatio*, que significa alianza, unión o pacto entre personas, grupos o Estados para determinados fines de interés común, sin perder cada uno de ellos su independencia o soberanía."²⁵

Es una alianza, liga, unión o pacto entre algunas entidades y más comúnmente entre naciones o Estados. En su acepción de unión de Estados, la confederación ha tenido una historia muy amplia, que se refleja tanto en las alianzas temporales que han tenido propósitos comerciales o bélicos, como en aquellas que se han establecido con propósitos más vastos y complejos, por un amplio periodo.

La confederación es el punto de mayor centralización dentro del amplio aspecto que va desde el Estado unitario, pasando por la federación.

El nacimiento de las federaciones y confederaciones está determinado por el mismo principio de libertad sindical. Así los sindicatos podrán formarlas libremente, sin necesidad de autorización previa y de la misma manera, retirarse de ellas sin incurrir en responsabilidad, en cualquier tiempo, no importando que haya pacto en contrario.

La escala ascendente no concluye en las confederaciones. A nivel nacional se integran otros organismos, por regla general como resultado de

²⁵ PALOMAR DE MIGUEL. Juan. Diccionario para Juristas, Tomo I, Edit. Porrúa, México, 2000, p. 353

convenios que no producen una nueva personalidad jurídica, como el Congreso del Trabajo.

El concepto de confederación es utilizado dentro del derecho laboral, regula a la confederación, junto con la federación, en los artículos 381 a 385. Ambas son uniones de sindicatos, pero la ley no las define, ni distingue entre federación y confederación.

Sin embargo, la doctrina ha intentado encontrar una diferencia, conceptuando a las confederaciones como organizaciones más amplias, ya que pueden contener dentro de sí federaciones; mientras que las federaciones sólo estarían integradas por sindicatos. La ley regula los requisitos que ambas deberán reunir para ser registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los requisitos que deben llenar sus estatutos. En lo no dispuesto expresamente, se aplican las disposiciones del mismo capítulo, que se refieren a los sindicatos. En materia de confederaciones, tanto como de federaciones, la ley establece el principio de libertad de asociación en forma absoluta, de manera que los miembros de la confederación pueden separarse libremente de ella, aun cuando haya disposición expresa en contrario a sus estatutos.

1.9. Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo encuentra sustento jurídico en el artículo 123 Constitucional fracción XVI, en que se reconoce la asociación profesional y se aceptó tácitamente el mismo, ya que su objetivo era obtener el mejoramiento de las condiciones del trabajo, lo cual se asegura por medio de aquél.

El citado artículo 123 integra, por sí mismo, el Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se denomina "Del Trabajo y la Previsión Social". En él se consagran el derecho al trabajo, los

principios básicos que rigen al contrato del trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores.

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

El Diccionario Jurídico Mexicano, vierte el siguiente concepto: "Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores."²⁶

El Doctor Miguel Borrel, señala el Contrato Colectivo de Trabajo como "el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador."²⁷

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que " Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. cit, p. 695.

²⁷ BORRELL NAVARRO, Op. cit. p. 391.

De lo anterior podemos determinar que los elementos del contrato colectivo de trabajo se conforman por: Sujetos, son un patrón o grupo de patrones por una parte y, por la otra, la Asociación de Trabajadores que en nuestro medio jurídico cualquiera de estos grupos puede unirse para formar lo que se conoce como sindicatos.

La palabra colectivo indica que en la celebración del Contrato intervienen más de dos personas; sin embargo, en este caso, la denominación colectivo no significa necesariamente la idea de número, sino más bien la satisfacción de un interés global a través del principio de solidaridad.

La finalidad que se persigue es la de establecer las condiciones según las cuales debe establecerse el servicio.

Por lo anterior, el Contrato Colectivo constituye el pacto celebrado por el sindicato y los patrones que regule estas condiciones, actualizándolas en función de los cambios económicos y sociales de las partes.

De lo antes mencionado es conveniente diferenciar que existen tanto el Contrato Colectivo Ordinario, con vigencia en una o varias empresas y los Contratos Obligatorios llamados contrato-ley, que generalizan y uniforman las condiciones de trabajo de una rama de la industria dentro de una zona económica, pudiendo ser el país en su totalidad.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo conviene señalar los aspectos legales más importantes. En el Título Séptimo se establecen las normas correspondientes a las relaciones Colectivas del Trabajo, pudiéndose leer en el Primer Capítulo el artículo 354 que dice: " La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones."

El Capítulo II se refiere a los sindicatos, federaciones y confederaciones y define lo que es sindicato, la libertad absoluta para constituirlo sin necesidad de autorización, que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato y que éste tiene derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular sus programas de acción. Además, se estipula que el único que puede exigir la celebración de un Contrato Colectivo es el sindicato.

Este Capítulo II contiene la médula del tema que se examina y abarca desde el artículo 386 hasta el 403, se da la definición de Contrato Colectivo, la titularidad del mismo, reglas de fondo y forma, la suplencia de la Ley, la extensión del contrato, su revisión, duración y demás modalidades.

Los Contratos Colectivos son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos y tienen como finalidad coordinar los intereses del Capital y Trabajo de una empresa.

Así entonces, si el Derecho, especialmente el del Trabajo se transforma para ajustarse a esas circunstancias sociales y económicas, en constante movilidad, el Contrato Colectivo, desde esta perspectiva, es el mecanismo que permite efectuar esos ajustes anticipándose a la ley.

En consecuencia, el Contrato Colectivo cumple la función de ser fuente de Derecho, en tanto que tiene plena validez y es obligatorio para las partes, concreta los mandatos de ese derecho y busca el mejoramiento de las condiciones de trabajo en relación con las similares que establece la Ley.

Se puede concluir diciendo que los elementos del contrato colectivo son los siguientes:

- El contrato colectivo es un convenio.
- Sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

1.10. Huelga

El concepto doctrinal que nos proporciona el maestro De Buen y que define a la huelga como "la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo."²⁸

"Cesación voluntaria en el trabajo de los obreros de una empresa, ramo, región, etc., con el fin de conseguir concesiones económicas, políticas o sindicales."²⁹

El derecho de huelga encuentra su fundamento constitucional en la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y la Ley Federal del Trabajo al reglamentar esta fracción al igual que la XVIII del propio artículo 123, lo hace específicamente en su Título Octavo Huelgas en dos capítulos, el I de Disposiciones Generales y II Objetivos y Procedimientos de Huelga, del Título Catorce de la propia Ley Federal del Trabajo.

²⁸ DE BUEN LOZANO, Op. cit. p. 844.

²⁹ Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Op. cit. s/p.

El concepto legal del derecho de huelga, lo encontramos en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

De las definiciones anteriores es importante destacar el elemento distintivo de la huelga que es la suspensión temporal de labores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Para un fin lícito que se encuentra de manera específica consagrado en la propia ley.

La suspensión es un elemento distintivo de la huelga, a no trabajar si no existen condiciones justas que permiten el desarrollo del trabajador como persona. En segundo momento la huelga aparece como un derecho legalmente reconocido cuyo efecto y carácter esencial es el constituir una suspensión al patrón para obtener la satisfacción de sus demandas.

Pero no con el propósito de romper la relación laboral, sino servir de instrumento de presión para lograr un objetivo y así lo corrobora el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que establece los objetivos de la huelga, y una vez satisfechas las demandas de los trabajadores se deberá reiniciar las labores en la empresa o establecimiento.

Por su parte, el artículo 433 de la propia ley, determina que la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo.

Hay excepciones a este principio, ya que el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo, establece los casos en los trabajadores deberán seguir prestando el servicio. Tal es el caso de los trabajadores de buques, aeronaves, trenes, autobuses, vehículos de transporte de ruta, los trabajadores de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos. Dicho servicio se seguirá prestando hasta llegar a su punto de destino, en caso de los

transportes y en el caso de hospitales y demás hasta que pueda ser trasladados a otro establecimiento.

Naturaleza Jurídica

El Maestro Mario de la Cueva, tomando en cuenta las etapas históricas del derecho de huelga (prohibición, tolerancia y reconocimiento), le atribuye a la etapa de reconocimiento la naturaleza de acto jurídico y señala: "A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres de acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevado a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer las demandas de mejores condiciones de prestación de servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho."³⁰

Por su parte el maestro Néstor de Buen, coincide de alguna manera con la postura anterior, pero agrega que la naturaleza del derecho de huelga es un acto jurídico, en sentido estricto, esto es una manifestación de voluntad, dirigida a la producción de efectos materiales; la suspensión de labores a la que la ley le atribuye consecuencias jurídicas."³¹

De igual manera, el maestro De la Cueva considera a la huelga como un derecho individual y colectivo.

Es individual en tanto que refiere la libertad de todo individuo de "intervenir en la formación o actividad de una coalición y emitir su voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho (de huelga)... y colectivo, en cuanto que la libertad que ahora nos ocupa sólo puede ejercitarse para la

³⁰ DE LA CUEVA, Op. cit. p. 593.

³¹ DE BUEN LOZANO, Op. cit. p. 552.

realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.”³²

Consideramos que es individual al trabajador como persona física, y si bien es cierto, el derecho de huelga no puede ejercitarse por un solo trabajador, pero sí al unirse en coalición, se convierte este derecho en colectivo, también es verdad que la voluntad colectiva de estallar una huelga, si antes no existe la voluntad individual de cada trabajador unido en coalición o sindicato. De tal manera que es correcto señalar que es un derecho individual de cada trabajador (y así lo corrobora la fracción XVII del artículo 123 Constitucional) y es un derecho colectivo en cuanto a su ejercicio (y lo indica en este sentido el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo).

Objeto

A continuación se explicará en que consiste y su fundamento legal para tener un mayor panorama de este.

La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional señala que el objetivo de la huelga es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 enumera los objetivos que debe perseguir la huelga:

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

El maestro de la Cueva, señala que se produce el desequilibrio entre los factores de la producción durante la vigencia del contrato de trabajo. Asimismo, cita la exposición de motivos de la Ley de 1931, en la cual al referirse a esta

³² DE LA CUEVA, Tomo II, op. cit. p. 595.

fracción indica “reproduce el mandato constitucional, pero señala en forma ejemplificativa, más no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentra roto el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital.”³³

II.- “Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.”

“La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga.”

El Contrato colectivo lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, y uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por su parte, el segundo párrafo del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, señala que “si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejecutar el derecho de huelga.”

La revisión del contrato colectivo de trabajo se justifica con el aumento creciente del desequilibrio que se da una vez que se celebra la fecha de su vencimiento.

Dentro de la actual política laboral llevada a cabo por los sindicatos blancos de las empresas en complicidad con las juntas, con respecto a la celebración por parte de la empresa y el sindicato y el aval y aceptación de la Junta de los contratos de protección y que limita al derecho de huelga.

³³ Ibidem, p. 629

El doctor Loyzaga de la Cueva nos ilustra sobre los contratos de protección, "que son aquellos que celebra el patrón o la empresa con sindicatos blancos o fantasmas, a espaldas de los trabajadores y que se encuentran depositados en las Juntas de Conciliación. Y cuando el sindicato de la empresa emplaza a huelga, la Junta desecha ese pliego de peticiones, en razón de que existe un contrato colectivo depositado; producto de contubernio de la empresa, los sindicatos fantasmas."³⁴

III.- "Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo."

Con anterioridad definimos al contrato colectivo, pues bien, entre las diferencias de éste y el contrato ley, es que este último rige en una rama determinada de la industria que se declara obligatorio en una o más Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarcan una o más de dichas entidades en todo el territorio nacional. En cambio el contrato colectivo tendrá vigencia sólo en una o más empresas o establecimientos.

Néstor de Buen al referirse al contrato ley señala que el problema aquí adquiere características muy diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato ley o revisarlo."³⁵

La huelga que persiga este objetivo deberá sujetarse al procedimiento previsto por el artículo 938 de la Ley Federal del Trabajo.

El fin que persigue el derecho de huelga es el de mejorar las condiciones de trabajo, en la relación obrero patronal para aumentar el beneficio económico a que los trabajadores tienen derecho, por la disposición de su fuerza de trabajo

³⁴ LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Esencia, apariencia y uso del Derecho del Trabajo, Editada por Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992, pp 122 y 123.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Op. cit. p. 858.

que permita una mayor integración de éste con su familia para un desarrollo social pleno.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

El Sindicato, desde sus albores en la segunda mitad de la pasada centuria hasta nuestros días, ha sido asociación profesional controvertida y en torno a la cual han surgido grandes polémicas.

En sus inicios se tomo como una forma de organización que atentaba a los intereses de los capitalistas, por otra parte el sindicato constituyó la forma de organización de los trabajadores, que eran explotados de manera inhumana para lograr mejores condiciones de trabajo y mejorar su nivel de vida.

El hombre, como trabajador comenzó a palpar la necesidad de asociarse en la búsqueda de lograr la realización de sus fines preponderantes, que son y han seguido siendo, el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, y la justicia social, principios consagrados en las constituciones de los países que contemplan esta libertad de asociarse profesionalmente, así como en la misma Declaración Universal de los Derechos Humanos y en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

1.1. Europa

En los países europeos se empiezan a gestar las luchas sindicales a partir de la Revolución Industrial, ya que ésta vino a transformar las formas de producción y por lo tanto, se aceleraron las formas de explotación a los trabajadores.

El mundo cambia la mentalidad de la producción ahora había que producir en exceso para comercializar con otros países, se comienzan a dar las grandes concentraciones de capital, las industrias cada vez requieren más personas para que manejen las máquinas que tenían que trabajar día y noche.

El sindicalismo es producto del sistema liberal y de industrialismo. Los gobiernos de esas épocas no sólo se negaban a reconocer sus Leyes el derecho de asociación profesional, sino que la prohibieron, es decir, no autorizaban la existencia de asociaciones de trabajadores y menos para solicitar aumentos de salarios. El sistema liberal mantenía entre sus postulados prohibir este fenómeno; pero los intentos por construirlo fueron más fuertes; las circunstancias de evidente explotación y de extrema miseria lo propiciaban; finalmente los países europeos, lo reconocerían en su campo normativo.

1.2. El Feudalismo

El feudalismo no se limitó a ser un mero sistema económico; constituyó también la forma de organización política y social de Europa durante buena parte de la Edad Media. El sistema feudal apareció cuando el poder soberano se desmembró en varios estratos que eran, en cierto modo independientes.

"Resaltamos que los siervos de la gleba no podían tener tierra propia, ni cultivar ésta, sino sólo la de a quien servían e incluso lo que ganaban le pertenecía a éste. La potestad del señor aún es amplia, pero no podía ya matar ni lastimar, aún habiendo dado motivo el siervo.

Las leyes se opusieron a la servidumbre; así las Partidas la condenaban al señalar que éstas eran situaciones: por el cual los hombres que eran naturalmente libres, se hacen siervos y se meten a su señorío de otro, contra razón de natura".³⁶

Los siervos lograban su libertad en los siguientes casos:

- 1° Si delataba al raptor o forzador de una virgen;
- 2° Si descubría a un falsificador de moneda;
- 3° Si denunciaba al jefe militar que había abandonado su puesto;
- 4° Si acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte;

³⁶ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1998, p. 105.

- 5° Si descubría traición contra el rey o el reino;
- 6° La esclava, en el caso de ser prostituida por su dueño;
- 7° Contraer matrimonio con persona libre;
- 8° Por recibir órdenes sagradas con consentimiento de su amo;
- 9° Por prescripción, a los 10 años de ser tratado por libre en donde viviere su señor, a los 20 en territorio de éste y a los 30 si había mala fe.

En esta época aparecen los **Collegios** se requería permiso de autoridad, y la disolución que acordasen sus miembros no procedía si antes no se contaba con la sanción de la instancia que aprobaba su formación

Contaban con autoridades propias que conocían de los delitos que cometían sus miembros, y normalmente tenían un casa común llamada **Schola**, en donde existía el arca en que guardaban los fondos de la agrupación.

Los miembros de los **Collegios** recibieron algunas concesiones importantes como una muestra de las funciones benéficas que le resultaban al Estado.

Además, señalaban los fines que perseguían independientemente de los beneficios o concesiones políticas que recibían; éstos fueron de carácter mutualista, de ayuda y socorro, así como de tipo religioso.

"Cabe señalar que también surgieron la Guildas, asociaciones semejantes a los **Collegios** romanos, de origen germánico que con iguales características se dan en países anglosajones y escandinavos, aparecen en forma primitiva en el siglo VII con fines mutualistas y religiosos, quizás por influencia del cristianismo. Nacen a través de los convites que celebraban personas dedicadas a una misma actividad para tratar diversos asuntos y, entre las viandas y las libaciones, contraían solemnes compromisos de ayudarse mutuamente en tiempos de paz o en tiempos de guerra".³⁷

³⁷ Ibidem, p. 107.

Estas asociaciones podían ser religiosas y sociales, de artesanos y de mercaderes. Las primeras tenían como fundamento la defensa mutua de sus miembros o agrupaciones de creyentes; las segundas aseguraban a sus miembros la protección de sus personas y bienes.

Las guildas fueron definidas por Cabanellas como: "familias artificiales"; pues "asi como en el seno de una familia los padres, los hijos y los hermanos, sin necesidad de un juramento especial; por razón de los lazos de sangre normalmente se ayudan en cualquier circunstancia, así en estas organizaciones pero mediando un juramento de ayuda mutua, se creaban lazos tan fuertes de solidaridad como si se tratara de una verdadera familia."³⁸

La importancia histórica de esta etapa, son sus repercusiones económicas, políticas y sociales, que van a trascender a la sociedad moderna, porque se empiezan a consolidar las estructuras sociales que más adelante se irán perfeccionando.

"Desde la época carolingia aparecieron asociaciones destinadas a la asistencia mutua y que tenían a la vez un carácter religioso. En ellas ingresaban personas de todos los oficios quienes pagaban una cuota para favorecer las necesidades de todos sus miembros. Cada cofradía contaba con su patrono, su tiempo propio y sus festividades. Los primeros en organizarse de este modo fueron los mercaderes, aunque la finalidad principal que perseguían era la económica. Los gremios tuvieron su jurisdicción y sus privilegios. Elegían anualmente a cuatro representantes que debían hacer valer sus privilegios y monopolios en nombre de todos. En cada gremio existía una división y jerarquización del trabajo. Por encima de todos estaban los maestros, que tenían talleres propios; a su cargo estaban los oficiales, que se preparaban para pasar los difíciles exámenes que los convertirían en maestros si su obra maestra era aceptada por los examinadores; y, por último trabajaban los

³⁸ Cfr. SUÁREZ GAONA, Enrique. et. al., Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, México, 1981, p. 16.

aprendices. Además de esta jerarquización del trabajo, los gremios imponían un fuerte control de la producción y de la calidad.”³⁹

De la anterior cita se puede apreciar que la organización gremial comienza a tomar auge con el fin de defender sus derechos por grupos sociales, como era el de los comerciantes que fue el mejor organizado, así como los trabajadores de la industria textil.

Con la terminación de este régimen se da paso a la formación de ciudades urbanas, donde empiezan a aparecer las primeras formas precapitalistas, la industria comienza a tomar auge, la migración se da a los principales polos de desarrollo de Europa que día con día demandaban mano de obra para los diversos sectores productivos, como la industria los servicios, la construcción de puertos, carreteras que comienzan a crecer.

Los caracteres económicos de los siglos XIV y XV. Se puede considerar el principio del siglo XIV como el término del periodo de expansión de la economía medieval. Hasta entonces los progresos fueron continuos en todos los dominios. La liberación progresiva de las clases rurales se llevó a cabo al mismo tiempo que la roturación, la escasa población de regiones incultas o desiertas, y la colonización germánica de los territorios del otro lado del Elba.

“El desarrollo de la industria y el comercio transformaron profundamente el espíritu y la propia existencia de la sociedad. En tanto que el Mediterráneo y el Mar Negro, por una parte, el Mar del Norte y el Báltico, por la otra, se convertían en vehículos de un poderoso tráfico, en tanto que los puertos y las factorías se multiplicaban a lo largo de las costas y sus islas, el continente europeo se cubría de ciudades de las que irradiaba en todo sentido la joven actividad de la burguesía. Bajo la influencia de esta vida nueva, la circulación monetaria se perfeccionaba. El crédito asumía las formas más variadas y su

³⁹ Enciclopedia Autodidáctica Océano, Tomo 7, Edit. Océano, Barcelona España, 1985, p. 1905.

florecimiento favorecía el del capital. El incremento de la población era, en fin, un signo irrecusable de salud y vigor sociales."⁴⁰

"Frente a los empresarios capitalistas, la actitud de los gremios es naturalmente de sospechosa desconfianza. Los grandes mercaderes que dirigían la industria textil, obligados a inscribirse en el gremio de los tejedores, se tenían que sujetar a una reglamentación que los reducía al papel de simples jefes de taller. Sin duda la propia índole de la gran industria imponía a dicha reglamentación límites que no podían rebasar sin provocar una ruina inmediata."⁴¹

Durante esta etapa histórica se consolidan los gremios, formaron las sociedades mutualistas, las cofradías, hermandades que más adelante darán paso a los sindicatos con el fin de defender sus derechos laborales.

Así tenemos que "con remotos antecedentes en las asociaciones de agricultores, pastores y artesanos de la India primitiva, y con el entronque más cercano en los colegios romanos y en las guildas germánicas, surgen en la edad media espontáneas agrupaciones de trabajadores de igual oficio ... sus encarnaciones más típicas se hallan en las cofradías y en los gremios, sobre todo donde la organización municipal gozaba de autonomía y vitalidad. Los primeros hombres libres que se agrupan para defensa de sus intereses son los mercaderes. A su ejemplo y usanza aparecen las corporaciones de artesanos."⁴²

⁴⁰ PIRENE, Henry. Las Transformaciones de los Siglos XIV y XV, Edit. Fondo de Cultura Económica, 1971, p. 15.

⁴¹ GARCÍA CANTU, Gastón. Textos de Historia Universal, de Fines de la Edad Media al Siglo XX, UNAM, México, 1985, p. 29.

⁴² GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, decimosexta ed., Edit. Porrúa, México, 1989, p. 287.

Las características de los gremios eran las siguientes:

- Eran empresas de monopolio, o sea, que tenían por objeto monopolizar el ejercicio de determinada profesión o industria, para que nadie fuera del gremio, pudiera dedicarse a ellas;
- Eran corporaciones industriales, porque no actuaban en el ramo de la agricultura. Su actividad también se relacionaba con el comercio, ya que al producir los artículos propios de su especialidad el objeto era venderlos para obtener las ganancias correspondientes;
- Tenían un carácter cooperativo porque entre todos los miembros del gremio se distribuían esas utilidades.
- Eran organizaciones cívicas y religiosas: lo primero por cuanto a que fueron el resultado de esa unión contra el poder del señor feudal, y lo segundo porque siempre estaban cometidos a la advocación de un Santo Patrón.

1.3. Revolución Industrial

En el siglo XVIII surge en Europa la revolución industrial. En aquel tiempo se inventan nuevas máquinas, como la máquina de vapor, nuevas herramientas y nuevos procesos de producción, que hacen que el taller artesanal pierda importancia y surja la fábrica. Se inicia un uso intensivo de los recursos naturales como el carbón, el hule y el algodón y se desarrolla la producción en gran escala. De esa manera se transforma el mundo entero. A partir de la revolución industrial, se diferencian claramente dos clases sociales: la clase trabajadora y la clase capitalista.

La clase capitalista está compuesta por personas que son dueñas o administran las grandes empresas. El objetivo principal de los capitalistas es

obtener ganancias permanentemente. Para lograr cada vez más ganancias, invierten capital y así obtienen y acumulan riquezas. Luego, las riquezas obtenidas las vuelven a invertir con el fin de engrandecer y hacer más productivas y competitivas sus empresas. Las riquezas las obtienen del trabajo de las personas que contratan.

Durante la revolución industrial, mujeres, niños y hombres trabajaban largas jornadas de 14 a 16 horas diarias en condiciones insalubres. Eran trabajos que desgastaban sus cuerpos y mentes. Los salarios apenas alcanzaban para un mal alimento diario y muchas veces ni para eso. Si un trabajador o trabajadora se enfermaba o decaían sus fuerzas, se le despedía de inmediato. No se podía reclamar porque se perdía el trabajo. La clase trabajadora no tenía derechos ni garantías sociales. El presente se vivía sin esperanza. La clase trabajadora era explotada hasta el extremo. Sobre esta explotación se desarrollaron las primeras etapas del capitalismo. Pasaron decenas de años y la situación no cambiaba. Ni los gobernantes ni los capitalistas hacían nada.

"El sindicalismo inglés reconoce antecedentes que remontan la segunda mitad del siglo XVIII, y es así como hoy existen sindicatos con más de cien años de existencia. La compleja organización que es culminación de un proceso de The Trades Union Cdongress, abarcaba 650 sindicatos como 9, 600 afiliados en 1960."⁴³

La industrialización alienta la hegemonía de las ciudades, y el apogeo de dichos sectores llegará hasta el extremo de urbanizar cada vez más, a los núcleos rurales subsistentes, llegando a su influencia hasta los sectores más alejados. La era de la megápolis, proyectando un futuro de sociedades totalmente o casi totalmente urbanas, empezaban a configurarse de modo sólido a lo largo del siglo XIX.

⁴³ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, op. cit. p. 530.

"Evidentemente, tal proceso de toma de conciencia, de maduración de las formas de solidaridad obrera y su culminación en actitudes colectivas de huelga o forma de lucha análoga, etc., complicaría más y más la problemática conflictiva del nuevo sistema industrial, ya que mientras, por una parte, un cúmulo muy diverso de factores fortalecería y enardecería al movimiento obrero, se crearían, por otra parte, explicables movimientos y reacciones definitivas de los núcleos de propietarios, empeñados en conservar sus posiciones de ventajas, en mantener sus beneficios y, por encima de cualquier otra consideración, en consolidar estructuras sociopolíticas que les otorgaran la seguridad efectiva, probada a toda costa, de que los desheredados no podrían jamás cambiar un orden social y económico que era la base de su particular bienestar."⁴⁴

Las consecuencias de la organización de los trabajadores durante la Revolución Industrial se puede decir que son las siguientes:

- o La determinación de las condiciones de trabajo, por vía colectiva, para todos los trabajadores de la categoría o profesión representados; a fin que constituye, sin duda, el objetivo esencial de la organización sindical.

- o El mejoramiento y la elevación de las condiciones de vida de la clase trabajadora, bien que esta finalidad aparezca como característica fundamental en el sindicalismo obrero y no constituya lógicamente un objetivo de los sindicatos patronales.

- o La defensa de los intereses profesionales, que más que un fin en sí mismo, constituye la esencia del Sindicato y viene a ser, en definitiva, la resultante de los fines anteriormente considerados o, si se quiere, el objetivo a conseguir como síntesis final por medio de los fines precedentes.

Cabe agregar que durante esta etapa con la Ley Le Chapelier en la Asamblea constituyente el 14 de junio del año 1791, trato de impedir por todos los medios, legales o ilegales, las reuniones de los trabajadores y, al no tener

⁴⁴ Historia Universal Salvat, Tomo XVIII, Barcelona España, 1999. p. 3330.

éxito, decide solicitar una ley de la Asamblea en la que declare ilícita la asociación de trabajadores.

“Ahora bien, no conforme con lo señalado en los Ordenamientos de la Le Chapelier, el Código Penal Francés acabó de una vez por todas con la igualdad del hombre frente a la ley al establecer en su artículo 44 que: sería castigada con prisión de uno a tres meses toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo”.⁴⁵

1.4. Época Moderna

La clase trabajadora decide reaccionar contra la explotación, y en las primeras décadas del siglo XIX surgen organizaciones permanentes de trabajadores, dirigidas y organizadas por ellos mismos. Durante todo este siglo, con altos y bajos, se consolida un fuerte movimiento obrero. Así surgieron las organizaciones sindicales.

“...La industrialización, fenómeno que aparece en la 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 hasta había sido declarado ilegal por las normas dictadas a partir de 1791, una vez impuesta la Revolución Francesa.”⁴⁶

Los movimientos obreros que comienzan a organizarse con el fin de defender sus derechos son reprimidos, los ideólogos políticos como Carlos Marx y Federico Engels, hacen un llamado a la clase proletaria para que se unan y defiendan sus derechos, a partir de que se organicen en grupos.

⁴⁵ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Edit. Purrúa, México, 1990 p. 19.

⁴⁶ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. Edit. Driskill. Buenos Aires, Argentina, 1986. p. 530.

En 1891 la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII reclama un trato justo al trabajador y defiende su derecho a constituir organizaciones sindicales libres. A partir de esta y otras encíclicas papales, surgen las organizaciones sindicales y movimientos políticos de inspiración cristiana. Las luchas sociales de principios del siglo XX no solo estaban motivadas por las reivindicaciones como la jornada de ocho horas, los salarios y las mejoras en las condiciones de trabajo, sino también por el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales como instituciones de las trabajadoras y trabajadores.

Durante la primera mitad del presente siglo, las organizaciones sindicales no tenían el respaldo de una legislación que legitimara sus actividades, es decir, había ausencia de un código de trabajo que regulara la acción sindical y las relaciones obrero-patronales. Por su parte, la represión de los regímenes militares y los oligarcas impedían el desarrollo del movimiento obrero, el cual resistía a la violencia sólo por su alto grado de heroísmo. Su capacidad de resistencia y sus alianzas con los movimientos políticos de signo progresista logran, ya a mitad de siglo, que los gobiernos del país promulguen leyes que beneficien a la clase obrera.

En la época posterior a la Segunda Guerra Mundial, surge el movimiento sindical moderno tal como lo conocemos hoy, con sus estructuras confederadas y federadas, compuestas por sindicatos de oficios, industriales, nacionales y regionales. También es una época donde el sindicalismo extiende relaciones internacionales de solidaridad; aparecen por nuestras tierras organizaciones como la Federación Sindical Mundial -FSM- la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres - CIOSL- y la Confederación Mundial de Trabajadores -CMT-.

Sin embargo, pese a más de un siglo de luchas, el movimiento sindical no ha logrado extenderse con la amplitud necesaria. Algunas de las causas principales son:

- El lento desarrollo de la industria en la región y el predominio de la economía agraria, donde es más difícil la organización.
- La siempre presente hostilidad de los patronos, que buscan impedir el ejercicio del derecho de asociación.
- La actitud represiva de los poderes públicos y militares, quienes ven al sindicalismo como enemigo del orden instituido.
- La carencia de una tradición, una identidad y cultura organizativa en la población trabajadora.

La vida política, además, ha acelerado o retardado el desarrollo sindical, según sean los tipos de gobierno que se hayan dado en cada país y época. Los partidos políticos también han influido -e influyen- de forma directa o indirecta en las decisiones y acciones del sindicalismo y han generado divisiones en no pocos casos.

Ante esta situación, existe la aspiración entre los trabajadores y trabajadoras de nuestro país de contar con un movimiento sindical unido y un sindicalismo más autónomo y participativo.

El sindicalismo es rico en acontecimientos históricos, usualmente revestidos de heroísmo y de mártires que entregaron su vida por la causa de la justicia para la clase trabajadora. Gracias a estas luchas hoy existen leyes y derechos que amparan la organización y permiten una vida más digna a la población. Los logros democráticos en nuestro país se deben en gran medida a la acción perseverante de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, aunque pocas veces la historia oficial así lo reconozca.

Pese a las luchas libradas y a los logros alcanzados, de hoy hay una tendencia a volver al pasado, donde no existía la más mínima protección para la población trabajadora. El modelo económico, dominado por el neoliberalismo, pretende hundir las aspiraciones de la clase trabajadora a una vida más digna. Las reivindicaciones sociales por las cuales el sindicalismo ha batallado por más de un siglo están amenazadas.

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

1.4.1. Un salario justo

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

1.4.2. Mejores condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por

ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En una fábrica de ropa también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores personas dignas.

1.4.3. Empleo estable para toda persona

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país. Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo.

Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

1.4.4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el

sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

1.4.5. La permanente democratización de la sociedad

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Es muy importante promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindica-lista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser:

Libre

Independiente

Democrático

Participativo

Unitario

Responsable

Realista

Solidario

Económicamente autónomo

1.5. México

A continuación se verá la evolución histórica de los sindicatos en nuestro país, partiendo para ello desde la época precolonial hasta la actualidad.

1.5.1. Época Precolonial

En esta época podemos encontrar diferentes clases de trabajadores, los esclavos que eran propiedad de los sus dueños, existían trabajadores que trabajaban de manera independiente, o que prestaban sus servicios a quienes los requerían.

Ahora bien, “la esclavitud era el resultado de la guerra, de pena por crímenes, de actos de voluntad, de pobreza. Aunque el prisionero de guerra era generalmente sacrificado a los dioses, podía ser conservado como esclavo, el esclavo por crímenes, cumplida su condena, volvía a la libertad; el hombre o la mujer se podían libremente dar por esclavos y dar también el padre a sus hijos; esto podía obedecer a multitud de circunstancias, pero generalmente su origen era la pobreza; a esta clase de esclavos se les llamaba huehuetatlcolli y su forma ordinaria consistía en dar en esclavitud un miembro de la familia y, más tarde, cambiarlo por otro, readquiriendo el primero en libertad.”⁴⁷

Cabe indicar que en las culturas prehispánicas no se tiene conocimiento de que haya existido algún tipo de organización para la defensa de los derechos de los trabajadores.

A pesar de que existían múltiples personas que desempeñaban oficios tales como: albañiles, pintores, escultores, curanderos que ofertaban sus servicios en los lugares públicos para que alguna persona los contratara, pero no tenían conocimiento de la relación laboral.

1.5.2. La Colonia

Como antecedente del sindicato en México, tenemos en la Época Colonial al gremio, institución que tiene su antecedente en el régimen corporativo europeo.

Después de la conquista de la gran Tenochtitlán, se aplican en los nuevos dominios de España los principios y normas que regían en ese país, motivo por el cual se aplicó el régimen corporativo denominado gremio.

⁴⁷ CHARIS GÓMEZ, Op Cit., p. 141.

“Este régimen corporativo estaba constituido por una agrupación de artesanos que ejercían en forma exclusiva una profesión u oficio, de acuerdo con normas elaboradas por ellos mismos y sancionadas por las autoridades.”⁴⁸

Organización Gremial.- La organización del gremio se dividía en tres estatus:

Primeramente tenemos al maestro, quien tenía los privilegios tanto administrativos como económicos del gremio, fue tanto el poder que adquirió el maestro, que esta jerarquía llegó a ser hereditaria.

Luego se encontraba el oficial, denominado también compañero, quien era el trabajador especializado contratado mediante el pago de un salario, el cual era fijado en los estatutos del gremio.

Al aprendiz que representaba la menor jerarquía dentro del artesanado. Los padres ponían a sus hijos en manos de los maestros y estos adquirían derechos semejantes a los del tutor, quien a cambio de la enseñanza, comida y habitación, el aprendiz debía obediencia ciega al maestro.

“Es importante resaltar que, debido a esta división y desigualdad entre maestro, oficial y aprendiz, trajo consigo descontento, dando lugar a los primeros abandonos colectivos de trabajo. Uno de los primeros actos de abandono data del 4 de julio de 1582, según nos dice el musicógrafo Gabriel Saldivar, por parte de los músicos de la Catedral Metropolitana, originado por los bajos salarios y los malos tratos de que eran objeto.”⁴⁹

Los gremios fueron reglamentados por las Ordenanzas que eran aprobadas por el Ayuntamiento, comprendían diversas actividades del

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Edit. Porrúa, México, 1988, p 32.

⁴⁹ TRUEBA URBINA, op. cit. p. 33.

artesano como las ordenanzas para carpinteros, entalladores, ensambladores, violeros, hiladores de seda, etc.

Algunas disposiciones importantes de las ordenanzas tenían por objeto establecer:

- ◆ Jerarquía, maestros, oficiales y aprendices.
- ◆ Jurados: cuya función era resolver los conflictos.
- ◆ Alcaldes: eran los presidentes de las Juntas, encargados de dirigir los gremios.
- ◆ Mayores: eran los encargados de manejar los fondos.
- ◆ Veedores: eran los encargados de la vigilancia.

En otras disposiciones se establecían ciertos requisitos sobre el examen de oficiales y aprendices.

Hay que tomar en cuenta que estas organizaciones corporativas estaban íntimamente ligadas con un sistema de cofradías de tendencia marcadamente religiosa.

Los gremios fueron suprimidos prácticamente en México por la Real Ordenanza del 28 de mayo de 1790, pues aun cuando la ordenanza no fue disuelta esa fue la consecuencia, porque ésta concedía libertad al artesano para trabajar en su oficio si presentar examen gremial. Dando con esto término a una época corporativa incipiente que dio como resultado el nacimiento de los actuales sindicatos.

1.5.3. Época Independiente

El movimiento de Independencia fue de origen político y posteriormente económico, pero nada tuvo de jurídico por lo que se continuaron aplicando las normas que regían en la época colonial.

Por lo que en la época independiente no se obtuvo tampoco ninguna reglamentación respecto a la asociación de los trabajadores, debido a que no existía libertad sindical, pero siendo el hombre un ser social por naturaleza, lo que corroboramos de manera palpable en la primera organización mutualista misma que se constituye el día 5 de junio de 1857 y a la que se le denominó "sociedad Particular de Socorros Mutuos", esta organización mutualista con tales finalidades constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente sin ninguna protección legal, al amparo de la tolerancia de las autoridades.

Es importante hacer mención que con el Constituyente de 1857, estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo, al ponerse en discusión el artículo 4º que en términos generales regulaba la libertad de industria y de trabajo, aunque no se obtuvo ningún resultado favorable en bienestar de los trabajadores, no obstante, es de gran importancia debido a que por primera vez se trató de acudir en auxilio de la clase trabajadora.

Asimismo, en su artículo 9º consagraba la libertad de reunión pero con fines sólo políticos, esta libertad de asociación no tiene carácter profesional, lo que quiere decir que no consagra la libertad sindical, por lo que los trabajadores tuvieron que recurrir al mutualismo como el único medio de congregación con fines benéficos.

También es importante hacer notar que el Código Penal de 1871, en su artículo 1925, tipificó como delito de asociación de obreros para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo al establecer en este precepto que: "se impondrán de 8 días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos a una sola de estas personas a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o impedir el ejercicio de la industria o trabajo."⁵⁰

⁵⁰ Leyes Penales Mexicanas, Tomo II, Edit. INACIPE, México, 1974, p. 67.

Por lo anterior, prevalecía esta situación jurídica que constituía una antinomia originando que el poder público reprimiera los movimientos obreros con todo rigor.

Para el año de 1870, se inició un movimiento de lucha contra el capitalismo por parte de los obreros aliándose a este movimiento los artesanos, que entonces se consideraban integrantes de la pequeña burguesía, fomentándose el espíritu de solidaridad por la reglamentación del trabajo y el derecho de huelga, siendo las primeras amenazas de la revolución social.

El Círculo de Obreros, fue la primera asociación de tipo profesional cuyo objeto era vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de la clase obrera y proletaria, se fundó el 16 de septiembre del año 1872 y en dos años contaba con 8,000 trabajadores, la mayor parte estaba formada por trabajadores de hilados y tejidos, los objetivos del Círculo de Obreros que eran precisos y así lo vemos en su primer congreso permanente en los cuales se menciona la instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales para los obreros, nombramientos de procuradores generales para éstos, fijación del tipo de salario, exposiciones industriales y demás solicitudes que se encuentran en el manifiesto del 17 de abril de 1876⁵¹

En el año de 1876, el 5 de marzo se fundó la Confederación de Asociaciones de los trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, misma que consiguió que se unieran los trabajadores en un principio, tomando en cuenta que esta Confederación aún no tenía un programa definitivo. En el año de 1890, se constituyeron los siguientes: la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril y otras organizaciones de trabajadores de mucha importancia, como son la Unión Liberal Humanidad de Cananea y el Gran

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta ed., Edit. Porrúa, México, 1980, p. 151.

Círculo de Obreros Libres en Orizaba, que fueron los organismos que sostuvieron las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

En las minas de cobre de Cananea estaban empleados seis mil mineros mexicanos y unos seiscientos norteamericanos. Greene pagaba a los primeros exactamente la mitad de lo que pagaba a los segundos, no porque desempeñaran la mitad de trabajo, sino porque podía conseguirlos por ese precio. Los mexicanos obtenían buena paga, para ser mexicanos..., \$3 al día, la mayor parte de ellos. Pero, desde luego, no estaban conformes y organizaron un sindicato con el propósito de obtener de Greene mejores condiciones de trabajo.⁵²

Recorriendo los trabajadores huelguistas, el 1° de junio, con el objeto de que se les reunirán más trabajadores y obtener entre otras cosas: que en todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co. se ocupen el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros los mismos derechos que los segundos. Hecho que fue calificado por el licenciado de la empresa de absurdo y de ésta forma se continua la lucha siendo los principales encabezadores de ésta B. Calderón y Manuel M. Domínguez, de esta manera se iniciaba la lucha y ya en este momento la manifestación de huelguistas partía de dirección al Barrio de Mesa con el objeto de incitar a más trabajadores a unirse y secundar el movimiento, tal fue el caso de los trabajadores de la maderería de la empresa y que al llegar los manifestantes a éste, fueron recibidos por el gerente de la negociación George Met Calf, siendo el resultado de este acto tres muertos y algunos heridos.

Como se puede apreciar existía mucha desigualdad entre los trabajadores mexicanos y los extranjeros, es por ello que surgen las inconformidades y es una de las muchas causas que dieron origen a la huelga de Río Blanco y Cananea.

⁵² CONTRERAS Mario y TAMAYO, Jesús. México en el Siglo XX, 1900-1913, Edit. UNAM, México, 1983, p. 126.

1.5.4. Época Prerevolucionaria

Durante el régimen de don Porfirio Díaz, se empezaron a dar brotes de inconformidad por parte de los trabajadores que eran explotados sobre todo por empresas extranjeras, por la gran apertura económica que se dio.

Entre las empresas que llegaron fueron las ferrocarrileras, las mineras, petroleras y textiles principalmente, estas corporaciones demandaban grandes cantidades de trabajadores, que los hacían trabajar 12 y 16 horas diarias, incluyendo a menores de edad y mujeres en estado de gravidez.

Cabe indicar que en Europa ya se empezaban dar movimientos obreros que influyeron directamente en nuestro país.

De las condiciones antes existentes cabe indicar que el día 5 de junio de 1906, fueron detenidos a proceso y posteriormente condenados a sufrir hasta quince años de prisión en la cárcel de San Juan de Ulúa, Veracruz.

Los obreros que habían perdido la lucha por una causa de fuerza superior, resignados volvieron a sus habituales tareas no sin maldecir al imperante orden social burgués y alimentando una viva esperanza de tiempos mejores.

La huelga de **Cananea** puso de manifiesto la dolorosa situación de desigualdad que implicaba ser obrero mexicano, prestar servicios a una empresa extranjera en territorio nacional, así como reafirmó la tajante discrepancia que produjo entre obreros y el porfiriato.

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea, cuando la región textil de Orizaba, otra huelga fue reprimida por el Gobierno Federal, con resultados catastróficos.

La huelga de **Río Blanco**. Los trabajadores de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo solidario hacia sus compañeros de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, declararon la huelga, el origen de ésta también fue la acción opresora y explotadora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de hiladores.

El descontento de los operarios hiladores se puso de manifiesto al reunirse varios grupos de tejedores, y en el cual discutieron sobre la necesidad de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el capital del extranjero y fue hasta el 6 de junio de 1906 y después de ver los pros y los contras, se optó por la creación de un organismo que llevaría el nombre del Gran Círculo de Obreros Libres misma que sería de carácter secreto, reunía en sus filas a numerosas víctimas de la opresión.

A este respecto, cabe aclarar que la situación inicial de los operarios era deplorable, pues se les exigían muchas horas de trabajo diario, con salarios miserables, condiciones insalubres, los cuales eran pagados en forma de vales, mismo que se canjeaban en las famosas tiendas de raya por productos alimenticios.

Los obreros de la región de Orizaba tenían todavía presente los sangrientos hechos de Cananea, sin embargo, jamás fue un motivo poderoso que los obligara a dar media vuelta a la causa que los inspiraba, prosiguiendo su lucha por defensa de sus legítimos derechos, todavía no escritos, por sentidos en el maltrato, largas jornadas y miserables salarios, consecuencia de la estrecha mentalidad de una clase inversionistas, explotadores.

Fue entonces, cuando el Centro Industrial Mexicano implantó un reglamento de trabajo, estableciendo 14 horas de trabajo diario y pormenorizando condiciones que en daños de los trabajadores favorecieran los intereses de las empresas. Los obreros con razones justificadas opusieron

resistencia a las condiciones del reglamento patronal y por esta causa los industriales ofrecieron las siguientes reformas:

“No hacer descuento a los obreros para pago de médicos fiestas religiosas y profanas, permitir a los obreros quejas reclamaciones, pero tenían que presentarlas por escrito al administrador quien resolvería dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la queja. Asimismo prometieron los industriales, mejorar las secuelas de los centros fabriles y no admitir en el trabajo a niños y menores de 7 años.”⁵³

Pero en la zona textil de Orizaba, los obreros se negaron a entrar en las fábricas y los obreros de Río Blanco tomaron las primeras providencias de libertad a los presos que había en las cárceles y que se unieron al movimiento.

Los trabajadores ejercitaron venganza en las propiedades y personas de los empresarios en las tiendas de raya de Río Blanco, saqueándolas e incendiándolas, así como también a las de Santa Rosa y Nogales.

Posteriormente a estos hechos, vienen las opresiones y asesinatos de los dirigentes obreros y de los obreros mismo, se iniciaron nuevamente las actividades en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir con las órdenes de los patrones tiranos, revelando estos actos del temor de la dictadura al joven proletariado, que no tenía muchas alternativas.

En efecto, el régimen de Díaz fue opresión hacia los trabajadores, por la apertura que tuvo México al capital extranjero, quienes encontraron el medio propicio para desarrollarse y eso se puede ver en la mayoría de la industria del país estaba en manos de extranjeros a principios del siglo XX.

⁵³ GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. La Revolución Social de México, Edit. FCE, México, 1960, p. 72.

Luego se organizó el Círculo de Obreros Libres, en el cual se anexaron otros ya existentes, en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

El Programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicado el 18 de julio de 1906 que contiene trece proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo. También el Partido Antirreeleccionista se declara por el mismo principio, pues el porfiriato, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana.

1.5.5. Época Revolucionaria

Con la Revolución Mexicana, se da la primera Revolución Social del siglo XX debido a las paupérrimas condiciones en que vivía la población campesina, en un estado de servidumbre, de miseria, que era tratada como bestias de carga y de tiro que usaban los amos, gracias a la dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones, también la clase media no tenía acceso a ningún puesto político, debido a que éstos se encontraban cerrados a toda clase de personas que no pertenecieran a las clases privilegiadas, por otro lado, también los obreros se encontraban reprimidos tanto en sus organizaciones, por lo que había aprehensiones, asesinatos de los dirigentes obreros y de los mismos obreros, con lo cual estalla la revolución.

Con el Plan de San Luis, que se firmó en el lugar del mismo nombre, el 5 de octubre de 1910, se estableció que el 20 noviembre del mismo año, estallarían el movimiento social que derrocaría a la dictadura porfiriana. Efectivamente, la revolución triunfó en poco tiempo y como consecuencia del tratado de paz de Ciudad de Juárez, a mediados de 1915 sería desterrado del país el General Porfirio Díaz rumbo a Europa.

La administración de Madero, trató de dar algo al derecho de los trabajadores, pero no logró una ley de trabajo.

Los que principian a legislar en materia del trabajo son los estados, primero fue Jalisco, ya que lo hizo dos meses antes que Veracruz, aunque no haya adquirido la importancia que tuvieron las leyes de Veracruz, siendo ésta más importante que la del anterior Estado, pues no consideraba ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo, cuestiones que sí se incluyeron en la legislación veracruzana ya que, el movimiento obrero del Estado era de mayor importancia.

Se inició en Veracruz, en el mismo año de 1914, un intenso movimiento de reforma que culminó en uno de los primeros brotes del derecho mexicano del trabajo y de los más importantes también.

El Gobernador Provisional de Veracruz, Agustín Millán, promulga el 6 de octubre de 1915, la primera ley del Estado sobre la asociación profesional, debido a la represión que ejercen los trabajadores en donde ya se habían fundado los sindicatos gremiales, siendo dicha entidad el primer Estado donde comenzaron a realizarse prácticamente las conquistas obreras, posteriormente y anteriormente a la Constitución de 1917.

De la asociación profesional no se tenía un concepto claro, pues, se reproducía la definición que daba el derecho civil, pero si contiene una amplia definición y marca las principales finalidades de un sindicato.

La legislación del trabajo del Estado de Yucatán, se constituye sobre las bases de los tribunales de trabajo, siendo este un cuarto poder, con características propias y denominado como poder social, se establecen las juntas de conciliación y arbitraje integrados con representantes de obreros y patronos exclusivamente en un inicio. Este se promulga en Mérida, el 14 de mayo de 1915, creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

En ella se señalan aspectos importantes como garantías sociales para los trabajadores, consignándose posteriormente en el artículo 123 Constitucional, se habla de un salario mínimo vital, que es aquel suficiente para que el trabajador, pueda satisfacer sus necesidades, dicha legislación también contiene reglas sobre accidentes de trabajo, sobre trabajo de menores, sobre protección a la mujer y niños, etc., se estableció además la sindicalización obligatoria especialmente para los trabajadores denominándoseles a esas uniones de obreros “uniones industriales” que posteriormente se les llamó la Liga Industrial de Resistencia a la Central que formaban uniones.

Después de la legislación yucateca, en 1916, tenemos las leyes de Coahuila, siendo lo más importante lo referente a la participación del obrero en las utilidades de la empresa, y en cuanto a lo demás sólo se limitó a ser copia de disposiciones ya conocidas.

Todas estas legislaciones sirvieron de base para que en el Constituyente de Querétaro naciera el artículo 123 Constitucional, mismo que regularía las relaciones laborales.

En cuanto a organizaciones y movimientos tenemos que respecto a los primeros surge la “Confederación de Artes Gráficas”, que logró unir a todos los tipógrafos de México, extendiéndose sus actividades a varios Estados de la República, como Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán, también se constituyeron organismos como “Unión Minera Mexicana”, en los Estados del norte, “la Confederación del Trabajo” en Torreón, la “Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana” y la “Cámara del Trabajo”, en el Distrito Federal el “Congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal” éste dio origen a la “Confederación de Trabajadores de la República Mexicana”.

En este momento es cuando surge la “Casa del Obrero Mundial”, con la pretensión de ser una escuela racionalista para convertirse más adelante en la

base de un núcleo importante de organizaciones sindicales, siendo usada por Venustiano Carranza para consumar la revolución formando los "Batallones Rojos" con obreros que engrosaron las filas revolucionarias peleando en contra de las tropas de Francisco Villa, para que posteriormente al triunfo sobre Villa sean disueltos por Carranza.

Posteriormente el 31 de julio de 1916, se declara una huelga por parte de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, a las paupérrimas condiciones en que vivían los obreros y a la crisis que existía en el país y que había constantes devaluaciones.

Carranza, mediante engaños arregla una entrevista con los miembros del comité de huelga, considerándolos traidores a la patria, son prisioneros, fracasando la huelga, es aquí cuando Carranza expide un decreto de fecha 1° de agosto de 1916, en donde se establece el castigo de pena de muerte en contra de los que transgredan el orden público, y en contra de los que paren las fábricas, destruyan los bienes de las empresas, a los que impidan que otros realicen sus labores, etc., este decreto nunca se aplicó a ninguno de los dirigentes del movimiento quedando todos en libertad.

Meses más tarde, después de la huelga, Carranza convoca al Congreso Constituyente para que redacten el artículo 123 Constitucional y en donde se reconoció el derecho de huelga.

1.11. Época Posrevolucionaria

Una vez que el Congreso Constituyente promulga la Constitución de 1917, es cuando verdaderamente empiezan las organizaciones sindicales. En el año de 1916 se pretende agrupar a todos los sindicatos del país para crear lo que sería la confederación del trabajo en la región mexicana, esto acontece en el puerto de Veracruz. En dicho lugar nunca se llega a soluciones concretas.

En el año de 1917, surge otro congreso obrero que se reúne en Tampico, con los mismos resultados que es el fracaso.

Es en el año de 1918, cuando por primera vez, a través del gobernador del Estado de Coahuila, señor Gustavo Espinoza Mireles, decreta por orden de la legislatura local la convocatoria para que todas las organizaciones de trabajadores del país se reúnan en un congreso que se realizaría en la ciudad de Saltillo, donde se darían las bases para formar una central nacional de todos los sindicatos de la República Mexicana que llevaría las siglas CROM, a este congreso asisten todos los sindicatos que existían en el país y la mayoría de ellos con ideología anarquista, siendo su máximo dirigente Luis Morones.

Durante el interinato de Adolfo de la Huerta, se protege a las organizaciones sindicales y se fomenta la creación de otros; esto da como resultado que el movimiento se mediatice más, ya que con esto los dirigentes aspiran a lograr un puesto en el gobierno.

Como candidato a la presidencia Obregón es apoyado por la clase trabajadora, aunque posteriormente al llegar al poder cambia su política, utilizando fuerzas militares para disolver las huelgas. Lombardo Toledano señala que durante este periodo se dictan la mayoría de las leyes orgánicas del artículo 123.

Con Calles se limita al movimiento sindical y es en este periodo donde surgen los sindicatos leales al gobierno, los cuales integran más tarde el sector obrero P.N.R. (Partido Nacional Revolucionario), y que eran y son en la actualidad instrumentos de apoyo político, cuyos dirigentes esperan obtener un puesto en el gobierno o beneficio económico, también surgen los sindicatos rojos que consideran al gobierno como representante de la burguesía y del capitalismo, y a los cuales se les consideraba como sindicatos de lucha.

En esta época existieron dos organizaciones: la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.) y la CROM, siendo la primera de tendencia marxista y la segunda, de tendencia moderna.

Para el gobierno de Emilio Portes Gil, la CROM, sufre una crisis interna, donde hay divisiones dentro de ella, surge un manifiesto en el que se pide a Morones que no debe seguir usurpando el puesto o liderazgo sindical, dentro de las personas que firman el manifiesto se encuentran Fidel Velásquez y Jesús Yuren.

Siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, se promulga la Ley Federal del Trabajo el 13 de agosto de 1931. Con ella se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por los legisladores de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del Trabajo.

Esta ley, en su artículo 234 mencionaba: "se reconoce a patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin que haya necesidad de autorización previa. A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato es que norma parte de él."⁵⁴

Aquí es donde se reconoce legalmente la libertad sindical, pero también prohibía a los sindicatos a participar en asuntos políticos derogándose esta situación hasta el 14 de octubre de 1940.

Con Lázaro Cárdenas, la CROM., pierde poder, subiendo la Confederación de Trabajadores de México (CTM) cuyo fundador fue Vicente Lombardo Toledano, quien fue auxiliado por los "cinco lobitos", Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, entre los cuales, surgirían problemas posteriormente excluyendo a Lombardo Toledano.

⁵⁴ Ley Federal del Trabajo, Reformada y Comentada, por TRUEBA URBINA, Alberto. trigésima segunda ed. Edit. Porrúa, México, 1960.

Cárdenas apoya este movimiento sindical y es por el que se crea la CTM, que ha sido y seguirá siendo un instrumento de poder político que apoya incondicionalmente al mandatario en turno a cambio de puestos dentro del gobierno y posiciones, políticas, lo cual no favorece en ninguna forma a los trabajadores sino que los perjudica, pues sus intereses son opuestos a merced de los empresarios y el gobierno.

Con el periodo del General Manuel Ávila Camacho, el movimiento obrero pierde fuerza, el nivel de sindicalización disminuye, la tendencia del gobierno se pone de manifestaciones.

Sin embargo, es en este periodo donde se inicia la industrialización del país.

Siendo el presidente Miguel Alemán, se da la decadencia total del sindicalismo; Lombardo Toledano es expulsado de la CTM. En 1947, la dirigencia de dicho sindicato, pasa a ser controlada por Fidel Velásquez, con el que surge el charrismo sindical a raíz de los conflictos que se dieron en el sindicato ferrocarrilero, en el cual, se enfrentan sus principales dirigentes, siendo el ganador de esta contienda Jesús Díaz de León "El Charro", gracias a la intervención del Estado, a través de los siguientes medios de control sindical:

- Uso sistemático de la violencia.
- Violación permanente de los derechos sindicales de los trabajadores.
- Total abandono de los métodos democráticos.
- Malversación y robo de los fondos sindicales.
- Tráfico deshonesto de los intereses obreros.
- Confabulación de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas.

Dentro de este periodo, surgen la Confederación Única de Trabajadores (CUT), la Alianza de Obreros y Campesinos de México (A.O.C.M.) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

En el sexenio de Adolfo Ruíz Cortinez, se va a reafirmar la posición del charrismo que hasta nuestros días continua, es cuando surgen movimientos sindicales que buscan la repulsa de los líderes sindicales charros; un ejemplo se puede apreciar en el magisterio en donde el movimiento revolucionario es reprimido mediante el cese o destitución de los profesores.

Ante este movimiento, el líder de la CTM, menciona la intervención de esta central en la política nacional, debido al compromiso contraído para defender las instituciones nacionales, todo ello para servir a la clase trabajadora y asimismo, a la Revolución en sus puestos eternamente, cosa que la CTM, trata de evitar. Actualmente vemos que esto no es cierto, que no se ha logrado y mucho menos intentado.

Con López Mateos, el ejército reprime al movimiento ferrocarrilero, a pesar de que su movimiento de lucha tenía razones justificadas, sus locales son ocupados por la policía y el ejército, son detenidos muchos trabajadores, no sólo ferrocarrileros, sino también petroleros y maestros, los cuales son detenidos y en el procedimiento que se les viola sus derechos constitucionales.

Reforma la constitución la legislación laboral, adicionado en 1960 el apartado B al artículo 123, relativo a los trabajadores al servicio de Estado y en relación al trabajo que prestan los menores y las mujeres, elevando para los menores a 14 años la edad mínima para trabajar, divide al país en zonas económicas para la fijación de los salarios, también establece la participación de los trabajadores en las utilidades de manera distinta; aquí también se define la estabilidad en el empleo.

Las centrales sindicales oficiales reafirman su carácter de factores de poder, se niega el derecho de huelga y se viola la libertad sindical.

Durante el gobierno de Díaz Ordaz, el sindicalismo continúa siendo manipulado a favor del presidente sin importar los actos que éste realice.

Los movimientos de la base trabajadora son reprimidos mediante despidos o encarcelamientos, por lo que no alcanza sus fines reivindicatorios.

1.5.7. Época de la Modernización

A diferencia de lo que hoy es, en los principios la CTM es altamente fructífera, con su apoyo las clases laborantes hicieron efectivos muchos de sus derechos, pero en la actualidad la CTM, se ha convertido en una aliada de las clases gobernantes corruptas que junto con los líderes charros han desviado el movimiento obrero mexicano. El fomento de la organización sindical por parte del grupo gubernamental se convirtió en una necesidad; siendo así como la gran central obrera se convirtió en la mejor aliada del gobierno y la mejor garantía de estabilidad política.

La renuncia de Lombardo Toledano a la Secretaría General de la Confederación, permitió a Fidel Velázquez ocupar la jefatura de la CTM y a partir de entonces se ha escrito el capítulo más oprobioso del movimiento obrero dado que con dicho líder sindical se llegó al grado tal de corrupción que los líderes charros comandados por él, llegaron a firmar Contratos Colectivos de Trabajo a espaldas de los trabajadores.

Al comienzo del obrerismo, los trabajadores se hallan prácticamente solos, no tenían apoyo moral alguno; padecieron con entereza la incomprensión y la agresividad del régimen que les era hostil, por lo que se considera un mérito de las grandes centrales obreras, que en su tiempo y de acuerdo con las circunstancias cumplieron parcialmente su especial función social, política y

económica y que actualmente dejan mucho que desear por estar en un período de decadencia.

El Congreso del Trabajo el 16 de febrero de 1966 y los representantes de los trabajadores organizados del país celebraron un pacto obrero. Se dijo que el movimiento sindicalista mexicano, no obstante estar constituido por diversas centrales obreras, reconocía la doctrina de la Revolución Mexicana, cuyos principios sociales postulaba y aceptaba. Afirmó su deseo de luchar por la terminación de los sindicatos blancos y por la total sindicalización de los obreros mexicanos.

El Congreso del Trabajo permitió la participación en una misma reunión de líderes de diversas tendencias, incluyendo a la llamada independiente; pero los problemas que agobian a los trabajadores de ambas parcialidades son básicamente los mismos, en cambio los dirigentes responden a diferentes ideologías e intereses, por lo que se ubican en distintos estadios políticos. Por lo tanto la clase obrera debe legitimar todas aquellas formas de lucha que logren su cohesión y unidad, debiendo seguirse esforzando por conseguir mayor independencia política y económica.

CAPÍTULO III MARCO LEGISLATIVO

En este apartado capitular se analizará todo el marco jurídico que rige al H. Cuerpo de Bomberos de la ciudad de México, para ello se comenzará con la Constitución Política, que es el máximo ordenamiento jurídico.

Así como, también se verá la Ley del H. Cuerpo de Bomberos, y su reglamento con el fin de tener un panorama general de la regulación laboral de este cuerpo.

Que si bien son servidores públicos, la propia Constitución señala que se regirán por sus propias leyes, en las controversias del orden laboral.

1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Con la creación del artículo 123 de esta Constitución, se rompe con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del apartado social de nuestra Carta Magna.

Esta Constitución la consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.

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.

A. ...

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno; ... "

Del siguiente numeral transcrito, se puede apreciar que la Constitución permitió a los trabajadores y patrones la suspensión del trabajo como un derecho fundamental dentro de la relación laboral.

"La huelga se ha considerado como el medio más eficaz, por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

El principal argumento en su contra consiste en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en las leyes sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta."⁵⁵

1.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

Es importante señalar que respecto a la situación laboral de los Bomberos, esta ley no contempla nada, pero al ser un organismo descentralizado, su sindicato se regía bajo el apartado A de nuestra Constitución, y por su propia ley, que en este caso es la Ley del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.

⁵⁵ TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México, 2003, p. 170

En un momento dado la Ley Federal de Trabajo pudiera llegar a funcionar de manera supletoria para que en este caso le sirviera a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para formarse un criterio en una controversia de carácter laboral.

1.3. Ley del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (publicada en la Gaceta Oficial del D. F. el 24 de diciembre de 1998)

Ahora bien, cabe señalar que el H. Cuerpo de Bomberos, son servidores públicos que de acuerdo a la constitución se rigen por sus propias leyes y para ello se creó una ley especial.

Esta ley fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 24 de diciembre de 1998, y entró en vigor a los noventa días de su publicación.

Primeramente tenemos que el Título I señala las Disposiciones Generales, para ello estas disposiciones son de orden público y de interés general y tienen por objeto lo siguiente:

- ◆ Crear el Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal denominado Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.
- ◆ Definir y regular el ámbito de competencias, de las funciones y responsabilidades del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.
- ◆ Coordinar las tareas del Heroico Cuerpo de Bomberos.
- ◆ Crear la Academia de Bomberos.
- ◆ Regular la figura del Patronato de Bomberos de la Ciudad de México.

Cabe agregar que el Cuerpo de Bomberos constituye un servicio público de alta especialización, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene autonomía operativa y financiera.

Este cuerpo presta un servicio público que se presta a cualquier ciudadano que requiera sus servicios, como en los siguientes casos: extinción de incendios, control de fugas, rescate de persona, y aquellas actividades que les han sido conferidas.

Su estructura y funcionamiento se encuentra conformada de la siguiente manera:

- ◆ **Junta de Gobierno.** Es la máxima autoridad del Organismo, encargada de definir las políticas y estrategias del organismo.
- ◆ **Director General.** Es el encargado de ejecutar las políticas, estrategias y lineamientos que la Junta de Gobierno determine.
- ◆ **Jefe de Estación.** Se encargará del buen funcionamiento de una estación de bomberos.
- ◆ **Director de la Academia de Bomberos.** Se encargará del funcionamiento de la Academia y de la calidad de los cursos que en ella se impartan, de calificar a los instructores, así como darle permanencia y versatilidad a la misma.
- ◆ **Consejo del Heroico Cuerpo de Bomberos.** Es el órgano asesor, de consulta y análisis que busca el constante mejoramiento y profesionalización del organismo con la facultad de emitir opiniones

El patrimonio del Heroico Cuerpo de Bomberos, se integra por muebles e inmuebles, que el gobierno del Distrito Federal asigne a éste organismo, así como subsidios, donaciones, y otras aportaciones.

El presupuesto, será de acuerdo a sus necesidades programáticas, y con sujeción a los lineamientos que en materia de gasto establezca la

Legislación correspondiente a efecto de su consideración para la formulación del Proyecto de Presupuesto de Egresos que el Jefe de Gobierno envíe a la Asamblea Legislativa.

Contarán con una academia la cual tiene por objetivo la profesionalización y capacitación física, tecnológica y teórica de los elementos que conforman este cuerpo.

Esta academia contará con el personal especializado para impartir gratuitamente los cursos que considere necesarios.

Dentro del Título V de la Condición de Bombero, Capítulo único, Aspectos Generales, esta contemplado en el artículo 43 el régimen laboral del bombero que a la letra señala lo siguiente:

Artículo 43. "El régimen laboral aplicable a los bomberos, será el establecido por la legislación laboral correspondiente, debiéndose tomar en cuenta la dignificación de su profesión a través de un salario remunerador que compense los riesgos que implica y de un seguro de vida que proteja a su familia en caso de muerte en servicio o cuando sufra la pérdida de algún órgano por accidente de trabajo."

Como se puede apreciar en el artículo que antecede, señala que la relación laboral por la cual se rigen, será la legislación laboral correspondiente, pero esta ley no señala un capítulo relaciones laborales.

1.5. Reglamento del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (publicado en la Gaceta Oficial del D. F. el 13 de abril de 2000)

Este reglamento amplía el contenido de una ley, por lo que jerárquicamente aquél esta subordinado a ésta y corre la misma suerte; de tal manera que si una ley es reformada, derogada o abrogada, el reglamento se verá afectado con las mismas consecuencias.

Primeramente tenemos que en las disposiciones generales señala los conceptos del contenido de esta ley.

La estructura se compone de la siguiente manera:

La Junta es la máxima autoridad del Organismo, encargada de definir las políticas y estrategias del mismo.

El Director General es el responsable de ejecutar las políticas, estrategias y lineamientos que la Junta determine, de conformidad con lo que establece la Ley y el presente Reglamento.

La Estación Central albergará los Órganos de Administración del Organismo, incluyendo al alto mando del Organismo, pero en la organización interna del servicio funcionará como Estación.

La Estación Central deberá contar con el equipo suficiente para controlar emergencias, prestar servicios de prevención, apoyar a las Estaciones en emergencias mayores y para servicios especializados.

Este reglamento viene a señalar algunos conceptos para el mejor entendimiento de la ley en comento.

Artículo 59. "El bombero es un servidor público cuyas funciones son la prevención, control y ataque de las contingencias que se encuentran reguladas y definidas en la Ley y en el presente Reglamento."

Artículo 60. "Se considera personal operativo del Organismo a aquellos trabajadores de confianza a quienes se les atribuye el carácter de bombero mediante nombramiento o instrumento jurídico equivalente."

Artículo 62. "Los bomberos deberán cumplir con las disposiciones que se establecen en la Ley, este Reglamento, al Código de Disciplina y demás ordenamientos jurídicos y administrativos aplicables a los mismos."

Anteriormente se mencionó que el bombero es un servidor público y como lo señala nuestra Carta Magna, en su numeral 123, se regirán por sus propias leyes, y por lo tanto las controversias de orden laboral se ventilarán ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuando este H. Cuerpo de Bomberos formaba parte de la Policía del Distrito Federal los problemas se ventilaban en el Tribunal Contencioso Administrativo.

Cabe destacar que en el sistema actual existen lagunas en cuanto a su legislación, ya que si bien es cierto son trabajadores que se encuadran dentro de apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se rigen por la Ley Federal del Trabajo, no existe una reglamentación al respecto, después de su desincorporación de la policía por lo que todas las controversias laborales, se desahogaran ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y no como se hacía ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal.

1.5. Decálogo del Bombero

Este decálogo tiene por objeto el que el H. Cuerpo de Bomberos, que tengan un régimen de carácter moral con el cual le den cumplimiento a todas las actividades que les son encomendadas.

Este les inculca el valor moral que deben de tener ante la sociedad, ya que en muchos desastres la gente confía en ellos, así como también representan la esperanza para la salvación de vidas humanas, que independientemente de la condición social, económica, credo o religión les deben de prestar el mismo servicio y atención.

Son sus normas:

La abnegación,

El valor y el sacrificio protector del pobre o del rico,

Del débil o del fuerte,

Sin banderías políticas o religiosas amigo de la niñez y la juventud respetuoso y comedido con el anciano,

Caballeroso y cortés con la mujer,

Duro para el combate y fuerte para el peligro,

Leal para sus superiores y considerado con sus compañeros,

Hombre gallardo y humilde, incansable para el trabajo.

El servicio a la patria y a la humanidad son las razones de su vida.

Por el Coronel Evodio Alarcon García.

CAPÍTULO IV

LA LIBERTAD SINDICAL DEL H. CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO FEDERAL

Debido a la importancia que tiene para la ciudadanía la prestación del servicio que realizan los bomberos, resultaría lógico que éstos fueran trabajadores que contarán con prestaciones especializadas para la actividad que desempeñan, sin embargo, resulta obvio observar como las autoridades del Distrito Federal los han mantenido en el pleno abandono. Por tales circunstancias, el objetivo de este capítulo es hacer referencia a los aspectos positivos y negativos que han traído consigo, el que en las últimas fechas, varios integrantes del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal hayan conformado un sindicato para la defensa y mejoramiento de sus intereses laborales.

1.1. El H. Cuerpo de Bomberos como organismo descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal

El carácter de organismo descentralizado que tiene el H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, está determinado en la propia Ley del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, en la que se establece que el objetivo principal de ese ordenamiento legal es crear el organismo descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal denominado Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, el cual para los efectos del artículo 102 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, conducirá su relación con el Jefe de Gobierno a través de la Secretaría de Gobierno la que fungirá como Coordinadora Sectorial.

Asimismo, en los términos del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y demás disposiciones legales aplicables, la actividad del organismo descentralizado denominado H. Cuerpo de Bomberos constituye un servicio público de alta especialización.

Hasta 1999, el Heroico Cuerpo de Bomberos fue considerado por las autoridades como un cuerpo formado por voluntarios, como policías y hasta híbridos, porque nos los colocaban en ninguna categoría.

Por lo que obtuvieron su registro el 28 de agosto del 2002, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en la Secretaría General de Asuntos Colectivos en la sección de Secretaría Auxiliar Registro y Actualización sindical y con el número de registro 3513.

Por tanto, tenemos que debido a que es un organismo descentralizado, el Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, debe contar con personalidad jurídica y patrimonio propio y tendrá autonomía operativa y financiera con el propósito de realizar y coordinarse de manera eficiente en el desempeño de las funciones y ejercicio de atribuciones que la Ley de la materia le confiera, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

1.2. Libertad sindical

La libertad sindical alude al derecho que tiene toda persona para poder asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas o la protección de sus intereses comunes.

Para el H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal ese derecho de asociación se vio reflejado el día 2 de mayo de 2003 cuando realizaron una votación interna que se verificó para determinar si quieren pertenecer al sindicato, así como también para saber si estaban de acuerdo que se realizará una huelga.

Los bomberos de las diferentes estaciones que hay en la Ciudad de México acudieron a emitir su voto secreto, el cual depositaron en una urna dentro de las instalaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Para que pudieran votar tenían que presentar su último recibo de pago, así como la credencial que los acreditara como elementos del Cuerpo de Bomberos de la Distrito Federal para que pudieran ser cotejados en listados del Gobierno capitalino y de la corporación.

En dicha votación se manifestaron voces divididas, había quienes gritaban porras a favor de que se reconociera al sindicato, pero también se escucharon protestas de quienes no estaban de acuerdo en la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

"La mayoría de los compañeros que han venido a votar son sindicalizados y estamos en el movimiento"⁵⁶, afirmó Antonio Peregrino Rojo, secretario general del Sindicato de Bomberos.

Esta votación sería determinante para que las autoridades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje declarasen existente o inexistente la huelga de los bomberos que había estallado días antes.

El recuento de los votos para resolver las diferencias entre los bomberos fue un procedimiento legal y un paso importante en la democracia sindical ya que por primera vez en mucho tiempo de la historia del sindicalismo en México se llevó a cabo mediante voto libre y secreto.

Por su parte, la Junta laboral correspondiente se comprometió que en un plazo de un mes, los casi 400 afiliados al recién creado Sindicato de Bomberos del Distrito Federal obtendrán respuesta de dicho órgano colegiado acerca de si la solicitud de registro que tramitaron procedía o no. Antonio Peregrino Rojo y Pablo Franco, secretario general y asesor jurídico de la organización, respectivamente, aseguraron que la titular de la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Adela Salazar, les

⁵⁶ CONTRERAS MARÍN, Rosa. Los bomberos se sindicalizan, Periódico Novedades, México, Lunes 28 de abril de 2003, p. 3.

dijo que estaba consciente del derecho que tienen a agremiarse y se comprometió a darles respuesta en 30 días, aun cuando el plazo máximo es de 60.

En caso de obtener el registro, "sería la primera vez en los 114 años de existencia del Cuerpo de Bomberos de la capital que se reconociera una organización laboral en este sector" ⁵⁷ señaló Peregrino Rojo.

Antes, recordó, los bomberos no podían siquiera plantearse tal posibilidad, porque al pertenecer a la Secretaría de Seguridad Pública les estaba prohibido por ley; sin embargo la situación cambió en 1998, cuando la institución se convirtió en un organismo público descentralizado.

En unos cuantos días, el nuevo sindicato ha logrado aumentar su número de afiliados: de 250 bomberos que asistieron el 29 de noviembre de 2002 a la asamblea constitutiva, en los documentos presentados ayer ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ya sumaban 390 integrantes.

"Además tenemos otros 150 compañeros que no pudimos procesar de último momento"⁵⁸ dijo Franco, mientras Peregrino Rojo afirmó que 33 por ciento de los mil 300 bomberos de la capital ya están afiliados. El resto, confió el dirigente, "se integrarán cuando el registro del sindicato sea un hecho, porque por ahora tienen temor a las represalias de las autoridades".⁵⁹ De ser cierta esta situación, es necesario indicar que dichas autoridades del Gobierno del Distrito Federal estarían incurriendo en un abuso de autoridad.

Señaló que las autoridades de las diez estaciones que conforman el Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal han ignorado y reprimido a la organización. El primer superintendente Alejandro Aguilar, quien cumple casi una década al frente de la dirección general, ni siquiera los ha recibido, cuando

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem.

varios integrantes de bomberos fueron a notificarle su solicitud de registro oficial.

Con el reconocimiento del sindicato, los bomberos agremiados han pretendido "la organización militar" impuesta por las autoridades dé paso a una relación regida por la Ley Federal del Trabajo, porque pese al reconocimiento público del que gozan estos servidores públicos, no tienen ninguna seguridad laboral, sus salarios son muy bajos y cualquier ascenso o cambio de adscripción depende del criterio de los jefes.

Y es que, según Peregrino Rojo, "aunque la gente nos ve como héroes y eso es muy bonito, también somos trabajadores que corremos riesgos y requerimos mejores condiciones laborales y más prestaciones".⁶⁰

De igual manera, la lucha por organizarse, denunciaron, no ha estado exenta de represiones y amenazas por parte de autoridades como José Luis Chávèz y Mariano de Jesús Rojano, jefes de las estaciones Azcapotzalco y Tlalpan.

Sin embargo, conviene destacar que luego de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje declaró nula la huelga de los bomberos, López Obrador agradeció la actitud responsable de todos los miembros del Heroico Cuerpo porque privilegiaron el interés de la ciudadanía y pese a la suspensión de labores mantuvieron la atención de emergencias.

Del mismo modo, garantizó que no habrá ningún tipo de represalia para nadie. "Lo mejor es que haya unidad y se puedan reanudar las labores sin ningún tipo de problemas",⁶¹ consideró el mandatario local al señalar que su administración mantendría su apego a la legalidad y respeto a los procedimientos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

⁶⁰ SÁNCHEZ, Carla. Delatan bomberos represalias por parte de jefes de estación. Periódico El Universal del día 8 de mayo de 2003 p.3

⁶¹ Idem.

Asimismo, destacó que el respeto al voto libre y secreto fue muy importante para resolver el diferendo entre bomberos y consideró que el futuro del sindicalismo tiene que unirse cada vez más a la democracia no sólo en procesos como el recuento sino también para la elección de los dirigentes.

De igual manera, el jefe de Ejecutivo local comentó que desde el 1º de mayo de 2001 se planteó que el Gobierno de la Ciudad de México promovería el voto secreto para todas las controversias que tuvieran que ver con los sindicatos, lo cual se llevó a la práctica en el caso de los bomberos.

Recordó que las diferencias entre los bomberos se deben a que unos aceptan el sindicato y otros no, además de que hay quienes quieren la huelga y otros que la rechazan, por lo cual se optó por promover ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el recurso democrático del recuento, a fin de encontrar una solución de la mejor manera.

Subrayó que su administración continuará apoyando a los bomberos de la Ciudad de México en todo lo relacionado con su salario, prestaciones y equipo porque se trata de un cuerpo fundamental que otorga un servicio básico. "Son verdaderamente responsables y valientes, es gente heroica".⁶²

Asimismo, la libertad de la que nos referimos en este inciso se vio reflejada el 1º de mayo del año próximo pasado, cuando por primera vez en la historia de México, los bomberos sindicalizados formaron parte de las marchas conmemorativas del Día del Trabajo.

El contingente estaba formado por más de doscientas personas con cintas rojinegras en los brazos, gritaron consignas mientras dos unidades de emergencia iban al frente con mantas de protesta.

⁶² Información recopilada del internet en la dirección: <http://www.reforma.com/parseo/pintpage>, página del Diario Reforma.com, el día 28 de julio de 2003, p. 1.

Antonio Peregrino Rojo, secretario general del Sindicato de Bomberos, declaró que "para nosotros es un sueño hecho realidad, nos manifestamos en este desfile para decirle a toda la ciudadanía que los derechos que tienen los trabajadores también los vamos a pedir nosotros".⁶³

Entre las peticiones de los bomberos se encuentra un contrato colectivo de trabajo "digno" y luego de dar dos vueltas a la plancha del Zócalo se retiraron.

No obstante, que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje declaró nula la huelga emprendida originariamente por diversos integrantes del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, el Sindicato de dichos trabajadores informó que emplazaría nuevamente a huelga ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por incumplimiento de su Contrato Colectivo de Trabajo y denunciaría la existencia de "aviadores" en la corporación.

Por su parte, el líder sindical de los bomberos capitalinos Antonio Peregrino indicó que "...la primera acción sería un mitin para exigir que se les pagará la segunda quincena de abril de 2003 a 550 trabajadores".⁶⁴

Recordó que debido a que se encontraban en huelga en esa fecha, las autoridades no les pagaron su sueldo de ese periodo y, al declararse inexistente su movimiento, se pagó el salario a casi todos los bomberos, excepto a quienes apoyaron la suspensión de labores.

Aseveró que a raíz de ese conflicto, por órdenes del director general del Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, Alejandro Aguilar, se les retrasa el

⁶³ Idem

⁶⁴ Idem.

pago de su salario a más de 500 empleados y se les hace objeto de hostigamiento laboral.

“A los bomberos les dicen que no está su sobre y que sólo les van a pagar si firman una carta de arrepentimiento y aceptan someterse incondicionalmente a las órdenes del director general, o bien los cambian de unidad sin justificación alguna”⁶⁵, explicó el dirigente sindical en comentario.

Peregrino Rojo indicó que ante esa situación realizaron un mitin de protesta el sábado 31 y el miércoles 4 de junio de 2003 acudirían a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para que se fijará fecha para un nuevo emplazamiento por irregularidades en su Contrato Colectivo.⁶⁶

Señaló también que presentarían una denuncia ante la Contraloría Interna del gobierno capitalino para que se investigue a varias personas que aparecen constantemente en la nómina de los bomberos y que no trabajan ni el área operativa ni en la de apoyo⁶⁷.

1.3. La crisis sindical en el H. Cuerpo de Bomberos y sus agremiados

El 25 de abril de 2003 al no llegar a un buen acuerdo con las autoridades capitalinas sobre su contrato colectivo de trabajo, el Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal se fue a la huelga. Emplazaron a huelga a raíz de los desacuerdos surgidos en el marco de la negociación entre representantes de los bomberos y autoridades capitalinas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para acordar las condiciones del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo, al presentarse discrepancias entre los mismos bomberos el gobierno capitalino se desatendió del conflicto y señaló que si la huelga de esa agrupación fuera un conflicto contra la administración local ya se habría encontrado una solución, pero al no serlo, era la Junta quien debía atenderlo.

⁶⁵ SÁNCHEZ, Carla, Op. cit. p.3

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ Idem.

Los bomberos aseguraron que esto no afectará a la ciudadanía ya que atenderán las emergencias. A su vez, el líder sindical de los bomberos, Antonio Peregrino, y Alfonso Franco Paz, de la dirección de Administración del Cuerpo de Bomberos del DF, se reunieron en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, donde se entregó el pliego petitorio de los bomberos.

Aunque el gobierno capitalino aceptó en lo general la firma de un contrato colectivo con una serie de cláusulas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y seguridad laboral de los bomberos, no acepta el ingreso de oficiales de medio y alto rango al sindicato. Las autoridades del gobierno capitalino sólo han aceptado sindicalizar a los bomberos de bajo rango, es decir rasos, hasta bomberos segundos.

El 28 de abril de 2003 el jefe de Gobierno del Distrito Federal, Andrés Manuel López Obrador, ante los enfrentamientos ocurridos en el Cuerpo de Bomberos, conminó a éstos para que dirimieran sus diferencias por la vía pacífica. Aclarando en aquella ocasión que el conflicto que se vive en la institución no corresponde a diferencias entre la autoridad y los trabajadores, sino a dos grupos que en el interior del Heroico Cuerpo tienen distintas visiones sobre las cuestiones laborales y sindicales.

El titular del Gobierno del Distrito Federal aseguró que su administración no ha interferido en las negociaciones al interior del sindicato y reiteradamente ha señalado que al Gobierno que preside le conviene que haya estabilidad al interior de la corporación.

Sostuvo que se solicitará el recuento de los trabajadores de la corporación para determinar la validez del movimiento de huelga y ver quien tiene la mayoría, si los que están a favor del sindicato o los que están en contra del mismo.

Por su parte, el subsecretario del Gobierno capitalino, Martí Batres Guadarrama informó que las autoridades de la Ciudad de México se mantendrán al margen de la situación, hasta que los bomberos que están a favor o en contra del sindicato resuelvan sus diferencias ante las autoridades laborales.

Al parecer de este último funcionario, son los propios bomberos quienes deben decidir al respecto y, por otro lado, lo tienen que hacer a partir de dirimir esta situación en la Junta Local de Conciliación, mientras tanto, el Gobierno a quien representa se mantendría respetuoso de lo que decidieran los bomberos como gremio.

Posteriormente, el 5 de mayo de 2003, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje decidió que la huelga del Sindicato de Bomberos no era legal, mientras que la dirigencia de los trabajadores calificó de juego sucio el hecho de hacer votar a desconocidos y personal de confianza. El dirigente del sindicato Antonio Peregrino y el asesor jurídico Pablo Franco, señalaron que sólo por unos cuantos sujetos que no son bomberos se desconoció un movimiento legítimo.

Cabe destacar que con anterioridad se presentó la impugnación de 78 de los votos emitidos, de los cuales 20 fueron por la Dirección de Bomberos y 58 por parte del sindicato. Luego de superarse estas diferencias, las autoridades manifestaron que la huelga administrativa que estalló el pasado 25 de abril era ilegal por 641 votos contra 528, por lo que las actividades laborales deberían reanudarse normalmente y retirarse las banderas rojinegras.

El dirigente del Sindicato de Bomberos dijo que se negó a los trabajadores un acto de auténtica justicia laboral, dentro de un estado de terrorismo laboral, ya que se trabaja en condiciones de absoluta mediocridad con sueldos que, en promedio, están en mil 800 pesos, cuando el director general, Alejandro Aguilar, gana 64 mil pesos.

Por su parte, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje dictaminó en torno a los 76 votos que estaban impugnados y que al final de cuentas fueron los que marcaron la diferencia. La presión en contra del Sindicato de Bomberos fue a tal grado que la dirección argumentó que 18 votos no eran legales, porque correspondían a los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato.

En tanto que el representante legal de los bomberos sindicalizados manifestó la ilegalidad de otros 58 votos bajo el argumento de que los sufragios los emitieron trabajadores de confianza, que no son de base.

El líder de los bomberos señaló que se impugnarían los votos que emitieron los trabajadores de confianza del organismo en huelga en el recuento que se había efectuado del 2 de mayo, argumentando que varios de los votantes habían sido de confianza.

1.4. Ventajas y desventajas de que exista el Sindicato del H. Cuerpo de Bomberos

A continuación, se hará una referencia sobre las ventajas y desventajas que traería consigo la constitución de un sindicato para los trabajadores del H. Cuerpo de Bomberos, a saber:

No tenemos la menor duda de que los integrantes del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, al estar agrupados en un sindicato tienen mayores ventajas que desventajas. Entre las primeras podemos señalar que tendrían mayor protección a sus intereses laborales, físicos y emocionales, debiendo tener en cuenta que en razón de que las actividades que desempeñan estos servidores públicos, es de un alto grado de peligrosidad y destreza, razón por la cual deben contar con toda clase de prestaciones.

Es obvio observar a simple vista, que todas las administraciones de Gobierno que han presidido el Distrito Federal, sean priístas o perredistas han

tenido generalmente en el abandono al H. Cuerpo de Bomberos de dicha demarcación, por tal circunstancia al conformar un sindicato resulta mayormente factible que gradualmente puedan lograr más apoyo por parte de las autoridades.

Así tenemos, que el secretario del recién creado Sindicato de Bomberos del Distrito Federal, Antonio Peregrino, demandó que en tanto se crea la academia de bomberos, proyecto previsto desde hace tres años y reiterado e incumplido constantemente por el Gobierno capitalino, los directivos de la corporación autoricen un "proyecto de capacitación urgente" para todos los elementos, porque carecen de entrenamiento permanente.

Según Peregrino, los bomberos se han entrenado durante décadas de manera empírica, porque formalmente sólo reciben un curso inicial de tres meses, impartido por sus mismos compañeros. Esto, a pesar de que existen oportunidades para asistir a cursos de especialización en el extranjero y en otras entidades del país donde sí hay academias de bomberos, como es el caso del Estado de México.

El actual dirigente aseveró que las autoridades "...se han negado a otorgar los permisos correspondientes para que asistan a cursos de especialización; ya no digamos que nos paguen las becas".⁶⁸ Además, el Cuerpo de Bomberos de la capital recluta a cualquier interesado, sin aplicar exámenes integrales que determinen su vocación, aptitudes y capacidades físicas e intelectuales, mientras que las promociones y los ascensos se dan únicamente mediante "compadrazgos" y por decisión de los mandos, en lugar de que sean evaluadas la especialización y preparación de cada elemento.

Peregrino se mostró complacido por el anuncio hecho el 29 de diciembre por Alejandro Aguilar, Director del Cuerpo de Bomberos, en el sentido de que el presupuesto solicitado para 2002 es superior en 150 por ciento respecto de los

⁶⁸ FERRER, Gladys. La Ley del Cuerpo de Bomberos que contempla la creación de más instituciones, así como una Academia, siguen pendientes. Periódico Reforma, del día 28 de julio de 2003, p.1

324 millones de pesos que el organismo recibió el año pasado, porque se tiene el propósito de crear una estación en Xochimilco, contratar 600 elementos más y crear la academia de bomberos, prevista desde 1989 en la ley que convirtió a la institución en organismo descentralizado.

Una vez que se conformó el Sindicato de Bomberos del Distrito Federal, una de sus primeras acciones fue la elaboración de un proyecto de "capacitación urgente" con bomberos que han tomado cursos especiales por su cuenta. Al prever que la creación de la academia tardará meses, si no es que años. Por lo pronto las autoridades deberían emprender otras formas de entrenamiento, como las que ellos plantean.

Asimismo, el sindicato ha pugnado por ser tomado en cuenta al elaborar los planes de estudio que se establezcan en la academia, y en la selección de nuevos bomberos.

Además, el Sindicato en mención ha mantenido pláticas con representantes del gobierno capitalino para que se instalen "grupos de trabajo con temas específicos y bilaterales" para establecer un proyecto conjunto sobre las condiciones laborales de estos servidores públicos.

Ricardo Ruiz, Director General de Gobierno, asegura que entre ambas partes ha prevalecido "el respeto y un buen ambiente de negociación"⁶⁹ y por ello acordaron que las reuniones iniciadas a principios de noviembre de 2002 no estuvieran sujetas a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, pero determinaron notificar al organismo laboral sobre los avances que logren.

Se pensaba que para finales de noviembre de 2003 ya se tuviera un borrador de los avances entre las partes, pero el Gobierno del Distrito Federal ha dejado en claro enfáticamente que la relación labora que se quiere tener con

⁶⁹ Idem.

los bomberos capitalinos, no se estipule bajo los lineamientos de un contrato colectivo de trabajo, sino mediante las condiciones generales de trabajo de los bomberos.

Esa discusión, se ha dejado en el aire, así que en lugar de determinar qué tipo de instrumento jurídico deben tratar, las partes en conflicto han acordado ponerse de acuerdo en las condiciones y después analizar el aspecto técnico-jurídico.

Cabe destacar que en las mesas de trabajo se discuten las prestaciones laborales de los bomberos, el marco general de la corporación y su naturaleza con la disciplina que implica para sus elementos, así como establecer quiénes pueden estar sindicalizados o no debido a que se trata de un organismo que presta un servicio de emergencia.

Estas discusiones son claves y serán el elemento central para que los abogados definan si el sindicato de bomberos pertenece al apartado A o al B de del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . Los representantes sindicales del H. Cuerpo de Bomberos, así como de las autoridades del Distrito Federal han mostrado su conformidad para comprometerse mutuamente, sin embargo deben definirse claramente esas condiciones, lo importante es la voluntad de ambas partes por avanzar.

Por su parte, Antonio Peregrino Rojo, secretario general del sindicato, ha denunciado que “aun cuando continúan las mesas de trabajo, no han cesado los hostigamientos laborales y las amenazas contra los elementos sindicalizados por parte de jefes de estación e incluso del director general de la corporación, Alejandro Aguilar.”⁷⁰

⁷⁰ OCAMPO, Luis Ramón. ¿Qué piden los bomberos del DF?, Periódico Reforma, del día 21 de marzo de 2003, p. 12.

Aun así, ponderó que el padrón del sindicato no ha dejado de incrementarse; pues según Peregrino Rojo, "con las mentiras con las que nos han traído las autoridades, con respecto a nuestra situación laboral, muchos compañeros se nos unieron. Gracias a las actitudes del jefe de Gobierno del Distrito Federal y del director general 60 bomberos más se afiliaron con nosotros y ahora ya somos casi 900 sindicalizados de un total de mil 200. "⁷¹

Para el dirigente, los puntos más importantes demandados por los bomberos son:

- Respeto a su actual horario de trabajo, que es de 24 horas laborables por 48 de descanso;
- Un espacio sindical en cada una de las diez estaciones;
- Un bono de riesgo infectocontagioso, así como la dotación de un equipo de respiración personal y un uniforme de protección completo, que incluya pantalón, pues el que usan ahora sólo es de chaquetón largo y botas.

Así también, los bomberos sindicalizados exigen la firma de un contrato colectivo de trabajo y mejores condiciones laborales. A su parecer, el contrato colectivo es el único documento que les va a garantizar una mejor vida laboral y el grueso de las peticiones, la parte central, es equipamiento y capacitación para los bomberos.

Hay que recordar que los bomberos se quejan de que desempeñan un trabajo de alto riesgo con pocos ingresos. Ganan mil ochocientos pesos quincenales. Además de que toman cursos de capacitación constantes para hacer frente a sus actividades.

⁷¹ Idem.

Peregrino ponderó que, a diferencia de otras épocas, cuando el gobierno recibía un trato preferencial como patrón, "la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha mostrado una actitud autónoma y ha logrado que conciliemos en algunos puntos".⁷²

Cabe recordar que el gobierno capitalino ha señalado que el registro obtenido por el sindicato de bomberos no pertenece al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues argumenta que con éste se rigen las empresas privadas y los bomberos son trabajadores al servicio del Estado que deben regularse por el apartado B, con el cual pueden negociar condiciones generales de trabajo, pero no con un contrato colectivo.

En contraparte, Peregrino Rojo ha insistido en que el Cuerpo de Bomberos es un órgano desconcentrado (lo cual es un error, toda vez que el artículo 1º de la Ley del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal establece que es un organismo descentralizado) y como tal es correcto que su sindicato se rija bajo el apartado A, de la misma manera como ocurre con los trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo-Metro.

Lo anterior queda sustentado en la siguiente jurisprudencia:

Novena Época
 Instancia: Pleno
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: III, Febrero de 1996
 Tesis: P./J. 1/96
 Página: 52

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.

⁷² CRUZ, Martha. Sin festejo oficial los bomberos celebran su día. Periódico El Universal. México. Viernes 22 de agosto de 2003. p.1.

El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

Amparo en revisión 1115/93. Ismael Contreras Martínez. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.

Amparo en revisión 1893/94. María de la Luz Bachiller Sandoval. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1226/93. Francisco Coronel Velázquez. 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1911/94. José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1575/93. Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de enero en curso, por unanimidad de once votos de los Ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 1/1996 la tesis de jurisprudencia que antecede; y

determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a quince de enero de mil novecientos noventa y seis.

De la anterior jurisprudencia se puede apreciar, que efectivamente se da una inconstitucionalidad entre el artículo 1º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el apartado B del artículo 123 constitucional, ya que la primera establece las bases de la organización de la administración pública federal, incluyendo los organismos descentralizados, etc, y como este es el caso en el que se encuadra el H. Cuerpo de bomberos del Distrito Federal como lo establece en su artículo 1º. de su propia ley, dándole a estos su naturaleza de organismo descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, por este motivo en base a la jurisprudencia que antecede podemos establecer que los organismos descentralizados se van a regir por el apartado A del artículo 123 de Nuestra Carta Magna.

Asimismo, el Sindicato de Bomberos ha solicitado reiteradamente que se otorguen las siguientes prestaciones:

- Sueldos de acuerdo con el nivel de especialización y grados, además un seguro de riesgo infectocontagioso, debido a la constante exposición que los bomberos tienen con químicos y humos.
- Que se otorgue una tolerancia para llegar a su centro de trabajo, 3 días económicos, incremento en el número de vacaciones para los elementos con mayor antigüedad, servicios médicos especiales para sus enfermedades de trabajo.
- Que se considere la atención psicológica, ya que entre los miembros de esta institución existe un alto grado de divorcio, puesto que la convivencia cotidiana con siniestros y sus consecuencias, los vuelve insensibles y les dificulta las relaciones sentimentalmente.
- Piden capacitación tanto en México como en el extranjero, y sobre todo que las nuevas contrataciones tengan un perfil adecuado, el cual será establecido de acuerdo con las normas internacionales.

- Solicitan la incorporación de por lo menos 600 elementos, así como la creación de una academia, donde los aspirantes cumplan con el curso básico, para que salga con los conocimientos mínimos internacionales. Para ello se puede contar con el apoyo de universidades como la Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Politécnico Nacional (IPN).
- Es necesario una capacitación urgente para homologar conocimientos y cursos de promoción.

Para cumplir con estos objetivos, "...confían en que se sensibilicen las autoridades para que se les otorgue un mayor presupuesto, ya que de 800 millones de pesos que se solicitó el director para el año de 2003, sólo le concedieron 313 millones de pesos"⁷³

Por lo que hace a las desventajas, tenemos que las autoridades del Gobierno del Distrito Federal se han mostrado sistemáticamente en contra de que los bomberos se encuentren organizados en el incipiente sindicato que actualmente existe, y ante ello, no resultaría aventurado señalar que las autoridades capitalinas intenten inmiscuirse en las actividades internas del sindicato en cita, con la finalidad de tener controlados a sus dirigentes, quienes estarían más dispuestas a cumplir con las indicaciones del Gobierno del Distrito Federal, que buscar el mejoramiento de sus agremiados.

Asimismo, otra desventaja que se percibe en el sindicato de bomberos multicitado, es de que sus integrantes se muestran divididos, debido a que muchos temen por las represalias que las autoridades puedan imponerles. Ante ello, resultara más complicado que puedan lograr avances substanciales para el mejoramiento de sus condiciones laborales.

⁷³ Idem.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, el cual para los efectos del artículo 102 del Estatuto de Gobierno es través de la Secretaría de Gobierno la que fungirá como Coordinadora Sectorial.

SEGUNDA. A lo largo de la historia nacional tenemos que los bomberos del Distrito Federal han trabajado en un estado de indefensión total, ya que a diferencia de otro tipo de trabajadores pertenecientes a la administración del Gobierno del Distrito Federal, a los bomberos les ha costado mucho trabajo conformar una agrupación sindical que proteja sus respectivos intereses, y no fue sino hasta el año del 2002, que pudieron constituir su propia organización sindical.

TERCERA. Sin embargo, aún cuando este H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal cuenta con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía operativa y financiera como mencionamos en esta tesis, esto con el propósito de realizar y coordinarse de manera eficiente en el desempeño de las funciones y ejercicio de atribuciones que su propia ley le confiere; a lo largo de la exposición de este trabajo pudimos constatar que los bomberos tienen una infinidad de problemas de naturaleza laboral, debido sobre todo, a que el Gobierno del Distrito Federal le niega reconocimiento y validez a todas las acciones emprendidas por el actual Sindicato de dicho organismo descentralizado

CUARTA. El Gobierno del Distrito Federal no reconoce al Sindicato de trabajadores del H. Cuerpo de Bomberos, basándose en el argumento de que esta agrupación no representa a la mayoría de los bomberos de la demarcación territorial, toda vez que según la versión de la autoridad en cita, solo algunos bomberos están agrupados en dicha organización sindical.

QUINTA. Si bien es cierto, que esta agrupación se encuentra dividida en dos tendencias, los sindicalizados y los no sindicalizados, llegamos a la conclusión que los bomberos al estar agrupados en un sindicato contarán con mayores ventajas laborales que desventajas, ya que así podrán exigir mayor protección a sus intereses laborales, físicos y emocionales, debiendo tener en cuenta que en razón de que las actividades que desempeñan estos servidores públicos, es de alto grado de peligrosidad y destreza, razón por la cual deben contar con toda clase de prestaciones.

SEXTA. Ahora bien, como pudimos ver en este trabajo, los bomberos cuentan con su sindicato , pero no todos están de acuerdo en formar parte de él precisamente porque las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, han politizado el asunto, ya que los trabajadores afiliados a éste así como sus dirigentes han sufrido diversas represiones consistentes sobre todo en la retención de sus salarios, remoción del lugar habitual de trabajo, arrestos y abusos de autoridad entre otros, por lo que, se esta violando su Libertad Sindical, consagrada en nuestra Carta Magna en su artículo 123, apartado A, fracción XVI , a lo que se propone que exista esta Libertad Sindical, y que esta no solo se encuentre plasmada en documentos, cuando la realidad es otra, y al no existir presión alguna los demás trabajadores es decir los no sindicalizados optarían por la sindicalización, ya que en gran medida los beneficiaria.

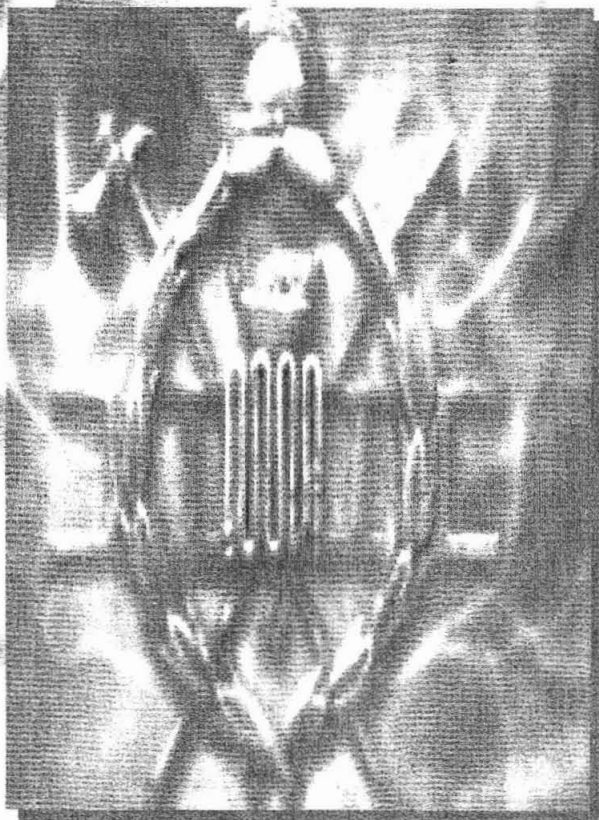
SÉPTIMA. Por otra parte, sería conveniente que existiera una mayor contemplación en las leyes laborales para la protección de estos, como es en caso de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo , también es verdad que existe la Ley del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal y su Reglamento, pero en ésta se encuentran algunas lagunas ya que remiten a las leyes laborales, las cuales solo hacen mención a los cuerpos policiacos que se regirán por sus propias leyes, y en el supuesto de controversias se ventilarán ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, pero éste no es el caso de los Bomberos ya

que sus controversias se resolverán ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

OCTAVA. De igual manera debería de crearse nuevamente un patronato, para la administración de sus recursos, ya que anteriormente existía, con la problemática suscitada en relación con la creación del sindicato éste desapareció, quedando la administración en unas cuantas personas (directivos, etc) los cuales se oponen al Sindicato.

NOVENA. Para concluir este trabajo, en cuanto a los problemas que tienen el Sindicato de Trabajadores del H. Cuerpo de Bomberos y el Gobierno del Distrito Federal, no sólo atañe o repercute en los trabajadores referidos , sino trasciende a los intereses de la colectividad el Distrito Federal, ya que los bomberos al no contar con el apoyo de las autoridades capitalinas , en lo que respecta al ámbito económico, a las prestaciones de seguridad social, a la constante capacitación que deben tener, a la modernización del equipo que utilizan en sus labores cotidianas, entre otras más, hacen que por lógica los bomberos presten un servicio de manera empírica y deficiente, por lo que se debería de crear la Academia de Bomberos, contemplada en su propia ley, y que se otorguen las prestaciones que solicitan en su contrato colectivo de trabajo, las cuales han sido mencionadas en el capítulo cuarto de este trabajo, pero como ejemplo tenemos sueldos de acuerdo con el nivel de especialización y grados, etc. .

H. CUERPO DE BOMBEROS



DISTRITO FEDERAL

BIBLIOGRAFÍA

1. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. Derecho Laboral con Jurisprudencia. Orlando Cárdenas Editor. Irapuato Gto. México. 1990.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Harla. México. 1998.
3. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México. 1995.
4. ALVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo. Séptima edición. Porrúa. México. 1996.
5. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
6. BRONOWSKI, Jacob y BRUCE Mazlish. La Revolución Industrial. UNAM. México. 1985.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
8. CAMARGO LÓPEZ, Raymundo. Capacitación y Adiestramiento Laboral Rumbo al Siglo XXI. Tesis de Licenciatura. Facultad de Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1999.
9. CASTELLANOS CORTÉS, Sara. Elevar la Producción la Solución. Entorno Laboral México. 1997.
10. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Octava edición, Porrúa, México, 1996.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales Notas y Comentarios, sobre Derecho del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1998.
12. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1998.
13. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1999.

15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Porrúa. México. 1997.
17. DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo. Colección Jurídica. México. 1984.
18. GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo. Décimo sexta edición. México. 1989.
19. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990.
20. HORI ROBAINA, Guillermo. El Adiestramiento y Capacitación. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1970.
21. MENESES RODRÍGUEZ, Gabriela y Viurcos Vázquez, Daniel. Control de Riesgos de las Áreas conservación, Rayos X, Laboratorio Clínico y Dietología de los Hospitales de la Zona de Ecatepec para mejorar su servicio. Tesis Profesional de la Carrera de Ingeniería Industrial. Instituto Politécnico Nacional. México. 1990. p. 32.
22. MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1983.
23. OJEDA PAULLADA, Pedro. Prologo a la Edición de la Ley Federal del Trabajo. Publicación hecha por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1978.
24. PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Oxford. México. 2000.
25. PIRENE, Henry. Las Transformaciones de los siglos XIV y XV. Fondo de Cultura Económica. México. 1971.
26. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones. Trillas. México. 2000.
27. RECASENS SICHES, Luis. Sociología. Porrúa. México. 1988.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo Tomo II. Cuarta edición. Porrúa, México. 1996.
29. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima novena edición. Porrúa. México. 2003.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, "Comentada por Alberto Trueba Urbina". Octagésima quinta edición. Porrúa. México. 2004.
3. Ley del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (publicada en la Gaceta Oficial del D. F. el 24 de diciembre de 1998).
4. Reglamento del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (publicado en la Gaceta Oficial del D. F. el 13 de abril de 2000).
5. Decálogo del Bombero
3. Jurisprudencia, CD, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DICCIONARIOS

1. Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1993.
2. Diccionario Enciclopédico Océano Uno. Edit. Océano Gallach. Bogotá. Colombia. 1991.
3. Enciclopedia Jurídica Omeba, Edit. Driskill. Buenos Aires, Argentina, 1992.
4. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México. 1998.
5. Lastra Lastra, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2000.

HEMEROGRAFÍA

- CONTRERAS MARÍN, Rosa. Los Bomberos se Sindicalizan. Periódico Novedades. México. Lunes 28 de abril de 2003. p.3.
- CRUZ, Martha. Sin Festejo oficial los bomberos celebran su día. Periódico El Universal. México. Viernes 22 de agosto de 2003. p.1.
- FERRER, Gladys. La Ley del cuerpo de Bomberos que contempla la creación de más instalaciones, así como una Academia, siguen pendientes. Periódico Reforma. 28 de julio 2003.

GÓMEZ HERNÁNDEZ, Luis. Cómo desarrollar un equipo de trabajo productivo. Revista Laboral. No. 67. año. VI. 1998.

HORI ROBAINA, Guillermo. Bono de productividad, Revista Laboral. No. 57. México. 1997.

OCAMPO, Luis Ramón. ¿Qué piden los bomberos del D. F.? Periódico Reforma. 21 de marzo de 2003. p.12.

INTERNET

<http://.reforma.com/parsdeo/pintage.El> Reforma.

Handwritten signature and initials. The initials 'V: b' are written in the upper left. Below them is a large, stylized signature that appears to be 'H. Robaina'.