



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**CONSTITUCIÓN Y EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL
SINDICALISMO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE
COLECTIVO (METRO) DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EBERARDO BUSTOS LÓPEZ

ASESOR: LIC. JORGE SOTELO MEDINA



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D.F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

In Memoriam

A mi querido Padre:

Don Alejandro Bustos Sánchez

**Que supo influir en mí la
necesidad de adquirir una
formación profesional, de la que
me siento orgulloso.**

INDICE

PAG.

INTRODUCCIÓN .

CAPITULO I ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

1.1.- El concepto de sindicato - - - - -	5
1.2.- Evolución del sindicalismo- - - - -	8
1.3.- El sindicalismo en la época actual- - - - -	12
1.4.- El reconocimiento estatal a la existencia de los sindicatos- - - - -	15
1.4.1 El registro de los sindicatos - - - - -	16
1.4.2 El depósito de los documentos sindicales- - - - -	19
1.4.3 El reconocimiento de la capacidad de ejercicio de los sindicatos en México- - - - -	22
1.4.4. El registro de los sindicatos en los apartados "A" y "B" del artículo 123 de la Constitución- - - - -	25
1.4.5. El acto de toma de nota - - - - -	29
1. 5.- Estructura de los sindicatos- - - - -	31
1.5.1 Los estatutos sindicales - - - - -	32
1.5.2 Órganos de gobierno sindical- - - - -	34
1.5.3 Otros aspectos de los sindicatos- - - - -	36

CAPITULO II
LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES
DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

	PAG.
2.1.- Antecedentes del Sistema de Transporte Colectivo - - - - -	-39
2.2.- Objeto social del Sistema de Transporte Colectivo- - - - -	-43
2.3.- Constitución del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo - - - - -	46
2.3.1. Antecedentes - - - - -	46
2.3.2 Congreso constituyente - - - - -	-48
2.3.3. Trámites para el registro del sindicato - - - - -	-49
2.3.4 Estructura orgánica del sindicato - - - - -	52
2.3.5 Estatutos sindicales - - - - -	55
2.3.6 Negociación del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo - - - - -	57

CAPITULO III
UN SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO
DEL METRO, SIN TOMA DE NOTA

3.1.- Antecedentes del proceso de elección del dirigente sindical no reconocido por la autoridad laboral - - - - -	69
3.2.- Proceso electoral de la dirigencia sindical - - - - -	70
3.3.- Solicitud de toma de nota ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje- - - - -	73
3.4.- Actos del secretario general del sindicato del Metro, realizados sin toma de nota - - - - -	80
3.4.1 Revisión de las Condiciones Generales de Trabajo- - - - -	82
3.4.2 Acreditación de personalidad jurídica en denuncias judiciales - - - - -	-85

3.4.3	Intervención en actos políticos.-	88
3.5.-	Consecuencias de la falta de toma de nota.-	91
3.5.1.	Efectos en el ámbito político -	91
3.5.2	Problemas derivados de la actuación del dirigente sindical sin toma de nota-	93
3.5.3	Falta de personalidad para convocar a elecciones.-	95

**CAPITULO IV
MECANISMOS DE SOLUCION A LA FALTA DE TOMA DE NOTA**

4.1.-	Requerimiento de respuesta a la solicitud de toma de nota al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje -	98
4.1.1	Tácito reconocimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje -	101
4.2.-	Convocatoria al Consejo General de Delegados para resolver el problema-	103
4.3	Solicitudes de toma de nota y respuestas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje-	106
	Conclusiones -	109
	Bibliografía-	115

INTRODUCCION

El tema del sindicalismo obrero, además de apasionante por lo que representa en materia de lucha social y conquista de derechos y prestaciones laborales superiores y adicionales a las previstas en la legislación, constituye una materia de alto impacto cuando se analiza en el contexto del surgimiento de una organización obrera con matices de autonomía respecto del poder público.

Históricamente, el sindicalismo obrero se presenta como una pieza fundamental en la construcción del Derecho del Trabajo, pero también su lucha en muchos casos ha sido el detonante de movimientos sociales de mayor alcance, como ocurrió en México con las huelgas de Cananea y Río Blanco llevadas a cabo por las organizaciones de trabajadores de la mina de Cananea; Sonora y de las fábricas textiles de Río Blanco en el estado de Veracruz, que motivaron al sector obrero a involucrarse de manera directa en el movimiento revolucionario de principios del Siglo XX.

En el **Capítulo I** de este trabajo nos propusimos analizar cómo surgen los sindicatos de la clase obrera y lo que motivó la creación de estas extraordinarias organizaciones sociales, que aglutinan a los que sólo disponen de su mano de obra para ofrecerla en venta al capital para poder vivir, a efecto de entender la trascendencia de su función en el ámbito de la economía y de su contribución al mantenimiento de la paz social.

Trasladarnos desde los países europeos en donde surgió la idea de la organización proletaria, como una necesidad para estar en condiciones de enfrentar a la fuerza del capital, hasta llegar a la etapa

de reglamentación del derecho a la sindicación, implica que nos ubiquemos históricamente muchos años atrás, pues bastaría referirnos a la organización gremial en los talleres artesanales de la edad media hasta la promulgación de nuestra Constitución Social en 1917, con un artículo 123 que recoge todas las experiencias y demandas obreras para establecer los derechos colectivos de los trabajadores, y entonces podríamos comprender que la organización obrera, concebida como punto de partida para enfrentar a los excesos del capital, sigue tan vigente como si no pasara el tiempo, y lo mejor es que, su expresión en el sindicalismo mexicano, ha contribuido a la participación de los trabajadores en la evolución y actualización constante de los procesos productivos y en la consecución del necesario equilibrio entre los factores de la producción, como lo indica nuestra Carta Magna, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

En este mismo capítulo abordamos el tema en torno a cómo, las sociedades modernas, se han encargado de ajustar las legislaciones laborales para adaptarlas a los nuevos procesos de trabajo incorporados por las empresas, en donde el Estado-patrón y los particulares, en su calidad de contratantes de la fuerza de trabajo, se ajustan a tales reglas de sana explotación de la fuerza de trabajo, lo que ha permitido la convivencia armónica en los procesos de producción, sin que ello signifique el sometimiento del obrero a las condiciones impuestas por el patrón.

Al abordar el tema de los sindicatos en México, no podíamos dejar de analizar los requisitos de constitución y de registro que impone la ley a estas organizaciones, y contrastando la legislación nacional con la del Convenio 87 de la OIT, encontramos el interesante dilema de determinar si el registro sindical resulta o no un elemento

constitutivo de los sindicatos, y si depende del registro la obtención de personalidad jurídica o no, lo que sin lugar a dudas nos lleva a un terreno en el que los tratadistas aun no se ponen de acuerdo.

El **Capítulo II** nos ha permitido simplificar el infinito ámbito en que se expresa el sindicalismo obrero, hasta llegar al estudio de un pequeño núcleo de asalariados al servicio del Estado, como es el caso de los trabajadores del Metro del Distrito Federal, cuyo objeto de estudio nos brinda la oportunidad de explicar de la manera más objetiva cómo surge un sindicato, cómo evoluciona, el papel que el Estado juega en este proceso y el que le corresponde al sindicato de trabajadores en la vida de la propia sociedad.

Ese aspecto estratégico en una organización sindical como la de los trabajadores del Metro de la Ciudad de México, en la que sus integrantes tienen como actividad profesional la prestación del servicio de transportación urbana de millones de pasajeros cada día, vincula necesariamente a esta fuerza obrera con quienes representan la fuerza productiva de la ciudad capital, obliga al Gobierno a estar atento en el cumplimiento de los derechos y prestaciones laborales de los trabajadores, en aras de mantener la armonía y la productividad en el centro de trabajo, además de garantizar una sana convivencia entre los miembros de la sociedad a la que gobierna.

El tema que hemos abordado para esta tesis tiene mucho que ver con estos planteamientos, de ahí que en el **Capítulo III** asumiéramos como objeto de estudio, la determinación de la autoridad laboral de no otorgar su reconocimiento a un dirigente sindical, negándole la “toma de nota”, en clara violación a la autonomía de la organización sindical y a la normatividad del Convenio 87 de la OIT, independientemente de que el criterio aplicado por la autoridad laboral,

hacia referencia exclusivamente al secretario general y no al resto de los integrantes del Comité Ejecutivo General, lo que evidencia el carácter político de la decisión de no darle reconocimiento oficial al dirigente sindical. No obstante, resulta paradójico que a pesar de la omisión de la entrega de toma de nota, el gobierno y la empresa tuvieran que aceptar la representación del dirigente sindical no reconocido, puesto que las medidas adoptadas por el gobierno para buscar frenar los avances de la organización sindical obrera en el Metro, lo llevaron a tomar decisiones que debieron ser resueltas desde un punto de vista jurídico, político y social, aunque en la determinación adoptada tuviera que contravenir sus propias resoluciones. Este es el caso del Sindicato de los trabajadores del Metro, que hubo de transitar a través de obstáculos diversos para consolidarse como una de las organizaciones obreras de mayor empuje de la actualidad.

Para finalizar, en el **Capítulo IV** nos referimos al proceso que debió seguirse para darle una salida jurídica al problema de la actuación del dirigente sindical sin toma de nota, de manera que se convalidaran sus actuaciones y el procedimiento de renovación de la directiva del sindicato de trabajadores del Metro, lo cual se logró a partir de la voluntad política del gobernante de la Ciudad de México, de las autoridades de la empresa y, sobre todo, de los órganos de gobierno del sindicato afectado.

Con esta breve introducción, ofrecemos a su lectura crítica este modesto trabajo que refleja mucho de mi experiencia personal y profesional como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, y de mi vocación obrerista que expresa, en gran medida, la influencia que ejercieron en mi formación profesional mis maestros de derecho del trabajo y mis compañeros trabajadores del Metro.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

1.1.- EL CONCEPTO DE SINDICATO

La Ley Federal del Trabajo define al sindicato en el artículo 356 de la siguiente manera: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." Esta es la más reciente denominación legal que la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional establece en torno al sindicato, aunque habrá que considerar que, así mismo, existe una definición de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" de la misma norma constitucional, como lo es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que, en su Artículo 67, establece: *"Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"*.

Como puede observarse, en el segundo caso no se considera al patrón el derecho de asociarse, debido a que se trata del Estado, aunque algunos siguen sin considerarlo como patrón.

El Dr. Mario de la Cueva ofrece una definición de sindicato en los términos siguientes:

"El Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los

servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”¹

Esta definición hace referencia a las comunidades obreras, las cuales deben luchar para alcanzar la justicia social y el establecimiento de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo, y el medio para alcanzar la supremacía de un gobierno democrático y de las leyes.

En cuanto a la estructura de los sindicatos de trabajadores en general, y en particular de los que se encuentran al servicio del Estado, no se trata de una simple asociación común de personas que se reúnen de un día para otro, sin tener programa de acción en un fin definido, sino que se trata de una agrupación de personas con cierto criterio y preparación para poder estructurar una organización sindical que tiene como propósito la realización de objetivos permanentes, que trasciendan en la vida de quienes los constituyen y que esté configurada de acuerdo a los requisitos que marca la ley de la materia.

Mario de la Cueva expresa que: “Los sindicatos no son sociedades regidas por el derecho privado, sino comunidades humanas reales, enclavadas en el derecho social y, consecuentemente, destinados al cumplimiento de finalidades sociales”.²

Constituido un sindicato y habiendo aprobado sus estatutos, elegido su comité ejecutivo, encabezado por el secretario general y las demás secretarías que sus miembros consideren necesarias para la mejor atención de los asuntos sindicales, se debe obtener el registro correspondiente.

¹ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1979, P.283.

² DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. p.288,

Una vez cumplidos los requisitos marcados, la asociación de trabajadores se encargará del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.

Los sindicatos, como todas las asociaciones de personas con intereses comunes, se constituyen con un fin determinado. Existen organizaciones cuyos fines exclusivos son económicos, sociales, culturales, científicos, políticos, etcétera, pero las asociaciones de trabajadores, ya sean obreros o servidores públicos, que se reúnen para formar un sindicato, tienen como finalidad la defensa de los intereses comunes de sus miembros, como son la satisfacción de sus necesidades económicas, la seguridad social y laboral y obtener las prestaciones que permitan un mejor nivel de vida a todos los que prestan sus servicios a un patrón, que puede ser una persona física, una empresa o el propio Estado.

Toda organización sindical se rige por lo que establecen las leyes vigentes en materia laboral y en sus propios estatutos, en lo que se refiere a su organización interna. Sus miembros tienen las obligaciones y derechos consignados en estos ordenamientos.

Aparte de las obligaciones que le señala la legislación laboral, el sindicato de trabajadores tiene que cumplir con los fines para los cuales se creó, los que generalmente son: garantizar y defender los intereses de todos los trabajadores sindicalizados.

Este es el fin supremo de la organización sindical obrera, ya que tiene que luchar por garantizar los derechos de los trabajadores y buscar mejores condiciones de vida para éstos.

1.2.- EVOLUCION DEL SINDICALISMO

Como antecedentes del sindicalismo diremos que, a partir del Siglo XII, en la Europa Medieval, dentro del régimen corporativo que se vivía en aquella época, "los compañeros formaron dentro de las corporaciones las *FRATERNITÉS*, *BRUDERSCHFTEN* o hermandades, cuyo propósito esencial era de origen mutual. Al romperse la unidad entre los maestros y los compañeros, particularmente a partir del siglo XVI, las fraternidades cambiaron lentamente su denominación por la de *ASSOCIATIONS COMPAGNONIQUES* y *GESELLEN VERBANDEN*, formas asociativas que constituyen un antecedente real de nuestros sindicatos".³

Con la evolución del trabajo, en el transcurso de los años esas formas de asociación fueron cambiando, tanto de estructura como de nombre. Y así nacieron las primeras asociaciones con perfiles sindicalistas en Inglaterra y Francia. El término TRADE-UNIÓN equivalente a asociaciones de oficios y profesiones en Inglaterra, asume la fórmula de asociación profesional en Francia.

A principios del siglo XIX se produjo una transición en la prestación del trabajo individual, con el nacimiento del maquinismo y la industria, lo que ocasionó el inicio del desplazamiento del hombre por las máquinas. Esto motivó a los trabajadores a unirse para formar asociaciones de carácter sindical, con el fin de que no los despojaran de su trabajo y de obtener el pago de un salario justo. Con este tipo de asociaciones sindicales se crea una fuerza de inconformidad permanente entre los trabajadores, la cual desencadenaría la creación de normas que dieron origen al derecho del trabajo.

³ DE LA CUEVA Mario, ob. cit. p.248

Mario de la Cueva señala dos causas, una mediata y otra inmediata, que dieron origen a la creación de los sindicatos, es así como señala: “La crítica contemporánea estima que la causa mediata del sindicalismo fue la Revolución Industrial, que no solo acabó con el trabajo libre, sino que arrojó a la miseria más espantosa, según la frase de Marx, a los que no pudieron absorber las fábricas, sino que, además, sustituyó la relación de persona a persona con la de dominio del empresario sobre el conglomerado obrero” y la segunda señala es “ La causa inmediata de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común”.⁴

Coincidentemente el Dr. Alberto Trueba Urbina dice: “El origen de la organización de los trabajadores se encuentra en el industrialismo, a efecto de contrarrestar el régimen de explotación, no obstante que la organización de los trabajadores inició su apogeo a mediados del siglo pasado, desde entonces afloró el sentido clasista de la organización, con el fin de enfrentarse a todos los explotadores del trabajo humano”.⁵

Existen muchas opiniones y tendencias sobre los orígenes del sindicalismo, sin embargo solo hacemos referencia a algunas para precisar la idea sobre los inicios de esta forma de organización de los trabajadores, la cual ha venido evolucionando hasta nuestros días.

En México se sabe que el antecedente más real de la creación de los sindicatos se menciona en la Ley de Veracruz, de Agustín Millán, del 6 de octubre de 1915, la cual usó las denominaciones asociación civil y sindical, aunque solamente la segunda como institución laboral. Esta ley estableció la idea de la asociación sindical en virtud de que los obreros, al trabajar en las fábricas, conversaban sobre las condiciones injustas

⁴ DE LA CUEVA Mario, tomo II ob. cit. P. 251

⁵ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1979. P. 1387

mediante las cuales prestaban sus servicios, de ahí que naciera el interés de asociarse en defensa de esos intereses comunes que fueron los que unieron a los trabajadores de manera natural y espontánea para formar los sindicatos. Se entiende que fue así como se fundó el Gran Circulo de Obreros Libres en el Estado de Veracruz.

El pueblo mexicano, después de la independencia, aparece a los ojos del mundo como nación libre y soberana. En 1857 se promulga la Constitución de corte liberal, que reconoce en su artículo 9º, la libertad para asociarse con fines lícitos, lo que permitió que en esa época aparecieran las organizaciones obreras de corte mutualista. "La primera, que se constituyó el 5 de junio de 1853, con el nombre de Sociedad Particular de Socorros Mutuos. El 16 de septiembre de 1872 se fundó el Círculo de Obreros, primera organización general de carácter sindical, que se constituyó para luchar por los intereses de los trabajadores, estableciendo cajas de ahorro, periódicos para el pueblo y abriendo escuelas financiadas con los ahorros de los trabajadores. "En 1875 se constituyó la primera Asociación Mutualista de Empleados Públicos, tal vez el antecedente más lejano de la organización formal del movimiento de los trabajadores al servicio del Estado".⁶

Durante el régimen porfirista se vivió la etapa más cruel para los trabajadores mexicanos y, en particular, para los que prestaban sus servicios al Estado, ya que se les obligaba a aceptar condiciones de trabajo que casi siempre eran inhumanas. Pero a partir de la Constitución de 1917, los trabajadores fueron protegidos, por las conquistas plasmadas en el artículo 123 y empezaron a organizarse para reclamar sus derechos que, años atrás, no podían hacer en virtud de que

⁶ PARRA PRADO Manuel German, Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado, Editorial de Talleres Gráficos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, México 1983 p.24

siempre habían vivido en un injusto desamparo, y con la amenaza constante del cese injustificado y la reducción del salario.

Los Trabajadores al Servicio del Estado, carecían de estabilidad en el empleo, pues cada cambio de gobierno originaba numerosos ceses que los nuevos funcionarios ordenaban sin ninguna consideración, mientras que los trabajadores que lograban permanecer en su empleo eran víctimas de humillaciones, rebajas de salario, cambios de adscripción y de funciones arbitrarias, entre otras vejaciones. Esta situación de los servidores públicos era sólo una parte de la realidad que vivía toda la clase trabajadora mexicana. No obstante, los servidores públicos fueron avanzando en su lucha, aún a pesar de que no se les reconociera su carácter de trabajadores.

"Así surgieron en diversas dependencias gubernamentales organismos sindicales de empleados públicos para el estudio, defensa y planteamiento de los problemas de los trabajadores. Se conformaron la Unión General de Trabajadores de los Establecimientos Fabriles y Militares de la Nación, el Sindicato de Trabajadores de los Talleres Gráficos de la Nación y los de Aguas y Saneamiento, Parques y Jardines, Panteones Pavimentos y Calzadas, Alumbrado Público, Limpia y Transportes".⁷

Con el nacimiento de estos sindicatos y la organización del magisterio que siempre fue combativa, la burocracia se hizo sólida y sus presiones fueron cada vez más frecuentes, hasta lograr que se promulgara una legislación justa para el trabajador del Estado, que regulara sus relaciones sociales, económicas y políticas. Esta legislación fue el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, antecedente inmediato de la actual Ley Federal de los

⁷ PARRA PRADO Manuel German, ob. cit. P. 62

Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

Estos son en síntesis los antecedentes más sobresalientes, sobre el origen del sindicalismo y en particular el de los trabajadores al servicio del Estado.

1.3.- EL SINDICALISMO EN LA ÉPOCA ACTUAL

El sindicalismo, al igual que la ciencia, la cultura y las técnicas de producción, evoluciona, se transforma y se actualiza ante las nuevas realidades, siendo este proceso una condición para su subsistencia, es así como la confrontación entre la burguesía y el proletariado ha pasado al plano de la ficción política de tal forma que ha perdido su sentido revolucionario y las grandes organizaciones sindicales se han convertido en un obeso aparato burocrático, controlado por una oligarquía autoritaria compuesta por los representantes del poder económico y los políticos que representan al gobierno; sin embargo, esta es la realidad que prevalece en el ámbito del sindicalismo. También es cierto que existen organizaciones sindicales combativas y verdaderamente entregadas a la búsqueda de mejores formas de vida para sus representados, a las que se han integrado afiliados que sienten y que viven diariamente sus victorias, así como las agresiones de los patrones. Sobre el desempeño del sindicalismo escribe Harold J. Laski en uno de sus brevarios: “Nada es más evidente en nuestro tiempo, que los sindicatos son polifacéticos en cuanto a su carácter y pragmáticos en cuanto a su método. Si no lo fueran, no sería posible que sobrevivieran a las exigencias que un medio rápidamente cambiante les impone”.⁸

⁸ LASKI. J. Harold, Los sindicatos en la nueva sociedad, tercera edición en español, Fondo de Cultura Económica. México 1967, p. 35

La época actual sólo nos muestra eso, un medio ambiente del sindicalismo complejo y cambiante, en el que se refleja el derrumbe del movimiento obrero en muchos casos confrontado entre sí, corroborando su transformación dialéctica, que viene a confirmar la filosofía misma de la evolución de procesos; los sindicatos nacen, crecen y evolucionan dirían los naturalistas, y en la actual etapa de evolución se deja sentir un nivel de identidad entre los fines de las partes patrón-sindicato: ambos pareciera que buscan la subsistencia de la fuente de trabajo.

Los patrones venden esa idea ante la ausencia de una política económica y social generadora de empleos y la concentración desmedida de la riqueza en unos cuantos y que además con las modernas técnicas de producción dejan de ocupar trabajadores, generando un desmedido desempleo por la falta de oportunidades para subsistir, en muchos sectores de la población. Por lo que respecta a la participación del Estado, las políticas gubernamentales se circunscriben a mantener un aparato de control mediante escasas concesiones políticas a las dirigencias y un control efectivo a la economía nacional, en donde los sacrificios siempre recaen en los trabajadores en aras de mantener la confianza de los que ostentan la riqueza. Esta forma de vida de algunos sindicatos es la que prevalece en México desde 1918 en que nace la CROM (Confederación Regional de Obreros Mexicanos) y con ésta el corporativismo aliado de los gobiernos del General Álvaro Obregón y de Plutarco Elías Calles y que más tarde se depura en el gobierno del General Lázaro Cárdenas, primero con la creación de la CGOCM. (Confederación General de los Obreros y Campesinos de México) y luego con la CTM, (Confederación de Trabajadores de México), proceso en el cual se ratifica el llamado "Pacto Social", que a decir de los analistas del sistema político mexicano, es un acuerdo de prestaciones y contraprestaciones entre el movimiento obrero y el Estado.

El movimiento organizado de los trabajadores mexicano se desarrolla actualmente al amparo de alianzas con el gobierno en turno, marcha en sentido paralelo con él, todo por la subsistencia del empleo.

Al reducir el gobierno su actitud social hacia el obrero, se deja sentir con mayor fuerza la pobreza extrema de los mexicanos y la disminución del poder adquisitivo, lo cual repercute en la credibilidad de los trabajadores hacia sus dirigentes, a los que acusa de débiles o cómplices surgiendo en gran medida un clima de desconfianza, que trae consigo un vacío de liderazgo real, lo que ha provocado una crisis más de las que vive el país y que es la crisis del sindicalismo mexicano, hay que agregar que por fortuna existen honrosas excepciones de Sindicatos, que se han salido del control absoluto que impone el gobierno y actúan al margen de este, lo que implica que sean confrontados, como sí se tratara de una epidemia social.

A todo lo anterior hay que agregar el deterioro que ha sufrido la imagen del Sindicalismo, al que la sociedad considera como sinónimo de corrupción, cacicazgo y además lo culpa por la falta de actitud de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, porque al amparo de un mal entendido sindicalismo democrático y combativo se vuelven improductivos, ineficaces y apáticos. Para evitar esto, hace falta una reforma laboral que contenga disposiciones para acabar con la actuación de sindicatos fantasmas que han demeritado el prestigio del sindicalismo.

1.4.- EL RECONOCIMIENTO ESTATAL A LA EXISTENCIA DE LOS SINDICATOS

La idea que nos trae el concepto de registro, es la de acudir ante el órgano competente para solicitarle asentar en sus libros o controles administrativos, la existencia de una nueva figura, institución o persona física o moral, que cumple con los requisitos que la Ley establece para ese fin. El doctor Mario de la Cueva, al referirse al registro de los sindicatos, se concreta a señalar: *“El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo”*.⁹

No obstante, el registro sindical en México se ha manejado como un instrumento de control del Estado respecto de la organización colectiva de los trabajadores, de ahí que desde la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, se haya previsto esta figura jurídica como un elemento constitutivo de los sindicatos al consignar que, para que se consideraran legalmente constituidos los sindicatos, deberían registrarse ante las autoridades competentes, de donde se desprende que el registro era uno más de los elementos necesarios para constituir esas organizaciones.

Si un sindicato que solicitaba registro no convenía a los intereses del Estado, simplemente se le negaba, argumentándose cualquier pretexto, inclusive sin necesidad de ajustarse a las causales de negativa de registro. En la práctica, esta actuación de las autoridades registradoras, representaba una autorización previa para la constitución de los sindicatos.

⁹ DE LA CUEVA Mario. ob. cit. p. 337

Como veremos más adelante, la incorporación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo al derecho interno, vía su ratificación por el Senado de la República en 1950, dio lugar a una fuerte crítica al registro sindical como elemento constitutivo de los sindicatos. En 1970, al expedirse la nueva Ley Federal del Trabajo, se modificó el texto relativo a la obligación de registro de los sindicatos, para dar lugar al criterio de que el acto de constitución de tales organizaciones es anterior al acto de registro.

En los siguientes puntos analizaremos si efectivamente el criterio de la ley de 1931 se modificó para adecuarse, en la ley de 1970, a la normatividad del Convenio 87 de la OIT, o si simplemente se ocultó el carácter que tenía el registro como elemento constitutivo de los sindicatos y, por consecuencia, como elemento de control estatal sobre las organizaciones obreras.

1.4.1.- EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Hasta el Siglo XIX, las uniones y coaliciones de trabajadores fueron consideradas actos delictuosos en Inglaterra, país pionero del sindicalismo. Fue hasta 1824 en que el Parlamento votó la Ley que derogaba las Leyes de 1789 y 1800, permitiendo la libre unión de los trabajadores, quienes además rechazaron cualquier forma de intervención por parte del Estado en su organización. Este mismo sistema fue adoptado por los sindicatos italianos y franceses, los cuales establecieron, además que no se requería ningún tipo de registro ni inscripción ante la autoridad para que pudieran existir. Ante esta situación de autonomía de los sindicatos, el ejercicio de la personalidad jurídica de los mismos, cuando actúan frente a terceras personas o ante el Poder Judicial, no derivaba sino del acto de constitución del sindicato, por lo cual el Doctor Mario de la Cueva señala, con relación a los

sindicatos europeos que, *“La personalidad jurídica no es necesaria en la vida del derecho del trabajo”*.¹⁰

De ahí que, en el derecho francés y en varios de los países europeos, los sindicatos, una vez constituidos, sólo deben acudir a depositar sus estatutos ante la autoridad sin tener que someterse a control alguno de parte del Estado para obtener su reconocimiento, lo que representa una mayor posibilidad de defensa de los agremiados y de la propia organización, puesto que desde que se constituyen tienen personalidad jurídica y su capacidad de acción no depende de registro alguno.

En México, los antecedentes del registro de los sindicatos los encontramos en la Ley de Veracruz de 1915, que señalaba que toda asociación o sindicato debería registrarse. Más tarde, la Ley del Trabajo de Yucatán de 1918, señaló los requisitos para la constitución de los sindicatos así como la obligación del Municipio de que, una vez cubiertos éstos, procediera al registro. Lo anterior nos induce a interpretar que en nuestra legislación laboral se optó por la obligación de los sindicatos de cubrir ciertos requisitos posteriores a su constitución, para adquirir la personalidad jurídica.

Sin embargo, en nuestra legislación ha sido más controlado el proceso de sindicalización, según señala el doctor Mario de la Cueva, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, *“La norma básica era el artículo 242, (la cual indicaba que). . . para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo...”*.¹¹

¹⁰ DE LA CUEVA Mario, ob. cit p. 348

¹¹ DE LA CUEVA Mario, ob. cit. p.340

Con este criterio tomado del Derecho Civil, se advierte que, para que existiera un sindicato, como elemento constitutivo debería de estar registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la competencia local o federal. Por lo tanto, los sindicatos que no cumplieran con estas condiciones estarían expuestos a que todos los actos que como tales realizaran se consideraran nulos.

Lo anterior representaba una grave limitante a la libertad de asociación y a la autonomía de los sindicatos que, aparentemente, ya se superó en la Ley de 1970, que buscó reparar en gran medida las deficiencias en materia sindical de la de 1931, ya que se estableció en el artículo 365: “Los sindicatos deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local...”

Esta nueva redacción sobre la existencia de los sindicatos supone que primero surge el sindicato, con personalidad jurídica, y que posteriormente se tramita su registro para lo cual se establecen ciertos requisitos, los cuales una vez cubiertos, permiten a la autoridad otorgar el registro que confiere la capacidad de actuar plenamente al sindicato.

1.4.2.- EL DEPÓSITO DE LOS DOCUMENTOS SINDICALES

Sí atendemos el origen del Contrato de Depósito en el derecho civil, podemos decir que es un acuerdo de voluntades bilateral por el cual una persona (depositante) entrega a otra (depositaria) algún objeto mueble. En materia laboral, en lo que respecta a la solicitud de registro de los sindicatos, el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación de los sindicatos de “remitir por duplicado” a la autoridad laboral competente:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;*
- II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;*
- III. Copia autorizada 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, y el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

Cuando se concluye este proceso de entrega del expediente con esa información, queda entendido que se realiza el depósito de esa documentación ante la autoridad laboral competente. Si el criterio del depósito de los documentos fuera igual al previsto para los sindicatos en Francia, bastaría con su entrega a la autoridad para que se reconociera la capacidad de actuar de los sindicatos, pero eso no es así y la autoridad que recibe la documentación verifica que se cumpla con el número mínimo de miembros, y que el objeto legal esté previsto en los documentos básicos, los cuales sanciona para tal efecto y, de no ajustarse, en su concepto, a los preceptos legales, niega el registro.

A diferencia del contrato civil, en materia laboral el depositario (la autoridad registradora) está obligado a dictar una resolución, previa verificación de que el contenido del expediente depositado contenga efectivamente los requisitos elementales establecidos, en caso de no ser así, se le niega el derecho a ser favorecido con el registro del sindicato; esta comparación se hace para explicar el término depósito que de manera común se usa cuando un sindicato acude, ya sea a la Junta

Local de Conciliación y Arbitraje, en los casos de su competencia; a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para la competencia Federal o ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para los trabajadores al Servicio del Estado que se rigen por la Ley Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional, a representar la solicitud de registro, depositando el expediente que contiene los requisitos previstos en el Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, es preciso señalar que de ninguna manera los sindicatos se rigen por el derecho privado, por ser *“comunidades humanas reales, enclavadas en el derecho social y consecuentemente destinados al cumplimiento de finalidades sociales”*¹²

Al quedar depositado el expediente al que el órgano laboral le asigna un número, no concluye la obligación de realizar el depósito de documentos, pues aún otorgado el registro, se abre el expediente en el cual se agregarán todas las actuaciones del sindicato, pues éste tiene que cumplir con sus obligaciones subsecuentes, tal como lo prevé la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 77, Fracción II:

“Son obligaciones de los Sindicatos:

II.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieron en su directiva, o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos.”

Así también la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 377 establece que son obligaciones de los sindicatos:

¹² DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, ob. cit. p. 288

“I.-Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos:

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un termino de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando 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.”

Otra obligación de “depositar” la establece el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer la obligación de enterar a la autoridad competente de la celebración de un contrato colectivo.

De la misma manera se dará aviso al órgano laboral competente en caso de emplazamiento a huelga, depositando el pliego de peticiones correspondiente; existen diversos motivos por los cuales los sindicatos dan aviso a la autoridad laboral de su actuación y todas ellas deben quedar en depósito ante la autoridad competente agregándose al expediente respectivo.

1.4.3.- EL RECONOCIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE EJERCICIO DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO.

Es importante precisar que se ha mencionado constantemente el término reconocimiento del sindicato, sin señalar el que usualmente se

utiliza y que lo es el de “toma de nota”, que no es más que el contenido del documento resolutorio mediante el cual, el órgano competente en materia laboral, emite su resolución acordando que se toma nota de las decisiones que la organización sindical, a través de su directiva, lleva a cabo dentro del marco normativo laboral.

La toma de nota no es un concepto definido por la doctrina o por la ley como figura específica, más bien es una frase que se ha hecho muy común en el ámbito jurídico laboral, y se aplica a todo acuerdo que toman las autoridades del trabajo, respecto de diversas promociones que se realizan ante ellas en materia de registro del sindicato, de su directiva o de los cambios que se hubieran acordado en sus estatutos.

Con respecto a este tema en el que se analiza el registro de los sindicatos, es preciso hacer un breve análisis, que nos lleve a determinar las consecuencias de la falta de “Toma de Nota”. Si bien es cierto que la ley de 1970, dispone en su artículo 357 que, *“Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”*, también lo es que más adelante establece en el artículo 374; *“Los sindicatos legalmente constituidos, son personas morales y tienen capacidad para: ...III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”*.

En este sentido parecería que, de acuerdo al artículo 357, la constitución del sindicato es suficiente para que se disfrute de personalidad jurídica. Ante esta afirmación surge una interrogante, ¿Qué efectos produce el registro de los sindicatos? En la propia Ley Federal del Trabajo, en el artículo 368 relacionado con el 374, está la respuesta: *Artículo 368. “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”*.

Si el registro produce efectos ante todas las autoridades, y si sólo los legalmente constituidos pueden ejercer acciones ante todas las autoridades, entonces podría decirse que los sindicatos legalmente constituidos son los registrados, pues sin registro no pueden contratar el arrendamiento de un inmueble o abrir una cuenta bancaria, por ejemplo, ni mucho menos contratar colectivamente o ejercer la huelga con tal objeto. El Dr. Lastra Lastra, al respecto señala:

*“En materia laboral, la personalidad jurídica de los sindicatos se acredita según manda la Ley, concretamente el Artículo 692, Fracción IV: “Con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.” Esta circunstancia corrobora lo que hemos venido apuntando, relativo a la importancia que da al registro la Ley, requisito sin el cual no adquiere personalidad jurídica plena, sino que prevalece mientras no se satisfaga este requisito, una existencia de hecho, más no de derecho. De tal manera, que el nacimiento de las personas jurídicas, en los tiempos actuales, continúa siendo un acto de voluntad del Estado, condicionado al cumplimiento de ciertos requerimientos legales”.*¹³

Por lo anterior puede decirse que el registro de los sindicatos es de hecho el acto en virtud del cual se les otorga o reconoce la personalidad jurídica, sin la cual se encuentran incapacitados para cumplir con su finalidad. Este razonamiento, basado en los artículos 368 y 374 antes citados, parece no ser congruente con el convenio 87 de la

¹³ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, pp. 302-303.

Organización Internacional del Trabajo, que en sus artículos 2 y 7 prescribe: *Artículo 2. “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*, en tanto que el artículo 7 señala *“La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetos a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio”*.

Para concluir reproduzco un párrafo escrito por el Doctor Mario de la Cueva “Una asamblea constitutiva, expresión pura de democracia social, es la fuente del nacimiento del Sindicato, más no como un niño, sino como un adulto, revestido con las armas de un gladiador romano”.¹⁴

1.4.4.- EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS EN LOS APARTADOS A Y B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN.

El artículo 123 Constitucional apartado “A”, señala: fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...”.

El mismo artículo 123 en su apartado “B” establece: fracción X.- “Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”.

¹⁴ DE LA CUEVA Mario. Ob.cit p. 352

En las dos fracciones se establece el derecho de asociarse de los obreros; en el apartado "A" se incluye también a los empresarios, mientras que el apartado "B" se refiere exclusivamente a los trabajadores, quienes podrán coaligarse o asociarse para defender sus intereses comunes.

Sin embargo, por las características propias de uno y otro, el procedimiento para registrarse es distinto. Para el presente estudio trataremos sólo el caso de los sindicatos de trabajadores.

Para el apartado "A" se establecen como requisitos primordiales: el número mínimo de 20 trabajadores asociados, cumplir con el objeto legal previsto en el artículo 356, y presentar por duplicado copias autorizadas del acta de la asamblea constitutiva, de los datos de los afiliados con número, nombre y domicilio, de sus estatutos y del acta de asamblea en que se eligió a la directiva que preside.

Todo lo anterior, de tratarse de un caso de competencia Federal, deberá presentarse por duplicado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. En los casos de competencia local, esta documentación se remitirá a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. La propia Ley señala en su artículo 366, que una vez que se han cubierto los requisitos antes mencionados, no podrá negarse el registro, excepto cuando se proponga un objeto distinto al establecido en la ley, cuando no se haya cumplido con el número de miembros, o bien, si no se entregan los documentos previstos en el artículo 365 a las instancias gubernamentales competentes.

Constituido un sindicato y cumplidos los requisitos para su registro de conformidad con la libertad sindical prevista en la Constitución y en el Convenio 87 de la OIT, debería de contar con personalidad jurídica, lo

que le permitiría actuar con ese carácter ante todas las autoridades y solo podría dejar de existir o disolverse por acuerdo de sus miembros o por dejar de cumplir con los objetivos que le dieron origen.

El registro como requisito de legalidad generalmente lo tramitan los sindicatos para evitar se obstaculice su actuación ante algunas instancias, aunque habrá que mencionar el principio de que la soberanía de los sindicatos radica en sus miembros, además de que también el convenio 87 de la OIT en su artículo segundo, refrenda la libertad del trabajador de constituir sindicatos, estableciendo como único requisito el cumplimiento de sus estatutos.

También hay que puntualizar que los sindicatos constituidos de ninguna manera son entes con fuero, sino que, como personas morales, están sometidos a las jurisdicciones civiles, penales administrativas y sociales creadas por el pueblo en la constitución y estructuradas en las leyes respectivas. Por lo que respecta al apartado “B” del artículo 123 de la Constitución, en lo referente al registro de los sindicatos, el artículo 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala: *“Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos: 1) El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación; 2) Los estatutos del sindicato; 3) El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y 4) Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador”*

La Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos deberán registrarse, esto es, que deben acudir ante la instancia competente a

cubrir ciertos requisitos, mediante los cuales se presume que han cumplido con las exigencias necesarias para su constitución legal y que, por lo tanto, una vez que el organismo competente las analiza y verifica, procederá a su registro. Sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en el artículo 69: *“Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados”*.

A este respecto, el Dr. Lucio Mendieta y Núñez comenta, sobre la última parte del citado artículo “Esta limitación a la libertad individual parece contraria a lo dispuesto en el artículo 9º Constitucional que dice, en su parte relativa, lo siguiente: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”¹⁵. El Dr. Mendieta considera así que, al impedirse a un agremiado abandonar la agrupación a la que pertenece se está violando en su perjuicio esta garantía constitucional, ya que ese impedimento implica prohibición de asociarse a otra organización que satisfaga mejor sus intereses y aspiraciones; este artículo desde luego también atenta contra la libertad sindical, pues pareciera que le impone al trabajador la obligación de permanecer en el sindicato al que primero se afilia y le niega la oportunidad y el derecho de incorporarse a otro posteriormente.

Héctor Santos Azuela, haciendo referencia a los criterios adoptados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, reproduce lo siguiente:

“...a pesar de que los trabajadores pueden tener interés en que se multipliquen las organizaciones sindicales, la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta por una intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha

¹⁵ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, La Administración Pública en México, Ed. Porrúa, S.A. México 1942, p. 183.

intervención es contraria al principio de que los trabajadores deben tener el derecho de establecer las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.”¹⁶

Esta evidente violación constitucional no se presenta en el apartado “A” del artículo 123 constitucional, pues en su artículo 358 la Ley Federal del Trabajo, señala: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él...”, aunque habrá que considerar las cláusulas de exclusión que contravienen lo dispuesto por el artículo 358. Situaciones como estas nos hacen pensar que deberían unificarse los dos apartados del artículo 123 constitucional, plasmando en uno solo las disposiciones de ambos apartados que más favorezcan a los trabajadores, puesto que esta clasificación además de ser discriminatoria propicia una división en el concepto de trabajador, al establecer los que están en uno u otro apartado de la ley, cuando la clasificación de trabajador debe obedecer a un principio universal, de ser el sujeto que realiza un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral a cambio de un salario. No debe haber más simulaciones, es necesario que el poder legislativo integre en un solo apartado la regulación de las relaciones obrero patronales, más aún cuando la Suprema Corte de la Nación ha declarado inconstitucionales diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

1.4.5.- EL ACTO DE TOMA DE NOTA

La Ley Federal del Trabajo vigente establece, en su artículo 365, que los sindicatos deben registrarse, ya sea en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, o en las Juntas

¹⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1993, p. 259.

Locales de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local, cumpliendo con ciertos requisitos. La propia ley, en su artículo 366, último párrafo, establece la obligación de la autoridad de resolver respecto de la petición que se le formule en un término de 60 días, pasados los cuales, si no lo ha hecho, el solicitante podrá requerirla para que resuelva su solicitud, contando la autoridad con tres días para expedir la constancia respectiva. En caso de que no emita respuesta dentro de ese plazo, se tendrá como hecho el registro de manera automática. Esta disposición de la ley de ninguna manera es casual, pues en el caso de que no se diera respuesta se estarían violando en principio dos preceptos Constitucionales, los artículos 8º y 17º. El artículo 8º ordena en su párrafo segundo que, "... A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tendrá la obligación de hacerlo conocer en breve termino al peticionario". El artículo 17º por su parte dispone en su párrafo segundo: "...Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta e imparcial..."

Hechas estas consideraciones respecto de las obligaciones de las autoridades en general, en el sentido de que se considera un principio de valor universal el dar respuesta a toda petición que se les formule, se deduce que la no respuesta de la autoridad registradora trae aparejada una respuesta ficta de aceptación. La resolución mediante la cual se reconoce el registro de un sindicato, de sus documentos básicos y de su directiva, comúnmente se conoce como "toma de nota", porque la autoridad al resolver sobre el registro indica que, "toma nota" de la constitución del sindicato, de la elección de su directiva o de la aprobación de sus documentos básicos.

Una vez registrado un sindicato, como se ha indicado en líneas anteriores, éste adquiere personalidad jurídica, o al menos las autoridades le reconocen capacidad de actuar, como lo dispone el artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo. Esta personalidad, según los analistas, tiene carácter social, diferente a las dos comunes, que son las de derecho público y privado, tal y como lo afirma el Dr. Mario de la Cueva, haciendo referencia al Francés Mauricio Haurion:

*“La personalidad individualiza a la asociación porque la distingue de cualquier otro agrupamiento humano y la hace impenetrable a las restantes instituciones sociales; finalmente, le otorga la representación jurídica de la totalidad de los intereses y derechos de la comunidad.”*¹⁷

La toma de nota que otorga la autoridad registradora, tanto la prevista en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, le permite a los sindicatos y a su directiva actuar ante todas las autoridades, y ambas legislaciones coinciden al señalar que la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General, o bien por la persona que designe su directiva. Al respecto, es importante resaltar el señalamiento del primero de los ordenamientos citados que, en su artículo 376 párrafo segundo prescribe: *“Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones, salvo lo que dispongan los estatutos”*. Este párrafo viene a corroborar el principio de autonomía del sindicato, el cual, como lo señala el Convenio 87 de la OIT, existe desde el momento mismo en que por voluntad de los trabajadores llega a constituirse, aunque la legislación mexicana anteponga el registro como condición para reconocerle capacidad de actuar, y sus dirigentes subsisten como

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. p. 350

tales para la propia ley, aun siendo separados por causas ajenas a su voluntad.

1.5.- ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS

Toda organización sindical, para que exista como tal, tiene por naturaleza qué contar con una estructura orgánica que le sirva de base para su funcionamiento, una estructura que está representada en su normatividad interna que prevé sus objetivos, sus órganos de representación y hasta los mecanismos para su propia desintegración, de ahí la importancia de conocer, en principio, qué son los estatutos sindicales.

Los sindicatos, organizaciones profesionales, como toda forma de asociación, requieren de una norma interna que les dé vida, que surja de la voluntad y del consenso de sus integrantes, ésta se denomina estatuto y al ser reconocido por la autoridad competente como uno de los requisitos de legalidad de un sindicato, se convierte en la norma fundamental que rige su vida interna.

1.5.1.- LOS ESTATUTOS SINDICALES

En toda comunidad humana sus miembros están obligados a aceptar las normas que la mayoría de sus integrantes ha establecido con el carácter de obligatorias, y estas son las que hacen posible la vida de las agrupaciones. En el caso de los sindicatos, como hemos señalado, a estas normas se les denomina Estatutos.

Al tratar el tema de los estatutos sindicales, Héctor Santos Azuela sostiene que, retomando conceptos de García Abellán y Montoya Melgar, *“...el estatuto puede ser entendido como expresión jurídica de la autonomía sindical, y constituye la norma fundamental de Derecho interno por la que la entidad sindical regula sus relaciones exteriores. Con respecto al régimen estatutario, estrechamente ligado a la*

organización profesional, éste atiende, dentro de su complejo contenido, a las relaciones internas entre los sindicatos y las organizaciones sindicales; a las disposiciones referentes a la admisión, dimisión o expulsión del sindicato, así como a los derechos y deberes del sindicato frente al sindicato al cual se encuentra afiliado.”¹⁸

Los estatutos están comprendidos dentro de los requisitos que el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo vigente y el 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalan como documentos que los sindicatos deben remitir por duplicado ante la autoridad laboral competente para registrarse, lo cual los convierte en un requisito de existencia.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 371, señala cuál debe ser el contenido de los estatutos, empezando por:

“Denominación que le distinga de los demás;
Órganos de Gobierno Sindical;
Domicilio;
Objeto;
Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
Condiciones de admisión de miembros;
Obligaciones y derechos de los asociados;
Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.”

También se establece en la norma citada, las referencias a las asambleas ordinarias y extraordinarias; a la elección de la directiva; al número de miembros y período de duración de las directivas sindicales; a las normas que se deben contener para la adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; forma de pago y monto de cuotas, presentación de cuentas, órganos de vigilancia y honor y justicia; y las demás normas que apruebe la asamblea.

¹⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit., p. 126

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo se refiere a los estatutos sindicales como requisito indispensable para el registro de un sindicato, en su artículo 72, fracción II, pero como se dispone en el artículo 11 de esta misma ley que para los casos no previstos se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, se deberá entender que los estatutos de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado contienen los requisitos a que se refiere el citado artículo 371, más las normas propias de cada organización sindical.

Es importante destacar que los estatutos sindicales no solamente constituyen la normatividad básica en que se sustenta la vida de los sindicatos, sino que, además, es el documento en que se basa la autoridad registradora para identificar el objeto legal de la organización, y en caso de encontrar que de los estatutos se desprenda algún indicio de que no se cumple con el objeto previsto en la ley, es motivo suficiente para negar el registro, de ahí que sea una documentación que debe elaborarse cuidadosamente.

1.5.2.- ORGANOS DE GOBIERNO SINDICAL

Las organizaciones sindicales cuentan, estatutariamente, con diversos órganos de gobierno y de dirección sindical. Por regla general, la asamblea general, el consejo general de delegados y las asambleas equivalentes en el ámbito estatal, seccional o municipal, en su caso, constituyen los órganos de gobierno sindical. Por su parte, los comités ejecutivos generales, seccionales o delegacionales representan los órganos de dirección de los sindicatos. En algunas organizaciones sindicales unos y otros órganos de representación son reconocidos estatutariamente como órganos de gobierno sindical.

La Ley Federal del Trabajo sólo establece, en su artículo 376, que “La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de sus estatutos...”.

En el Artículo 359 de la misma ley se señala: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus

representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

Al no existir otra disposición concreta, la interpretación lógica es que los órganos de gobierno sindical deben precisarse en los estatutos, como ocurre en la práctica y que éstos tienen como máxima autoridad a la asamblea, cuyas “resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos”. Como lo señala el segundo párrafo de la fracción VIII del Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

En algunos estatutos, en especial de los sindicatos con muy alta membresía, se establece que las asambleas designen delegados, electos democráticamente por secciones o centro de trabajo, para constituirse en congresos o convenciones y que éstos ejercen funciones de máximo órgano de gobierno sindical.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé la responsabilidad de la directiva ante sus miembros y ante terceras personas en los artículos siguientes:

Artículo 80.- La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 81.- Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

En consecuencia, existiendo órganos de mayor jerarquía en la estructura orgánica del sindicato, el único órgano de gobierno que asume la representación legal de la organización sindical y que, necesariamente debe tener un carácter de permanencia, es el Comité Ejecutivo Nacional, o General, cuyas funciones son supervisadas por un Comité de Vigilancia y una Comisión Autónoma de Honor y Justicia; los estatutos definen la competencia de éstos. Como organismos auxiliares figuran los Comités Ejecutivos Estatales o Seccionales, aún y cuando ejercen las funciones

de órganos de gobierno sindical permanente con carácter limitado en sus propias entidades o secciones, puesto que la representación legal le corresponde al Comité Ejecutivo General o Nacional, en su caso.

Es conveniente considerar, en torno a la directiva sindical, que ésta asume las funciones de órganos de representación de la organización sindical, pues ésta, en su calidad de persona moral, sólo podrá actuar a través de personas físicas que tengan el carácter de órganos debidamente acreditados. Por tal motivo, resulta cuestionable la existencia de un sindicato sin directiva sindical, aunque algunos tratadistas lo consideren factible.

Carlos Reynoso Castillo toca el tema en su más reciente obra, en los términos siguientes:

*“A veces en la doctrina se analizan hipótesis como la existencia de un sindicato sin directiva, frente a lo cual también encontramos opiniones variadas, así por ejemplo De Buen señala que “puede existir válidamente un sindicato que no tenga directiva (de acuerdo con la ley mexicana), pero en Panamá no podrá otorgarse el registro si no ha sido previamente nombrada”. Esta opinión respecto del caso mexicano, nos parece cuestionable, ya que la no existencia de una directiva, puede suponer que no se realizó, en los términos de ley, la asamblea al efecto de su elección y por lo tanto no se cumpliría con uno de los requisitos formales que deben acompañarse a la solicitud de registro, pudiendo ante este supuesto, legalmente negarse el registro”.*¹⁹

En nuestro concepto, estamos más de acuerdo con la posición expresada por el Dr. Reynoso Castillo, pues no se podría concebir un sindicato constituido sin posibilidad de realizar el objeto social previsto en la ley, al no contar con los órganos de representación que actuaran a su nombre y sin los cuales la persona moral no podría actuar jurídicamente.

¹⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, Panorama y tendencias, Edición de la H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco y Miguel Angel Porrúa, Librero editor, México, 2006, p. 385.

1.5.3.- OTROS ASPECTOS DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos no deben verse como comunidades aisladas dentro del entorno de la sociedad, más bien, hay que verlos como su parte más sensible, pues al tocar los asuntos de un sindicato repercute en las familias que se encuentran vinculadas a sus miembros y se convierten en un tema social, es por ello que la actividad del sindicalismo no tiene fronteras para su actuación, o bien como señala Harold Laski,²⁰ “ el sindicalismo no se detiene en las fronteras de la astucia a la diligencia dentro del cual opera”. Un ejemplo reciente de lo anterior se pudo observar en la frustrada acción policial en Lázaro Cárdenas, Michoacán, cuando las fuerzas públicas locales y federales intentaron desalojar a los trabajadores que tomaron, en una huelga de hecho, una empresa minera, y se encontraron no sólo con la resistencia de los mineros, sino también con la del pueblo en general que salió a la calle a brindar el apoyo a sus familiares que estaban siendo atacados.

Después de la segunda guerra mundial, todas las comunidades industriales han considerado que las relaciones entre los sindicatos y el pueblo, son decisivas y fundamentales para su desarrollo, en aspectos tan comunes como el transporte, la salud pública, la agricultura, el suministro de víveres, entre otros muchos más que inciden para que sea posible la convivencia y el desarrollo de las grandes metrópolis, en donde se toman las decisiones muchas veces de sobrevivencia de la economía mundial y de la propia sociedad, existe la conciencia de que los sindicatos de trabajadores son copartícipes en el proceso del desarrollo social.

Los sindicatos han dejado de centrar sus esfuerzos en la dura lucha por la vida diaria, para inmiscuirse en una esfera superior, que contempla aspectos tan importantes como el reconocer que la capacitación y un mejor desarrollo de aptitudes del trabajador lo hacen ver más allá de su oficio y de los intereses remunerativos, para

²⁰ LASKI J. Harold, Ob. cit. p. 50

convertirlo en promotor de su fuente de trabajo, a la que considera como propia, por tener como único patrimonio su fuerza de trabajo.

El hacer a un lado la sensación, de que una buena vida no esta completa con salarios altos y mejores condiciones de existencia, nos lleva a razonar sobre la aplicación del principio de igualdad en las relaciones de trabajo y en consecuencia lleva a exigir, que a igual trabajo corresponde una igual participación en los productos.

Este análisis se determina como algo injusto, toda vez que no se toma en cuenta el factor aptitud aspecto que debe considerar un sindicato, dado que en la medida en que logra que se reconozca la aptitud estimula la eficiencia y la eficacia y por tanto crecen los ingresos y con ello la posibilidad de mejores percepciones para los empleados.

Los sindicatos no deben actuar simplemente como organizaciones de lucha, deben ser coadyuvantes en los procesos de producción, deben ser analíticos de las nuevas realidades económicas que se viven y deben nutrirse de las experiencias pasadas para entender, que rezagarse significa aniquilarse, significa adormilarse y hacerse monótono y eso no es dialéctica, hay que evolucionar con imaginación, eso es lo único que puede hacer un sindicalismo en el que se palpen con existencia real, las mejores condiciones de vida de sus miembros.

Al respecto, Carlos Reynoso expresa que, *“El sindicalismo del futuro tendrá que asumir una posición clara frente a los problemas internos en la empresa y los procesos de trabajo, así como a los problemas externos a la empresa y su contexto, tomando en cuenta aspectos como las características de las empresas (pequeñas o medianas). Algunos analistas sugieren que los sindicatos deben limitar sus temas de preocupación a los que de manera inmediata pueden identificarse, tratando de preocuparse por otras temáticas como la ecología y el desempleo. Asimismo, los sindicatos deberán tomar posición frente a problemáticas como la integración económica mundial y sus implicaciones.”*²¹

²¹ REYNOSO Castillo, Carlos, Op. Cit., p. 426

Evidentemente la opinión del Dr. Reynoso Castillo parte de la experiencia retomada de algunas organizaciones sindicales como la citada por él mismo, la de los trabajadores de Teléfonos de México, pero habrá que señalar que, desde mucho antes que el sindicato de Telmex se manifestara por la integración a la modernización de los procesos productivos y a los efectos de la globalización de la economía, en el Sistema de Transporte Colectivo (Metro) el Sindicato de Trabajadores de esa empresa ya habían incorporado diversas formas de adecuación a tales condiciones, de ahí que el capítulo siguiente lo hayamos dedicado al estudio del surgimiento y desarrollo de esta organización sindical.

CAPITULO II

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO.

2.1.- ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

Desde el surgimiento de los principales medios de transportación masiva de pasajeros en esta gran metrópoli, surgieron los dos grandes problemas difíciles de superar: la construcción de calzadas, ejes viales y calles adecuadas y la insuficiencia para satisfacer las cada vez más crecientes necesidades de los medios de comunicación a otros puntos de la ciudad.

Fue hasta mediados del Siglo XIX cuando el transporte evolucionó con mayor rapidez, al entrar en operación los omnibuses, que no eran otra cosa que carruajes largos con asientos laterales movidos con tracción animal, y posteriormente con la introducción de los tranvías que a finales del mismo Siglo fueron electrificados.¹

En 1917 aparecieron las primeras líneas de autobuses. Para 1925 había más de 21 mil vehículos y un sitio de coches de alquiler en el centro de la ciudad.

Estos servicios fueron aumentando en la medida en que la ciudad crecía en extensión y población. A partir de 1940 se inicia el crecimiento acelerado. En 1950 la población capitalina llegó a 3'050,000 habitantes y la superficie a 350 kilómetros cuadrados.²

¹ Plan Maestro del Metro y Tren Ligero, memoria descriptiva. Secretaría de Transporte y Vialidad del Gobierno del Distrito Federal, México, 1996, p.3

² Ibídem, p. 6

En 1960 la cifra de habitantes aumentó a cinco millones y la extensión territorial a 400 kilómetros cuadrados, con la absorción de las pequeñas poblaciones aledañas y de muchos asentamientos irregulares que se conurbaron con otros núcleos del Estado de México. El problema de transporte rebasó todo esfuerzo por incrementarlo. Había ya miles de autobuses, trolebuses, tranvías, taxis y cerca de un millón de autos particulares.

Durante esa década se incrementó aún más la población y la extensión territorial, por lo que la transportación masiva se estaba volviendo caótica. Fue entonces cuando se pensó en la construcción de un ferrocarril metropolitano, subterráneo, superficial y elevado, pero se consideraba imposible su construcción por encontrarse la ciudad en la superficie desecada de una gran cuenca lacustre.

Las dificultades naturales, jurídicas y administrativas para la construcción de la red del Sistema de Transporte Colectivo Metro fueron superadas y concluidos los proyectos a principios de 1967. El ingeniero Bernardo Quintana Arrijoja, presidente fundador del grupo de empresas I.C.A. (Ingenieros Civiles y Asociados) realizó las investigaciones relativas al subsuelo y elaboró el proyecto definitivo, por lo que fue el encargado de dirigir las obras.

La afectación de algunos inmuebles, del cableado telefónico y de energía eléctrica, así como de tubería conductora de agua, se solucionó mediante litigio e indemnizaciones convenidas con las empresas y particulares afectados.

Fue así como el 19 de abril de 1967, el Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz expidió el Decreto por el que se determinan las características del organismo descentralizado en los términos siguientes:

“Artículo 1º.- Se instituye un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, que se denominará “Sistema de Transporte Colectivo” y cuyo objeto será la construcción, operación y explotación de un tren rápido con recorrido subterráneo y superficial, para el transporte colectivo en el Distrito Federal, principalmente en la Ciudad de México.

“Artículo 2º.- El patrimonio de “Sistema de Transporte Colectivo” se constituirá con los inmuebles, numerario, muebles y demás bienes que le destine y entregue el Departamento del Distrito Federal, así como los que el propio organismo adquiera en el futuro.

“Artículo 3º.- “El Sistema de Transporte Colectivo” podrá utilizar las vías públicas y otros inmuebles cuyo uso le conceda el Departamento del Distrito Federal, ya sea en la superficie o en el subsuelo, para sus instalaciones, servicios y actividades, acatando las disposiciones legales y reglamentarias a que está sujeto el régimen de dichos bienes.

“Artículo 4º.- La dirección y administración de “Sistema de Transporte Colectivo” estarán a cargo de un Consejo de Administración que se integrará con los siguientes consejeros propietarios:

- a) *El Jefe del Departamento del Distrito Federal, quien tendrá el carácter de Presidente del Consejo.*
- b) *El Secretario de Hacienda y Crédito Público.*
- c) *El Secretario del Patrimonio Nacional.*
- d) *El Secretario de Comunicaciones y Transportes.*
- e) *Tres representantes que designe el Jefe del Departamento del Distrito Federal.”*

Este Decreto, que entró en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, 29 de abril de 1967, norma las actividades y facultades del Consejo de Administración, las del Presidente del Consejo de Administración, del Director General, así como del demás personal con funciones de dirección, administración e inspección de carácter general en la empresa.

Por decreto del 21 de diciembre de 1967, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1968, se incorporó al Consejo de Administración al Director General de “Nacional Financiera, S.A.”.

A partir del 12 de agosto de 1991, en que fue inaugurada la Línea “A”, Metro férreo con recorrido de la Estación Pantitlán, ubicada en el Distrito Federal, a la Estación La Paz, ubicada en el Estado de México, pasó a formar parte del Consejo de Administración del Sistema de Transporte Colectivo, un representante del Gobierno del Estado de México.

Asimismo, quedó establecido que este sistema de transportación se ampliaba para dar servicio a la Ciudad de México y área metropolitana; que no podía ser concesionado y que su planeación, crecimiento y desarrollo quedaba sujeto a un Plan Maestro, que era parte del Programa Integral de Transporte y Vialidad, elaborado en términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

2.2.- OBJETO SOCIAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

Los proyectos iniciales para la construcción del Sistema de Transporte Colectivo “Metro”, el definitivo y posteriormente el Plan Maestro, partieron del estudio de los antecedentes respecto de la construcción de las primeras calzadas, canales o ejes viales, a poco más de 100 años de la conquista de México-Tenochtitlan. Estas vialidades comprendían los puntos estratégicos de comunicación con las diferentes comunidades.

Entre las primeras calzadas y vialidades que unieron al centro de la ciudad con las principales poblaciones que la circundaban figuran las del Tepeyac, Tacuba, Chapultepec e Iztapalapa. Posteriormente se construirían las calzadas de Tlatelolco con rumbo a Tacubaya.

De igual forma se fueron incrementando las calzadas hasta que, al electrificarse los tranvías, estos hacían sus recorridos a los pueblos de Coyoacán, San Angel, Tacuba, Tacubaya, La Villa y Tlalpan. Luego se construyeron las líneas Popotla-Tacuba-Atzacapotzalco, Chapultepec-Tacubaya-Mixcoac, Calzada de Guadalupe-Tlalpan.³

³ Plan Maestro del Metro, Op. Cit. p. 33

Como podrá advertirse, semejante recorrido se ha seguido en la construcción de las diferentes líneas del Metro, por lo que, en la medida que fue creciendo y ampliando sus líneas, el tren metropolitano o mejor conocido como Metro, ha cumplido mejor su función como el medio de transporte urbano de pasajeros de carácter estratégico, el cual opera a través de vías subterráneas y superficiales, lo que lo convierte en el medio de transportación masiva de pasajeros de mayor rapidez, eficiencia, economía, pero sobre todo, de modo no contaminante.

La línea 1, de Zaragoza a Chapultepec, con 16 estaciones y 12 kilómetros 660 metros, fue inaugurada el 4 de septiembre de 1969 por el presidente Gustavo Díaz Ordaz, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o comúnmente conocido como Regente, el Gral. Alfonso Corona del Rosal y el primer Director General del Metro el Ing. Leopoldo González Sáenz.

La plantilla de personal con la que contaba entonces el Sistema de Transporte Colectivo fue de 2,200 trabajadores de base y de confianza. Ellos, como fundadores de la empresa, sintieron la gran responsabilidad que les significaba el éxito o fracaso del novedoso sistema, máxime que en su totalidad les era desconocido en la práctica, por lo que dedicaron todos sus esfuerzos y capacidad para salir adelante.

El nuevo trabajo en común, la responsabilidad colectiva y el reto de que en nuestro país funcionara con eficiencia este servicio, fue uno de los primeros factores de unidad, de identificación de clase y del surgimiento de intereses comunes.

Esa tradición se conserva, puesto que los primeros trabajadores, que inclusive algunos ya han ejercido el derecho a la jubilación, han inculcado en las nuevas generaciones, lo que se ha denominado

comúnmente “amor a la camiseta”, o sea a su fuente de trabajo y a la defensa de los intereses, derechos y obligaciones del gremio.

La denominada administración del Metro o parte patronal, es removida con alguna frecuencia, por cambio de gobierno o por intereses especiales, por lo que su función ha sido meramente administrativa, en tanto que los trabajadores de base tienen a su cargo el aspecto técnico, que es el nervio motor de esta empresa. De ahí que los cursos de capacitación, las promociones escalafonarias y los estímulos laborales, en conjunto, constituyen el mecanismo que impulsa a los trabajadores a ser cada vez mejores en su especialidad, mecanismo que bien aplicado, en términos generales, ha probado su eficiencia al reconocerse a nivel internacional que los trabajadores del Metro de la Ciudad de México son los más productivos en su ramo, en tanto que la empresa se ubicó, al cumplirse los 35 años de que entró en operación, en el tercer lugar entre los 87 metros del mundo.

En la actualidad el Metro está constituido como la columna vertebral del transporte público de la Ciudad de México y zona conurbada, transportando en sus diez líneas a más de 4.5 millones de personas cada día, las que en un alto porcentaje representan la fuerza productiva de esta zona del país, puesto que los obreros y empleados o trabajadores por cuenta propia que usan el Metro como su medio de transporte, se desempeñan en diferentes ámbitos productivos, ya sea en fábricas, oficinas, comercio y servicios entre otros; algunos más son estudiantes o amas de casa, entre otras personas que tienen necesidad de tomar un transporte, lo que ha significado que el Metro se convierta en un medio de transporte indispensable para la dinámica social que se vive en el Valle de México.

Una sola falla en el servicio, representa dejar de ofrecer el transporte en una línea o hasta en un tramo de la misma, genera el caos vial en los demás medios de transporte que circulan en la ciudad, por lo que, la oportuna participación de sus trabajadores representa una garantía de que se cumpla con el objeto social que representa este servicio público de pasajeros, a pesar de que entre el año 2000 y el 2005, el gobierno del Distrito Federal se abstuvo de adquirir las refacciones y herramientas que resultan indispensables para brindar el mantenimiento oportuno y adecuado al Metro, de ahí que la pericia y la inventiva de los trabajadores hayan hecho posible que se pudiera mantener en condiciones de operación este medio de transporte.

2.3.- CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

2.3.1 ANTECEDENTES

El espíritu patronal que se conservó en la mayoría de los funcionarios públicos muchos años después de promulgado el Estatuto Jurídico, y posteriormente el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevaleció también entre los primeros funcionarios del Sistema de Transporte Colectivo Metro, incluyendo a su Director General.

Ese mismo espíritu, latente entonces en casi todas las instituciones oficiales, se vio fortalecido por la falta de reglamentos internos, de unidad orgánica de la base trabajadora y del conocimiento de sus derechos laborales, lo que prácticamente sometía a los trabajadores a los caprichos de los jefes inmediatos y de los titulares.

Como trabajadores de un organismo público de nueva creación, se les escatimaron los mínimos derechos laborales consagrados en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en tanto que, como nuevos trabajadores en general, ignoraban los más elementales derechos de defensa laboral. Esta situación, que fue aprovechada por las autoridades del Sistema de Transporte Colectivo para cometer algunos abusos y arbitrariedades en contra de los trabajadores, contribuyó a que éstos empezaran a descubrir el espíritu de clase, la unidad y la búsqueda de medios de defensa.

Al mismo tiempo, los trabajadores estaban conscientes de su buen desempeño, cumplimiento y capacidad, por lo que iniciaron pláticas tendientes a legalizar su unidad y la defensa de sus intereses comunes. Seis meses después de haber ingresado al servicio en el Sistema de Transporte Colectivo, y luego de haber adquirido legalmente el derecho a la base, conforme a lo dispuesto en la legislación burocrática, en todas las áreas de trabajo había la convicción de que sólo mediante la creación de un sindicato tendrían fuerza legal sus justas demandas de respeto y garantía laboral.

Logrado el consenso mayoritario a principios de julio de 1970 iniciaron los trabajos para constituirse en sindicato: asambleas generales y departamentales, mesas de trabajo y elaboración de proyectos preparatorios de los trámites legales y de organización interna fueron la actividad prioritaria para los trabajadores del Metro, para lo cual se contó con el apoyo y asesoría de la central sindical única que, en ese momento, era reconocida por el Estado, y que representaba la fuerza organizada de los burócratas, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

2.3.2 CONGRESO CONSTITUYENTE

Los días 23 y 24 de julio de 1970 se llevaron a cabo los trabajos del Congreso Constituyente del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro, que habría de regirse por el Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional, con una membresía de 1,800 trabajadores de base. En este Congreso fue electo el primer Comité Ejecutivo General, para el período 1970-1973.

Los trabajos se llevaron a cabo en la Sala “29 de Diciembre” del edificio de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), en la Ciudad de México, con la asistencia de los representantes de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo, quienes asistieron con el compromiso de concretar la constitución de la organización sindical, para lo cual, cada uno de los delegados acreditó su representación con las actas de elección ajustadas a los términos de la convocatoria respectiva.

Asimismo, estuvieron presentes también los directivos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, quienes dieron fe de la legalidad del Congreso, toda vez que cumplía con los ordenamientos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la convocatoria emitida con ese propósito.

La Asamblea de este Congreso Constituyente aprobó los estatutos, en los que se incorporaron las principales conclusiones de las mesas de trabajo revisoras de ponencias de índole jurídica, social, económica y laboral. Asimismo, esta Asamblea Constituyente aprobó también la declaración de principios y el programa de acción del naciente sindicato, su estructura directiva y el proyecto de Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que se plantearía a la empresa.

Entre otros acuerdos, se autorizó a los miembros del Presidium del Congreso Constituyente y a la directiva de la FSTSE, para que tramitaran la solicitud de registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cumplimiento del Artículo 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.3.3 TRÁMITES PARA EL REGISTRO DEL SINDICATO

Correspondió al primer Comité Ejecutivo General solicitar a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado gestionar el registro correspondiente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El Secretario General y el Secretario de Organización de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y los miembros del Presidium del Congreso Constituyente, suscribieron la petición respectiva.

En cumplimiento de los artículos 71 y 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la petición de referencia se acompañaron, en copias autorizadas, los siguientes documentos:

- Dos tantos del acta de la asamblea constitutiva
- Dos tantos de los estatutos del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo.
- Dos tantos de la asamblea en la que fue electo el primer Comité Ejecutivo General para el período 1970-1973.
- Dos tantos de la lista de los miembros fundadores del Sindicato con nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo, sueldo y antecedentes de trabajo.

A mayor abundamiento, se acompañaron dos tantos de las solicitudes de los trabajadores para constituirse en Sindicato y del boletín y de la convocatoria expedidos por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado para el Congreso Constituyente.

El Tribunal mandó practicar la investigación señalada en el artículo 71 de la Ley, es decir, determinar si existía otra organización sindical en el mismo centro de trabajo y si la organización solicitante contaba con la mayoría de los trabajadores de base, así como, si la Dirección del Sistema de Transporte Colectivo sostenía ya relaciones obrero-patronales con la representación sindical electa.

El Actuario designado para realizar esta investigación dio fe de que: *“El Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo es la única agrupación sindical existente en la unidad burocrática y que cuenta con la totalidad de los trabajadores de base al servicio de dicha dependencia gubernamental, así como de que la Dirección del Sistema sostiene relaciones obrero-patronales con los trabajadores miembros de la Directiva del Sindicato mencionado”*.

Habiéndose cubierto los requisitos legales, el Tribunal concedió el registro solicitado para la organización sindical, aprobó sus estatutos y tomó nota de los integrantes de su Comité Ejecutivo General y de las diversas comisiones, el 4 de septiembre de 1970.

Los puntos principales del acuerdo son los siguientes:

*“**Primero.-** Que habiéndose reunido los requisitos de forma y fondo que exigen los artículos 67, 68, 69, 71, 72 fracciones I, II, III y IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para la constitución de un sindicato y apareciendo*

de la investigación practicada por el C. Actuario de este Tribunal con fecha dos de los corrientes (septiembre de 1970) que el solicitante reúne en su totalidad tales requisitos, es de resolverse y se resuelve:

“Segundo.- *Es de concederse y se concede la titularidad del registro sindical al Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro.*

“Tercero.- *No existiendo disposiciones contrarias a derecho en los Estatutos del Sindicato que se registra, se aprueban los mismos y se tienen dichos Estatutos por depositados para todos los efectos legales consiguientes.”*

Los siguientes puntos se refieren a la toma de nota del Comité Ejecutivo y Comisiones, a las obligaciones del Comité Ejecutivo General ante el Tribunal, a la notificación respectiva al titular del organismo público descentralizado y a la expedición de las copias certificadas requeridas.

2.3.4 ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SINDICATO

Al constituirse el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo su membresía quedó integrada con 1,800 trabajadores de base en servicio activo, y su Comité Ejecutivo General se constituyó con nueve Secretarías, cinco comisiones y tres delegados al Consejo de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

En mayo de 1971, para la mejor atención de los asuntos sindicales, se consideró conveniente constituir formas de representación por áreas de trabajo, las cuales se denominaron Comités Ejecutivos Seccionales quedando integrados de la siguiente forma:

Seccional I, Vías y Estructuras

Seccional II, Material Rodante

Seccional III, Transportación

Seccional IV, Administrativo

Seccional V, Electromecánica

En septiembre de 1972 se constituyó la Seccional VI, integrada con los trabajadores de la Gerencia de Obras.

En julio de 1976 se reestructuró esta forma de representación para crear la Seccional VII, integrada con las trabajadoras de Taquillas.

En virtud del crecimiento de la empresa y la expansión de los servicios y líneas del Metro, y como en los casos anteriores, por el paulatino aumento de la plantilla de personal, en julio de 1978 se optó por separar a los trabajadores de las áreas de Vías y Estructuras. La Seccional I comprendería a partir de esa fecha sólo al personal del área de Vías, y se constituyó la Seccional VIII para representar a los trabajadores de Estructuras.

En el XI Congreso General Ordinario, celebrado los días 14, 15 y 16 de febrero de 1996, al reformarse los estatutos se reestructuraron las Seccionales III, VI y VIII y se crearon dos más para quedar en la siguiente forma:

Seccional III, Transportación, Líneas 1, 3 y 4.

- Seccional VI, Mantenimiento a Edificios, Talleres y Plazas.
- Seccional VIII, Mantenimiento de Estructuras.
- Seccional IX, Transportación, Líneas 2, 5 y 6
- Seccional X, Transportación, Líneas 7, 8, 9 y “A”

Cada una de estas seccionales tiene su propio Comité Ejecutivo Seccional, compuesto de once Secretarías.

Finalmente, el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo decidió cambiar su denominación, esto es, primeramente adoptó la denominación de Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo y, posteriormente, por acuerdo del Cuarto Congreso General Ordinario celebrado los días 6 y 7 de febrero de 2003, se acordó, tomando en cuenta que la fuente de trabajo se había extendido en gran medida al Estado de México y que los trabajadores miembros de ese Sindicato laboran en dos Entidades Federativas, cambiar de denominación por la actual que es Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo. La estructura orgánica actual se compone por un Comité Ejecutivo Nacional de veintitrés Secretarías, diez comisiones auxiliares y un Consejo Consultivo; once Comités Ejecutivos Seccionales, habiéndose integrado los trabajadores de vigilancia del Sistema, quienes integraron la Seccional XI, además de una Comisión Autónoma de Honor y Justicia y el Comité Nacional de Vigilancia.

La libertad sindical es un principio vigente en el Sistema de Transporte Colectivo, lo que dio lugar a que se constituyeran y registraran ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con el apoyo del Gobierno del Distrito Federal, tres sindicatos más que representan, uno de ellos, a una asociación de trabajadores de confianza, y los otros dos a una minoría de los trabajadores de base.

Este mismo principio de libertad sindical lo ejercieron los trabajadores integrados en el actual Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo para constituir una nueva central sindical, independiente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores

al Servicio del Estado, de la cual se separaron porque encontraron que su directiva ya no representaba los intereses de esa organización sindical. A la nueva central sindical integrada inicialmente por una veintena de sindicatos de trabajadores del Estado, entre los que destacan el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el de los trabajadores de SAGARPA, el de los trabajadores de Comunicaciones y Transportes, el sindicato de los trabajadores de SEDESOL y, evidentemente, el de los trabajadores del Metro (SNTSTC), le han dado la denominación de Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), misma que obtuvo su registro a partir de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró Inconstitucionales los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que reconocen la existencia de una sola Federación, por lo tanto dio lugar al registro de la nueva Federación Sindical, de la cual el sindicato de los trabajadores del Metro forma parte como constituyente.

2.3.5 ESTATUTOS SINDICALES

Los Estatutos del Sindicato nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, al que para efectos de este trabajo seguiremos denominando Sindicato del Metro, aprobados por su Asamblea General o Nacional, según el caso, representan las normas supremas que rigen su vida interna, y han sido, desde su primera versión, el sustento de la unidad y fortaleza que ha caracterizado a este sindicato, aspectos notoriamente relevantes que han permitido lograr las conquistas laborales que se han alcanzado hasta nuestros días; esta condición no se hubiera dado sin las aportaciones de sus miembros que, año con año, llevan a cabo reformas encaminadas a la actualización y modernización de sus normas, de acuerdo a las condiciones que la época moderna reclama.

Sí observamos la estructura del sindicato en sus inicios, comparada con la existente en la actualidad, encontraremos un crecimiento importante con base, en primer lugar, en la extensión de las áreas de trabajo por ampliación de líneas de servicio, razón por la cual se

crearon las seccionales que fueron necesarias para mantener la representación adecuada de los trabajadores.

La forma en que se diseñaron los Estatutos se compone de las siguientes partes:

1. *Los fines del sindicato. (Que contiene el objeto de la organización, que se sintetizan en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de sus miembros).*
2. *La Constitución, nombre, domicilio y lema del sindicato.*
3. *De los miembros del sindicato, sus facultades y obligaciones.*
4. *De la soberanía, gobierno y estructura del sindicato. (Sobresale en esta parte el principio de autonomía del sindicato en tanto que los únicos que pueden intervenir en él, son los titulares de la soberanía, que son sus miembros. Además se clasifica a sus órganos de gobierno internos, el Congreso, el Consejo De Delegados, el Comité Ejecutivo, el Comité De Vigilancia y la Comisión De Honor Y Justicia).*
5. *Los congresos y sus delegados. (En que se precisa las facultades de ese órgano de gobierno y el procedimiento para acreditar a los delegados al mismo).*
6. *Del Consejo Nacional de Delegados. (Señalando su composición y sus facultades).*
7. *Del Comité Ejecutivo Nacional. (Precisando los requisitos para integrarlo).*
8. *De las facultades y obligaciones de los integrantes del comité ejecutivo nacional.*
9. *Del comité nacional de Vigilancia. (Precisando su composición y facultades).*
10. *De la comisión Autónoma de honor y justicia. (Estableciendo como se integra y el ámbito de su competencia).*
11. *De las secciones sindicales y su estructura.*
12. *De los procedimientos sancionadores.*

13. *Del proceso electoral.*
14. *De la formalidad y solemnidad de los actos de transmisión de poderes sindicales.*
15. *De las cuotas sindicales.*
16. *Del patrimonio sindical.*
17. *De las normas disciplinarias y sanciones.*
18. *De la disolución del sindicato.*
19. *Sobre prevenciones generales. (Aquí se establece las condiciones en que puede ser depuesto un dirigente sindical, las atribuciones del representante sindical en tanto uno de sus miembros es comisionado temporalmente en otra área de trabajo, así como las facultades del Pleno del Comité Ejecutivo y el de Vigilancia para mantener el orden dentro de la organización en caso de algún conflicto y se les autoriza para resolver sobre alguna laguna que pudiera existir en los Estatutos).*
20. *Transitorios. (Que básicamente señalan la entrada en vigor de las disposiciones que se contienen).*

Con esta composición, los estatutos sindicales han hecho posible la convivencia armónica durante más de 35 años en el hoy denominado Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, lo que no significa que no se presenten conflictos internos, propios de toda organización, pero los mismos estatutos contienen las disposiciones para solucionarlos, y mantener el orden y la convivencia que requiere toda organización.

2.3.6 NEGOCIACIÓN DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

En el congreso constituyente del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo y en el primero y segundo congresos extraordinarios, efectuados respectivamente el 3 de diciembre de 1971 y

los días 10, 11 y 12 de enero de 1974, se aprobaron los primeros pliegos petitorios, en los que la representación sindical proponía a la empresa los puntos que a su juicio debía contener el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo a que se refiere el capítulo II del título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al no tener respuesta, la propia representación sindical elaboró íntegro el proyecto respectivo, pero no fue aceptado por la empresa, que se negaba a dar cumplimiento a este ordenamiento legal y pretendía imponer unas Condiciones Generales de Trabajo de manera unilateral, sin oír la opinión del sindicato. Esto motivó las primeras grandes movilizaciones y enfrentamientos ente la empresa y el sindicato, a finales de 1974.

Con la reiterada negativa del Presidente del Consejo de Administración del Sistema de Transporte Colectivo, que por ley lo era el Jefe del Departamento del Distrito Federal, Octavio Sentíes Gómez, se llegó a solicitar la intervención del Presidente de la República, Luis Echeverría Álvarez, quien atendió la solicitud obrera y convino en que el proyecto del sindicato fuera la base del primer Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y, al aprobarlo, ordenó su firma en febrero de 1975. Cubiertos los requisitos legales, se procedió a su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por las condiciones especiales del trabajo en el Metro, en las que predominan los riesgos profesionales, las labores insalubres y peligrosas, la necesidad de exámenes médicos previos y periódicos y la índole de la intensidad y calidad del trabajo, se convino también en que las Condiciones Generales de Trabajo se revisaran cada año, lo que procede al discutir con la empresa el pliego petitorio que surge del

Congreso General (ahora Nacional) de Delegados, máximo órgano de gobierno sindical.

El Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo contiene los puntos a que se refiere la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mas aquellos que, por necesidades en el desempeño del trabajo, se han incluido cada año a partir del segundo Congreso General Ordinario del Sindicato, efectuado los días 10, 11 y 12 de marzo de 1976.

En sus XIX capítulos, este reglamento contiene además las principales demandas de la base trabajadora, destacando los que se refieren a estímulos y recompensas y a las prestaciones sociales y económicas.

Asimismo, en él se establece la creación de las diversas comisiones mixtas de trabajo para áreas, especializaciones y funciones específicas de aplicación general, que cuentan con sus propios reglamentos, detallados en los anexos de este trabajo, por lo que puede considerarse este ordenamiento regulador de las relaciones obrero-patronales en el Metro, como uno de los mejores entre las organizaciones sindicales de la República.

En el artículo 7 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo, se establece: *“...con respecto a las relaciones laborales y sin contravenir a las disposiciones del artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en las unidades de trabajo del Sistema que por su naturaleza lo requieran, se formularán los Reglamentos Interiores de Trabajo que contendrán normas de carácter técnico-administrativo complementarias a los señalamientos que se contienen en el presente Reglamento”*.

Entre estos ordenamientos figuran el **Reglamento de Escalafón**, creado por necesidades del servicio, ya que una vez constituido el sindicato, entre sus primeras conquistas figuró la basificación de trabajadores de confianza, supernumerarios, a lista de raya o con nombramientos especiales. En tal virtud, ante la falta de un reglamento de escalafón en el Sistema de Transporte Colectivo, los primeros movimientos escalafonarios en el organismo se basaron en lo dispuesto en el reglamento pactado por el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

Ante esa situación, se designó una comisión bilateral encargada de redactar un reglamento propio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Aprobado por las partes, se designó a la comisión mixta respectiva que en adelante conocería de los procesos escalafonarios que se produjeran en el Metro, con base en el artículo 54 de la propia ley.

Como en otros casos, el aumento de líneas, de personal y del Sistema de Transporte Colectivo en general, ha motivado reformas al Reglamento de Escalafón, pero siempre se ha redactado y aplicado en beneficio de los intereses de los trabajadores, bajo la vigilancia directa de la Comisión Mixta de Escalafón.

Asimismo, luego de constituida la organización sindical, en 1970 se fundó el Instituto de Capacitación y Desarrollo (INCADE), para la capacitación y adiestramiento de todos los trabajadores de las diversas áreas de la empresa.

Entre las obligaciones de los trabajadores a que se refiere el artículo 62 de las Condiciones Generales de Trabajo, se señala: "VI.-

Asistir a los cursos obligatorios de capacitación, recapitulación o especialización que programa el Sistema para mejorar su preparación y eficiencia, los cuales se impartirán dentro de las horas correspondientes a su jornada de trabajo, observándose en todo momento lo establecido en el Reglamento de Capacitación respectivo.”

De igual manera, entre las primeras prestaciones logradas por la representación sindical figura el fondo de ahorros y la ayuda para útiles escolares. Ambas prestaciones quedaron incorporadas en el Reglamento del Fondo de Ahorros, de conformidad con los artículos 131 y 139 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que prescriben:

“Artículo 131.- *Sistema y Sindicato convienen en el establecimiento de un fondo de ahorros con aportaciones de los trabajadores y del “El sistema” en los términos que ambas partes establezcan...”*

En la actualidad esta prestación se constituye con las aportaciones del 15% por parte del trabajador y 30% por parte de la empresa.

“Artículo 139.- *“El sistema” proporcionará a sus trabajadores ayuda económica para la adquisición de útiles escolares de cada uno de sus hijos que cursen instrucción primaria y secundaria, hasta un máximo de tres hijos por familia, a través del Fondo de Ahorros, mediante la aportación del 0.72% sobre el valor total de los sueldos anuales de su personal.”*

La Guardería establecida, también a poco de constituido el sindicato, se transformó poco después en el Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), en cuya institución se precisó, de forma correcta y adecuada, la

atención que deberían de recibir los hijos de los trabajadores, conforme a lo prescrito en el reglamento respectivo. La prestación que proporciona el CENDI, de gran apoyo para los trabajadores del Metro, también quedó comprendida en el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, dentro de las obligaciones a cargo de la empresa, tal y como se consigna en el inciso e) del artículo 114 y en el artículo 124, párrafo primero, que establecen:

“Artículo 114.- *“El Sistema” se obliga a otorgar a sus trabajadores las siguientes prestaciones sociales:*

a) al d)...

e) Servicios de Centros de Desarrollo Infantil.

“Artículo 124.- *“El Sistema” establecerá Centros de Desarrollo Infantil en los centros de trabajo o en los lugares cercanos a éstos, destinados al cuidado, asistencia médica, alimentación y educación preescolar para los hijos de los trabajadores que no sean mayores de seis años, ni menores de 60 días y las solicitudes de ingreso serán formuladas por conducto del Sindicato para los trabajadores de base.”*

Cabe señalar que este CENDI ha llegado a figurar entre los mejores de la República, tanto públicos como privados, por lo moderno de sus instalaciones, su población infantil y la esmerada e integral atención que reciben en sus tres niveles: lactantes, maternas y preescolares.

El reglamento de Seguridad e Higiene es otro de los ordenamientos especializados, y uno de los más importantes en el aspecto estrictamente laboral. Comprende todas las áreas de trabajo, ya que tiene por objeto la prevención de riesgos de trabajo, entre los que se

comprenden los accidentes y las enfermedades profesionales que se puedan generar durante el desempeño de las labores. La aplicación del mismo está a cargo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

El antecedente de este reglamento, es el convenio celebrado entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Sistema de Transporte Colectivo, el 16 de marzo de 1970, por el que, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establecieron algunas medidas tendientes a prevenir riesgos profesionales. A partir de 1974, el Sistema de Transporte Colectivo pactó con el sindicato, un reglamento específico para seguridad e higiene, complementario del antes citado, y se designó a la Comisión Mixta encargada de su aplicación.

En los artículos 86 y 88 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo se establece lo siguiente con relación a seguridad e higiene:

*“**Artículo 86.-** Para dar cumplimiento a lo dispuesto por la fracción II del artículo 43 de la Ley y por los artículos 509 y 510 de la Ley Federal del Trabajo, en “El Sistema” se integrará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con igual número de representantes de “El Sistema” y de “El Sindicato” y podrá asistirse por comisiones auxiliares que correspondan a cada centro de trabajo.”*

*“**Artículo 88.-** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tendrá como funciones: estudiar y recomendar las medidas necesarias para garantizar la salud del trabajador, investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan de acuerdo*

con el Reglamento respectivo y demás funciones que le otorgue el presente Reglamento.”

En las Condiciones Generales de Trabajo se señalan esas funciones al referirse a las diferentes áreas de trabajo y en especial a las que se consideran riesgosas e insalubres.

Su revisión, actualización y aplicación es permanente, porque así lo requieren las labores que desempeñan los trabajadores de la empresa.

Por lo que respecta al Reglamento para el Tránsito Peatonal en las Vías, fue suscrito a instancias de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en cumplimiento de sus funciones relativas a estudiar y recomendar las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo.

Tratándose de zonas de alto riesgo, este reglamento tiene por objeto prevenir los accidentes de los trabajadores que laboran, ya sea en vías principales o secundarias. En las primeras circulan trenes con usuarios, en las segundas sin ellos.

La reglamentación del tránsito peatonal en vías comprende y regula actividades del personal de vías, del puesto central de control, de los inspectores jefes de estación, del personal operativo de trenes, de los reguladores de tráfico, de los reguladores del control de la energía eléctrica, de los operadores de vehículos auxiliares y del personal de seguridad industrial e higiene.

Con la aplicación de este reglamento se ha garantizado la seguridad y mejor desempeño de los trabajadores que, por necesidades del servicio, tienen que descender a vías dentro y fuera de las horas de circulación de trenes.

Para dar cumplimiento a los artículos 59, fracción XIII y 63, fracción XXXI del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, fue expedido el Reglamento de Uniformes y Ropa de Trabajo. Estos artículos disponen:

“Artículo 59.- *Los trabajadores de “El Sistema” tendrán derecho a:*

“XIII.- Recibir de “El Sistema” la ropa de trabajo necesaria, adecuada y de buena calidad, que en ningún caso será menor a tres juegos anuales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Uniformes y Ropa de Trabajo”.

“Artículo 63.- *Son obligaciones de los titulares y funcionarios de “El Sistema” las que se señalan a continuación:*

XXXIII.- *Proporcionar a los trabajadores el vestuario propio para sus labores, tal y como se establece en el Reglamento de Uniformes y Ropa de Trabajo”.*

Para vigilar el estricto cumplimiento de este reglamento, se constituyó la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de Trabajo, integrada por tres representantes de la empresa y tres del sindicato.

Como todos los reglamentos internos, éste es revisable cada año por la empresa y sindicato.

El Reglamento de Herramientas y Equipo de Trabajo emana también del que fija las Condiciones Generales de Trabajo, cuyos artículos 59 fracción XIV, 62 fracción VIII y 63 fracción XI prescriben:

“Artículo 59.- Los trabajadores de “El Sistema” tendrán derecho a:

XIV.- Que les sean proporcionados los materiales, herramientas, útiles y equipos necesarios para el desempeño de los trabajos que les son propios. En ningún caso serán responsable por la no ejecución, demora o defectos de dichos trabajos, si habiendo notificado a sus superiores de la falta de estos elementos, no les han sido proporcionados los artículos mencionados con la debida oportunidad.”

“Artículo 62.- Son obligaciones de los trabajadores de “El Sistema” las siguientes:

“VIII.- Restituir a “El Sistema” los materiales no usados y conservar en buen estado las herramientas, instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de éstos ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción, o en caso de robo siempre que no haya descuido, negligencia o mala fe de su parte, apegándose a lo normado en el Reglamento de Herramientas y Equipos de Trabajo.”

“Artículo 63.- . Son obligaciones del titular y funcionarios de “El sistema” las que se señalan a continuación:

“XI.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, inmediatamente después de su nombramiento, reponiéndolo

también en forma inmediata cuando sufra deterioro, desgaste o pérdida. Toda herramienta entregada originalmente al trabajador será renovada cuando ya no cumpla con las funciones que le son propias y, a petición del trabajador, “El Sindicato” intervendrá ante “El Sistema” para su reposición.

“El Sistema” procederá a levantar el inventario correspondiente y a mantenerlo actualizado periódicamente; asimismo, cumplirá con lo normado en el Reglamento de Herramientas y Equipos de Trabajo.”

En este reglamento se contempla la clasificación de herramientas, las obligaciones de la empresa y de los usuarios de las mismas, las sanciones a los trabajadores por mal uso de ellas y la integración y funciones de una Comisión Mixta de Herramientas, constituida por cinco representantes de cada una de las partes y un coordinador designado de común acuerdo por el Director General del Sistema de Transporte Colectivo y el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del sindicato.

La negociación de las condiciones de trabajo y de los salarios que, como se ha expresado, se llevan a cabo cada año entre el Sistema de Transporte Colectivo y su sindicato, se han caracterizado por la solidez de las demandas que, con la debida justificación, se presentan siempre anteponiendo la calidad de un servicio fundamental para la ciudad de México, con eficiencia y calidad, y porque los trabajadores representan un importante activo para la empresa, por su alta capacidad adquirida a través de los años en que se han formado y por el profesionalismo con el que se han conducido desde el surgimiento del organismo. Lo anterior ha permitido que se tenga un Reglamento de Condiciones Generales de

Trabajo con conquistas que representan beneficios relevantes para sus miembros.

Es preciso señalar que la organización obrera del Metro ha alcanzado fuerza y prestigio entre el movimiento obrero organizado, porque los trabajadores que la integran constituyen un gremio responsable y conciente de los nuevos tiempos que vive el país y el sindicalismo en su conjunto, por lo que constantemente propone proyectos de mejora en la operación del organismo público e insiste en la necesidad de actualizar la tecnología utilizada en los equipos que componen el Metro, y en la necesidad de impartir cursos de actualización a sus miembros para hacerlos más capaces y productivos y, de esta manera, justificar las demandas de mejores prestaciones.

CAPITULO III

UN SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL METRO, SIN TOMA DE NOTA

3.1.- ANTECEDENTES DEL PROCESO DE ELECCIÓN DEL DIRIGENTE SINDICAL NO RECONOCIDO POR LA AUTORIDAD LABORAL.

Del 25 de julio de 1970, fecha en que quedó legalmente constituido el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, a principios de mayo de 1978, hubo seis comités ejecutivos generales, mismos que tuvieron cambios importantes en su integración, por diferentes motivos.

En un breve periodo, una comisión provisional asumió el gobierno sindical y, en otro, un "Comité Ejecutivo Provisional" hizo lo propio. Los cambios habidos en el Comité Ejecutivo General incluyeron, en dos ocasiones, al secretario general, por lo que en total fueron ocho diferentes trabajadores sindicalizados los que ocuparon el máximo cargo de dirección sindical en tan corto tiempo.

Lo anterior nos da idea no sólo de la falta de consolidación del sindicato, sino de las pugnas internas de grupos antagónicos que, en su gran mayoría, eran dirigidos por partidos o grupos políticos deseosos de crear problemas internos y de usar a la organización sindical como instrumento político. Como consecuencia de esta situación, la vida sindical se desvirtuó y las prestaciones y seguridad laboral fueron mínimas, ya que la empresa imponía sus decisiones en todo sentido, la

mayoría de ellas arbitrarias y contrarias a los intereses de los trabajadores.

A principios de mayo de 1978, la comisión designada por el Cuarto Congreso General Ordinario que se declaró en sesión permanente y abierta, convocó a elecciones para el Trienio comprendido del 16 de mayo de 1978 al 15 de mayo de 1981.

Esta convocatoria motivó nuevos enfrentamientos e inestabilidad sindical, pero en las elecciones obtuvo mayoría abrumadora la “Planilla Oro”, encabezada por el ingeniero Fernando Espino Arévalo. El Comité Ejecutivo General presidido por él, fue el primero que cumplió su periodo estatutario, consolidó la vida sindical y logró las principales prestaciones económicas, sociales, jurídicas y laborales que, a partir de entonces, se han ido incrementando significativamente.

3.2.- PROCESO ELECTORAL DE LA DIRIGENCIA SINDICAL

Tal como lo establecen los estatutos, en el sindicato de trabajadores del Metro periódicamente se convoca a elecciones para renovar la dirigencia sindical, de manera que, al aproximarse las elecciones para la renovación de la representación sindical en el año de 1981, nuevamente surgieron conflictos íntergremiales, llegando a registrarse para contender hasta seis planillas; el proceso electoral resultó conflictivo por las presiones generadas por los diferentes grupos, pero al final triunfó la “Planilla Amarilla” con el 18 por ciento del padrón, una mínima diferencia con relación a las otras. La planilla ganadora fue patrocinada y, posteriormente manipulada, por grupos ajenos al sindicato, por lo que en el ejercicio de sus funciones equivocó el rumbo y se dedicó a apoyar a los partidos políticos PSUM y PRT y a grupos

rebeldes de países centroamericanos, como se asienta en el acta levantada en el Consejo General de Delegados del 29 de julio de 1983, en donde se decidió destituir de sus cargos al Comité Ejecutivo General y a los Comités Ejecutivos Seccionales.

El presidium de ese segundo órgano de gobierno sindical quedó al frente de la organización y convocó a elecciones generales que se efectuaron el 2 de julio de 1984. Los nuevos dirigentes sindicales lograron concluir su periodo estatutario pero, al aproximarse la fecha de nuevas elecciones, los grupos agitadores volvieron a buscar apoyos externos para desestabilizar al sindicato.

El 18 de junio de 1987 el Comité Ejecutivo General y el Comité General de Vigilancia expedieron la convocatoria a elecciones para la renovación de la directiva sindical y comisiones, para el trienio 1987—1990, cuyo proceso electoral se ajustó a lo ordenado por los estatutos.

Entre los requisitos generales fijados en las bases de la convocatoria, figuran los siguientes:

*“**Primera.-** En atención a lo marcado en el artículo 78 de los estatutos vigentes (con la reforma a los estatutos este es ahora el 85 y se refiere al proceso electoral), las solicitudes de registro se harán por planillas, las que se presentarán ante el Comité General de Vigilancia.”*

*“**Quinta.-** Toda planilla invariablemente deberá llevar los nombres completos, número de expediente laboral, así como la firma que pruebe la aceptación de los cargos de cada uno de los integrantes de la misma y además deberá ir avalada por lo menos con el diez por ciento del total de los trabajadores*

sindicalizados, mismos que deberán satisfacer los mismos requisitos para los integrantes que conforman la planilla; asimismo, para identificar cada una de las planillas, se registrará con el color que se desee, quedando apercibidos de que son irrenunciables los cargos aceptados en la presentación de la solicitud de registro de planilla”.

“Sexta.- *Para ser integrante de una planilla, se requiere cumplir con los siguientes ordenamientos: ser miembro activo de la organización sindical, con antigüedad mínima de tres años, tener antecedentes de lucha sindical, haber desempeñado satisfactoriamente algún cargo de representación sindical dentro de nuestro sindicato, lo que deberá comprobarse con la documentación que se anexará a la solicitud de registro.”*

A pesar de las movilizaciones externas de los grupos inconformes, ninguno de éstos logró cumplir con los requisitos estatutarios señalados en la convocatoria para el registro de planillas, por lo que la única planilla que se registró fue la que se identificó con el color rojo y que fue la encabezada por el Ingeniero Fernando Espino Arévalo. Esta planilla fue avalada, para su registro, por más del quince por ciento del total de los trabajadores sindicalizados. Días más tarde, el 3 de Julio de 1987, el Comité Ejecutivo General dio a conocer los resultados de la votación, proclamado el triunfo de la nueva directiva sindical. Como último acto de su gobierno, la directiva saliente giró los oficios de comunicación al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en torno al proceso electoral y sus resultados, para los efectos legales correspondientes.

3.3.- SOLICITUD DE TOMA DE NOTA ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Una vez concluido el proceso de renovación de la dirigencia sindical, se dio a conocer la integración de la nueva directiva ante diferentes instancias, entre éstas, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al que mediante oficio CEG-395/87 del siete de julio se le comunicó:

“Para todos los efectos legales correspondientes, en los términos del artículo 77, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comparecemos ante ustedes para informarles lo siguiente: -En los comicios efectuados el día 2 del presente mes, del año en curso, resultaron electos para representar a este sindicato en el ejercicio 1987-1990, en los cargos que enseguida se mencionan, los compañeros: ...”

Se citaba a continuación el nombre y cargo de cada uno de los integrantes del Comité Ejecutivo General, del Comité General de Vigilancia y de la Comisión Autónoma de Honor y Justicia.

A este escrito se acompañó copia de la convocatoria del 18 de junio de 1987; copia autógrafa del cómputo celebrado en la madrugada del tres de julio siguiente, en la que se consigna el resultado de la votación obtenida por la “Planilla Roja”, única contendiente; copias de la solicitud de registro y obtención del mismo, por haber llenado las bases de la convocatoria, así como copia de toda la documentación relativa al proceso electoral.

Entre los petitorios de esta promoción se señaló el requerimiento de la “Toma de Nota” de la modificación estatutaria, del nuevo Comité Ejecutivo General y de los demás órganos de gobierno sindical electos.

Por resolución del 18 de agosto siguiente, el pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió tomar nota de la reforma a los estatutos planteada por la organización sindical, que obraban a fojas 38 a 93 del octavo cuaderno del expediente respectivo y, *“...de conformidad con lo establecido en los artículos 77, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 54 y 78 de los Estatutos, se toma nota que es Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo para el período 1987-1990, el siguiente: “Mario Ramírez Vistrain, secretario de Trabajo y Conflictos, Miguel Federico Chávez Bernabé, secretario de Organización; Maricela Nolasco Chávez, secretaria de Finanzas; Cuauhtémoc Mora Baca, secretario de Prensa; Beatriz Hidalgo Toledo, secretaria de previsión social; Rafael Hernández Flores, secretario de Prestaciones Sociales y Económicas; Francisco Rabadán Téllez, secretario de la Vivienda; José Elías Jáuregui, secretario de Acción Política; Estanislao Cabello Cruz, secretario de Relaciones Públicas; Ivonne Silva Medina, secretaria de Acción Femenil; Héctor Ugalde Cano, secretario del Deporte; Félix Ramón Mendoza Machado, secretario de Promoción Cultural y Recreativa; Omar Rodríguez Rivera, secretario de Actas y Acuerdos; Alejandro Leal, secretario de Capacitación; Rodolfo Álvarez Contreras, secretario de Cooperativismo.”*

En la misma resolución se tomó nota de los integrantes del Comité General de Vigilancia y de las Comisiones de Honor y Justicia, de Propaganda, de Acción Deportiva y de Escalafón. Como se observa, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tomó nota de todos los integrantes del Comité Ejecutivo General del Sindicato, con excepción del secretario general, respecto del cual resolvió lo que a continuación se asienta:

“...aclarada que sea por los promoventes la situación sindical del ingeniero Fernando Espino Arévalo como secretario general del Comité Ejecutivo de ese sindicato, en relación a lo preceptuado por el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se proveerá lo conducente”.

El Comité Ejecutivo General, encabezado por el ingeniero Fernando Espino Arévalo como secretario general, el Comité General de Vigilancia y las Comisiones respectivas, habían tomado posesión de sus cargos el 22 de julio del mismo año, en una ceremonia a la que asistieron, como testigos de honor: el Jefe del Departamento del Distrito Federal, que por Decreto presidencial se desempeñaba como Presidente del Consejo de Administración del Sistema de Transporte Colectivo; el Director General del Organismo Público Descentralizado y un representante de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, entre otros funcionarios.

En su oficio de 7 de julio de 1997, mediante el cual rindió informe del proceso electoral y de sus resultados al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Comité Ejecutivo General saliente del sindicato señaló que lo hacía en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 77, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Este artículo establece:

“Artículo 77.- Son obligaciones de los sindicatos:

“II.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 10 días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su Comité Ejecutivo, las

altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos.”

Este ordenamiento se cumplió no solo con el oficio de referencia, sino con las pruebas documentales que se anexaron relativas a todo el proceso electoral.

Por su parte, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en su resolución citada, solicitó se aclarara la situación sindical del Ingeniero Fernando Espino Arévalo, en relación a lo preceptuado en el artículo 75 de la ley en cita, que establece:

“Artículo 75.- Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.”

Este artículo, por su ambigüedad, puesto que no precisa qué se entiende por reelección, si se trata de una reelección para el período inmediato o para cualquier período aunque no fuera el siguiente, razón por la cual no ha sido observado en ningún sindicato. Es muy difícil encontrar en una directiva sindical que, quien ha sido electo para un cargo, no lo sea para otro o para el mismo en el siguiente periodo. A mayor abundamiento, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado instituyó, desde 1975, una Escuela Nacional de Cuadros, para capacitar mejor a los dirigentes sindicales, lo que ha propiciado que en sus propias organizaciones hayan establecido una especie de escalafón, que recorren de acuerdo a la capacidad y eficiencia de sus cuadros directivos. Hasta hoy, en la práctica, no ha habido ningún límite para las sucesivas reelecciones de los dirigentes sindicales.

En cuanto al caso que nos ocupa, resulta cuestionable que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje hiciera mención, exclusivamente del secretario general del sindicato, sin considerar a otros miembros del Comité Ejecutivo General que también ocupaban por segunda ocasión el mismo cargo, en tanto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ni siquiera menciona como caso especial el del secretario general. Simplemente se refiere a la directiva del sindicato, en los siguientes casos:

En el artículo 72, respecto del registro del Sindicato ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la fracción III dice que debe remitírsele “acta de la sesión en que se haya designado la directiva”, en el artículo 77, entre las obligaciones de los sindicatos se señala la de, fracción II: “...comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 10 días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su Comité Ejecutivo”...; en el artículo 80 se dice que: “La directiva del Sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas”...; en el artículo 81, que “Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos”...; en el artículo 89 se señala que en los casos de violación a las prohibiciones a los sindicatos, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje “determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda”. El artículo 86 se refiere a “las remuneraciones que se paguen a los directivos y empleados de los sindicatos”...

La Ley Federal del Trabajo, en cambio, en su artículo 376 dice: *“La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos”*

Aún cuando a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en ningún momento se refiere a que la representación sindical la ejerce un secretario general, como tampoco cita otros cargos; la costumbre y el criterio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, han establecido la prohibición de la reelección del secretario general en los sindicatos, pero al no existir sustento legal para aplicar la ley exclusivamente en perjuicio de determinados órganos de gobierno sindical, los actos emanados de las funciones de un secretario general reelecto son legales, como se demostró en el segundo período del C. Ricardo Bravo Rangel como Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la República, o en el segundo y tercer períodos del licenciado Basilio Pérez Loeza al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares y, como más adelante lo demostraremos, con el segundo período como secretario general del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, del ingeniero Fernando Espino Arévalo, puesto que estos son actos de autonomía de los sindicatos y no debe haber intervención del Estado para violentarlos.

En cumplimiento del acuerdo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de 10 de agosto de 1987, el C. Mario Ramírez Vistraín compareció ante ese tribunal el 13 del mismo mes y año para el desahogo de la prevención relacionada con la situación sindical del Ingeniero Fernando Espino Arévalo. A las pruebas aportadas en relación a la legalidad del proceso electoral y su resultado, se acompañó el acta de toma de posesión del Comité Ejecutivo General presidido por el Ingeniero Espino Arévalo. No obstante, el referido Tribunal dictó la resolución del 18 de agosto ya citada.

Las gestiones para la toma de nota del Comité Ejecutivo General, incluyendo al Secretario General, continuaron a pesar de contar con el

reconocimiento tácito y expreso de las autoridades del Sistema de Transporte Colectivo, encabezadas por el jefe del Departamento del Distrito Federal y presidente del Consejo de Administración de la empresa, del Director General de la empresa, de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, de los Sindicatos Federados, de las autoridades con las que por diversos motivos se tuvieron relaciones oficiales y, por supuesto, de los trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo miembros del sindicato.

El propio secretario general no reconocido, acompañó a sus promociones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las actas del Consejo General de Delegados, segundo órgano de gobierno sindical, en que participó como presidente del mismo, en las que se demostraba que le reconocían la calidad ostentada; asimismo, suscribió y registró ante el propio tribunal, los acuerdos logrados con la empresa en torno a los incrementos de las prestaciones económicas y sociales que se iban logrando durante su gestión, pero sobre todo, acreditó suficientemente el respaldo absoluto de los trabajadores sindicalizados.

Sin embargo, el 12 de junio de 1990, a unos días de concluir su periodo estatutario el Comité Ejecutivo General, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ratificó su resolución de 18 de agosto de 1987, por la que, de conformidad con la sui géneris forma de interpretar la ley, declaraba acéfalo al Comité Ejecutivo General.

3.4.- ACTOS DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DEL METRO, REALIZADOS SIN TOMA DE NOTA

Entre los primeros actos realizados por el Comité Ejecutivo General presidido por el Ingeniero Fernando Espino Arévalo, de gran

trascendencia para la organización sindical, destaca la convocatoria a elecciones para cambio de los ocho comités ejecutivos seccionales, efectuadas durante el mes de agosto de 1987. Espino Arévalo, junto con su secretario de organización y el presidente del Comité General de Vigilancia, suscribieron la convocatoria, vigilaron el proceso electoral y la toma de posesión de las directivas electas, sin que surgiera cuestionamiento alguno a la validez del procedimiento.

Asimismo, de inmediato el jefe del Departamento Jurídico de la empresa requirió la participación del secretario general del sindicato, para atender los trámites derivados de su representación, a través de los oficios expedidos en aplicación de los artículos 46 bis y demás relativos y aplicables de la ley burocrática y del capítulo XVII de las Condiciones Generales de Trabajo, solicitándole que designara un representante sindical para el desahogo de algunas diligencias relacionadas con la instrumentación de algún procedimiento administrativo a los trabajadores, ante el propio Departamento Jurídico.

Tanto las copias de esos oficios, como de la respuesta sindical y de las actas administrativas correspondientes, fueron enviadas a la gerencia respectiva y a la seccional del sindicato a la que pertenecieran los trabajadores. Las determinaciones jurídicas siempre tuvieron plena validez.

De igual forma, el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, desde el principio de esta gestión, se dirigía al “Secretario General” para comunicarle la promoción hecha por algún trabajador en contra del Sistema de Transporte Colectivo, y para que participara en el conflicto obrero-patronal en términos de la propia ley, en el desahogo de diversos asuntos laborales.

El 14 de julio de 1989, cinco trabajadores sindicalizados se dirigieron al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje solicitando se declarara nulo todo acto sindical realizado por Fernando Espino Arévalo, presuntamente por carecer de reconocimiento legal y, por lo tanto, de la legítima representación de los trabajadores. Solicitaron también se les reconociera como integrantes de una comisión especial, con facultades para representar al sindicato y convocar a una Asamblea General Extraordinaria para resolver el problema; planteaban también su demanda de que se integrara y se reconociera otra representación sindical, y que se ordenara a la Dirección General del Sistema de Transporte Colectivo, la suspensión de la entrega de las cuotas sindicales al Comité Ejecutivo encabezado por Espino Arévalo, y que éstas se depositaran en forma retroactiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Desde luego la petición anterior fue desechada por frívola e improcedente, al carecer los promoventes de la representación de los trabajadores. No obstante, esas mismas personas se dirigieron a la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, en mayo de 1989, solicitándole una auditoria al Fondo de Ahorro, por el período comprendido entre el 2 de julio de 1987 y el 15 de julio de 1989.

Como ese escrito lo publicaron en algunos diarios nacionales, agregando una serie de calumnias en contra de la Comisión Mixta del Fondo de Ahorro, la citada comisión, integrada por el ingeniero Fernando Espino Arévalo, en su carácter de secretario general del Comité Ejecutivo General, la Secretaría de Finanzas del mismo y el Presidente del Comité General de Vigilancia, por la parte sindical, y por tres representantes de la empresa, presentó acusación en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal por calumnias y difamación de parte de los

promoventes de la acusación por responsabilidad administrativa. La denuncia fue admitida y se inició la averiguación previa.

Por separado, esa misma comisión solicitó a la Contraloría interna de la empresa, la práctica de la auditoría respectiva para deslindar responsabilidades, misma que fue practicada con resultados satisfactorios para la empresa, el sindicato y los trabajadores beneficiarios de esa valiosa prestación económica. Desde entonces y para los efectos legales consiguientes, cada año se practica auditoría al Fondo de Ahorro al concluir su liquidación.

3.4.1. REVISIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

El Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, con todo y la limitación de no contar con la toma de nota de parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje durante el período en que estuvo al frente del Comité Ejecutivo General del sindicato del Metro, ejerció todas las facultades y cumplió con todos los derechos que se le confieren en el capítulo séptimo de los estatutos de la organización sindical. Entre ellos, firmó la expedición de las convocatorias e instaló los congresos Tercero, Cuarto y Quinto General Ordinarios efectuados en febrero de los años 1988, 1989 y 1990.

En cada uno de estos congresos, el Ingeniero Fernando Espino Arévalo presentó el informe de actividades del Comité Ejecutivo General del año correspondiente, mismo que en cada ocasión fue aprobado por los congresistas, “con un voto de confianza y reconocimiento a la labor del Comité Ejecutivo General y de su secretario general”.

Asimismo, de cada uno de estos congresos derivó el pliego petitorio correspondiente por el que se sustentaron las revisiones y actualizaciones de las Condiciones Generales de Trabajo. En cada uno de los tres años de ese período el proceso fue semejante: El Consejo General de Delegados ratificó el pliego petitorio y designó a la comisión negociadora por la parte sindical. Esta comisión fue presidida por el Secretario General. El Consejo se declaró permanente y abierto durante el periodo de discusiones y los puntos aprobados por esta representación fueron aprobados por el Consejo. Cubierto este trámite sindical interno se procedía a la firma oficial empresa-sindicato y concluidas las discusiones, a la firma de las revisiones generales, asistía como testigo el jefe del Departamento del Distrito Federal y presidente del Consejo de Administración del Sistema de Transporte Colectivo.

Esta misma comisión mixta transitoria, auxiliada por comisiones especiales para cada rubro, fue la encargada de vigilar el estricto cumplimiento de todos y cada uno de los puntos resueltos en la firma de las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo.

De la legalidad de las negociaciones surgió la ampliación de algunas prestaciones y la obtención de otras, entre las que destacan las siguientes:

- Instalación de más comedores, policlínicas y consultorios médicos.
- Terminación y ampliación del Deportivo para los trabajadores y sus familiares.
- Pago de diez días de salario como estímulo por puntualidad y asistencia.

- Estímulo económico a los trabajadores que concluyeran estudios profesionales y se titularan.
- Incremento de la prima vacacional en función de la antigüedad de los trabajadores y ampliación de los períodos vacacionales.
- Festividades con motivo del Día del Trabajador del Metro y declaratoria de día festivo el 4 de Septiembre de cada año.
- Revisión y actualización de los Reglamentos existentes.
- Coadministración empresa-sindicato de todas las prestaciones sociales, deportivas, culturales y económicas.
- Homologación salarial en algunas seccionales sindicales.
- Adquisición de un terreno en el poblado de Yecapixtla, Morelos, e inicio de los trabajos de proyección arquitectónica para la construcción de un centro vacacional exclusivo para los trabajadores del Metro y sus familiares.

En la última revisión del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo, fueron incorporadas todas las prestaciones logradas hasta ese año de 1990.

3.4.2. ACREDITACIÓN DE PERSONALIDAD JURÍDICA EN DENUNCIAS PENALES

Como se señala en apartados anteriores, los pequeños grupos antisindicalistas intensificaron sus actividades de agitación cada año

durante la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo y, sobre todo, en los procesos electorales.

A finales de 1986 la representación sindical recibió la amenaza de que, unidos esos grupos, llegarían a tomar las oficinas sindicales. Ante la movilización de la base trabajadora no sólo desistieron, sino que al convocarse al VIII Congreso General Ordinario en enero de 1987, solicitaron participar en él, pero no lograron ser electos como delegados del mismo, por lo que se constituyeron en “coalición” y continuaron sus ataques al sindicato.

El 16 de julio de 1987 esa “coalición”, con un numeroso grupo de esquirolas, extrabajadores, pandilleros y personal de limpieza del Metro contratados por las empresas externas que le prestaban ese servicio al Sistema, llevaron a cabo una reunión en el cine Pátzcuaro, en la que decidieron trasladarse a las oficinas sindicales, ubicadas en el lado sur de la estación del Metro Cuitláhuac, para apoderarse del edificio y expulsar a la representación sindical.

Derivado de lo acordado por esos grupos y con el apoyo de la fuerza pública del gobierno de la Ciudad, en esa misma fecha el edificio sindical se vio envuelto en las acciones de violencia realizadas por las personas antes señaladas, quienes no dudaron en prender fuego al edificio para sacar de su interior a quienes lo ocupaban. La policía del D.F. se mantuvo a la expectativa y, en algunos casos, en franco apoyo a los agresores. Afortunadamente los trabajadores (hombres y mujeres) que se encontraban en su interior, resistieron la embestida y lograron repeler a los agresores hasta que llegaron trabajadores de base miembros del sindicato, que hicieron huir a los vándalos, no sin antes enfrentarse también a la policía.

El 21 de julio siguiente se publicó en los diarios capitalinos una “Carta Abierta” dirigida al procurador de Justicia del Distrito Federal, Lic. Renato Sales Gasque y al pueblo de México, suscrita por el Comité Ejecutivo General, Comisión de Honor y Justicia, Comité General de Vigilancia y Comités Ejecutivos Seccionales. En esa carta se denuncia:

“Que aproximadamente a las 18:30 horas del 16 de julio llegaron al sindicato un grupo de personas y ante la presencia del público usuario que vanamente trataba de introducirse a la estación, así como de policías que protegían la circulación de automóviles, empezaron a proferir insultos, tanto a representantes sindicales como a las autoridades del sistema y del gobierno; pintarrajearon las paredes de la estación con lemas insultantes a las autoridades del país, del Sistema y de la organización sindical.

“Que de pronto empezaron a agredir a los usuarios del Metro y a los vendedores ambulantes que se encontraban en las aceras junto a la estación, despojándolos de sus puestos para tomar los tubos y varillas como armas, rompiendo las puertas de acceso al edificio y al estacionamiento del mismo, al tiempo que despedazaban las tapas de concreto de las atarjeas de Telmex para hacerse de proyectiles que lanzaban contra las ventanas del inmueble, destrozándolas y buscando lesionar a los trabajadores y sus familiares que se encontraban adentro realizando diversas gestiones.

“Que se apoderaron de la planta baja del edificio, saqueando y destruyendo lo que se encontraban, lo mismo en el estacionamiento, donde dañaron considerablemente los

automóviles y hurtaron lo que se encontraba dentro de los mismos.

“Que para impedir que continuaran los destrozos en los demás pisos, pusimos una barricada con muebles, mismos que sacaron a la calle e incendiaron, llegando a provocar un incendio también en la planta baja, con la finalidad de incendiar todo el edificio.

“Que hasta aproximadamente a las 21 horas intervino el Cuerpo de Bomberos y sofocó el fuego, siendo rescatados y atendidos por los servicios médicos de la Cruz Roja varios trabajadores intoxicados por el humo.

“Que todos esos actos y hechos delictivos dieron origen a la denuncia penal presentada en la Novena Delegación de Policía, registrada en el acta Núm. 9/5129/87, sin que hasta esa fecha se haya procedido penalmente en contra de los agresores.”

Como respuesta a la carta anterior, el secretario particular del Procurador General de Justicia del Distrito Federal dirigió un oficio al Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, Ing. Fernando Espino Arévalo, informándole del trámite que se seguía en relación a la averiguación previa por daños en propiedad ajena y los que resultaran.

En la ratificación de su denuncia y en actuaciones posteriores, el Ingeniero Fernando Espino Arévalo acreditó su personalidad como secretario general del Sindicato con la copia sellada de recibido, del oficio C.E.G. 395/87 de fecha 7 de julio del mismo año, dirigido al

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, personalidad que le fue acreditada en la averiguación previa.

Concluida la investigación y probados los delitos, el agente del Ministerio Público solicitó al Juez Penal en turno, orden de aprehensión contra algunos de los acusados, mismos que posteriormente fueron declarados formalmente presos y, en su oportunidad, sentenciados a varios años de prisión.

3.4.3. INTERVENCIÓN EN ACTOS POLÍTICOS

En el periodo 1987-1990, el Sindicato de Trabajadores del S.T.C. se consolidó y alcanzó, como se ha señalado, los máximos beneficios para los trabajadores, por lo que fue reconocido como un sindicato vanguardista entre los sindicatos federados. El prestigio logrado le valió trato preferente en diversas organizaciones políticas integrantes de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares y del Partido Revolucionario Institucional en el Distrito Federal. Esto implicaba no sólo reconocimiento a la labor, sino a la personalidad jurídica del Secretario General, el Ingeniero Fernando Espino Arévalo, quien en ese lapso también fue delegado a los Congresos y Consejos Nacionales de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Como prueba de que la actividad y participación política de la organización y de su dirigencia se basaba en el buen desempeño y reconocimiento a la labor sindical, es importante el señalamiento que hizo el Director General de la empresa, Lic. Emilio Mújica Montoya, en su informe rendido el 6 de mayo de 1991 ante la 1a Asamblea de representantes del Distrito Federal. Entonces dijo que en 1990:

El Sistema contaba con una plantilla de personal autorizada de 10,950 plazas, de las cuales 9,058 correspondían a personal sindicalizado.

Que con la finalidad de asegurar la disponibilidad de trabajadores en las categorías de mayor rotación, como taquilleras, ayudantes de taller y asistentes administrativos, se revisaron los perfiles de puestos correspondientes, se actualizaron y aplicaron las baterías psicométricas, se rediseñaron los exámenes de conocimientos y se redujo el tiempo de aplicación de exámenes médicos.

También con la participación sindical, en materia de capacitación se impartieron 325 cursos con personal del Organismo y la colaboración de instituciones externas, que representaron 17,625 horas de instrucción para 2,631 trabajadores de base y de confianza.

Entre las instituciones externas, desde finales de 1989 se contó con la participación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, de la Universidad Nacional Autónoma de México, del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, del Instituto Mexicano del Petróleo y del Instituto Politécnico Nacional.

A la inauguración y clausura de cursos asistió el Secretario General, Ingeniero Fernando Espino Arévalo, considerado uno de los principales promotores de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; en igual forma la importancia del Sindicato y su vigencia era reconocida por su capacidad organizativa en los actos masivos convocados por la F.S.T.S.E., el Congreso de Trabajo y la C.N.O.P., destacándose el liderazgo de la directiva Sindical, lo cual fue tomado en cuenta, para posteriormente, postularlo a un cargo de elección popular, lo cual se logró con la labor de convencimiento y de servicio del Ing.

Fernando Espino Arévalo y de su equipo de trabajo, todos miembros del sindicato que de manera voluntaria y espontánea se unieron en torno a este propósito.

En las elecciones triunfó por abrumadora mayoría el Ing. Fernando Espino Arévalo. Al integrarse las comisiones en la Cámara de Diputados, fue designado miembro de la Comisiones de Transporte y Vialidad y la de Trabajo y Previsión Social. Todo lo anterior ocurrió durante el período en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no reconoció la personalidad jurídica del Secretario General del Comité Ejecutivo General del sindicato.

3.5.- CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TOMA DE NOTA

3.5.1. EFECTOS EN EL ÁMBITO POLÍTICO

Es obvio que si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fuera clara, precisa y contundente en su artículo 75, que prohíbe “todo acto de reelección dentro de los sindicatos”, pero que en ningún momento se refiere al secretario general en particular, sino a la directiva, y sin precisar si se refiere al período inmediato o a cualquier período posterior al inmediato, pues de ser una prohibición de reelección absoluta ninguna actuación de quien fue electo para el mismo cargo por segunda ocasión hubiera tenido validez, pero como lo señalamos en páginas anteriores, todos y cada uno de los actos del dirigente sindical cuestionado tuvieron plena validez jurídica, social y política.

Por otra parte, resulta evidente que no solo el artículo 75, sino también otras disposiciones de la citada ley son por demás inconstitucionales, además de que son violatorias de la normatividad del

Convenio 87 de la OIT, independientemente que el artículo 75 violenta de manera directa la autonomía de los sindicatos, por lo que, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de ese Organismo Internacional, resolvió en 1979 emitir una recomendación al gobierno de México al respecto, indicando que:

“La Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno en su última memoria.

*“La Comisión ha examinado con toda atención las explicaciones proporcionadas por el Gobierno en respuesta a los comentarios que viene formulando desde hace numerosos años. Lamenta observar que el Gobierno no señala ningún elemento nuevo que permita modificar las conclusiones anteriores de la Comisión, a saber, **que la ley federal sobre los trabajadores al servicio del Estado contiene varias disposiciones (artículos 68, 69, 71, 72, 73, 75, 79 y 84) que son contrarias a lo dispuesto en el Convenio.***

*“En tales circunstancias, **la Comisión no puede sino insistir en estas conclusiones; espera, por otra parte, que el Gobierno pueda señalar nuevos elementos sobre la materia y que se declare dispuesto a examinar de nuevo las cuestiones de que se trata.**”¹*

Sin embargo, los pequeños grupos inconformes, apoyados y asesorados por partidos políticos de interesados en generar conflictos al interior del Metro y en franca oposición a la dirección sindical, invocaron la costumbre y el criterio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para intensificar su labor de agitación, solicitando la declaración de invalidez de la representación sindical y de su actuación.

Como en todas sus instancias fracasaron al no tener base legal para sus promociones, llegaron al colmo de solicitar la aplicación retroactiva de la ley, un año después de haber dejado la Secretaría

¹ OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1979, p. 143.

General el Ing. Espino Arévalo, para intentar someterlo a juicio de procedencia en la Cámara de Diputados, de la que él formaba parte.

La organización sindical se vio seriamente afectada, porque algunos miembros de la oposición de ese entonces, en la Cámara de Diputados, enarboló la demanda de los disidentes sindicales iniciando el proceso y, ante el escándalo periodístico en los medios nacionales, convocó a una plenaria especial de la LV Legislatura, en la que, ante los ataques concretos de algunos diputados, Espino Arévalo fue el único orador que hizo su propia defensa, con fundamento en la legalidad de todas sus actuaciones, respaldadas por Congresos y Consejos Generales de Delegados.

El acuerdo de esa plenaria fue turnar el asunto a la Comisión de Gobierno y Puntos Constitucionales, Comisión que optó por dejar prescribir la acción al no dictaminar en ese periodo.

Con estos antecedentes, el Sindicato de Trabajadores del STC pasó a ser el tercero que, en forma tácita, requirió una reforma a la Ley para que se precisara la normatividad de su artículo 75.

3.5.2. PROBLEMAS DERIVADOS DE LAS ACTUACIONES DEL DIRIGENTE SINDICAL SIN TOMA DE NOTA

En el apartado correspondiente a la toma de nota comentamos que ésta no es un concepto definido por la Ley, pero que se ha generalizado al referirse al registro de los sindicatos y su directiva, y que éste produce efecto ante todas las autoridades, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establecen las normas a seguir para el registro de los sindicatos y, en cuanto a su directiva, en el artículo 76, fracción III, se señala entre las obligaciones de la directiva de los sindicatos:

“Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 10 días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su Comité Ejecutivo...”

Como ya lo asentamos anteriormente, este requisito se cumplió por la directiva del sindicato del Metro en 1987, a los cinco días de la elección del Comité Ejecutivo General, y el citado Tribunal “tomó nota” de la elección de todo el Comité Ejecutivo General, con excepción del Secretario General, al resolver que “aclarada que sea por los promoventes la situación sindical del ingeniero Fernando Espino Arévalo como secretario general... se proveerá lo conducente”.

Esa situación se mantuvo durante los tres años de la segunda gestión del Ingeniero Espino Arévalo como Secretario General y, no obstante, la empresa le otorgó pleno reconocimiento en todos los actos en que se requería, por ley, la intervención sindical.

El principal problema a que pudo haberse expuesto la Dirección General de la empresa, fue a ser acusada de infringir la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, por lo que hace a lo dispuesto en su artículo 47, que se refiere a las obligaciones de todo servidor público y que en su fracción XXII señala:

“...abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público.”

Para que surtiera efecto una acusación en tal sentido, era menester el surgimiento de un conflicto intersindical que no llegó a crear la minoría inconforme, aún cuando se decían representar a cerca de mil trabajadores. Pero si así hubiera sido, cabría la interpretación del artículo 73 de la Ley, relativa a la cancelación del registro de un sindicato, para la que se requiere “...se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria”.

Asimismo, la falta de claridad y precisión de la Ley en cuanto a la prohibición de “...todo acto de reelección dentro de los sindicatos”, hizo que no prosperara la solicitud de los cinco trabajadores que pedían la nulidad de todo acto realizado por el Comité Ejecutivo General.

De haberse logrado una mayoría inconforme, el conflicto intrasindical posiblemente hubiera logrado también la nulidad de los diversos reglamentos internos, revisiones al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y movimientos escalafonarios, entre otros, que surgieron o se realizaron durante ese trienio.

Es lógico suponer que la empresa no se hubiera expuesto a establecer relaciones con la directiva sindical si le constara que fue impuesta, como afirmaban sus oponentes, o si hubieran advertido que más de la mitad de los trabajadores sindicalizados se hubieran sumado a la solicitud de destitución del Secretario General. En cambio, constató que la inmensa mayoría apoyó hasta el final a esa representación.

En este caso prevaleció la autonomía sindical y la voluntad de los trabajadores al emitir su voto para la elección de su directiva, a pesar de las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que se empeñó en no reconocer al Secretario General.

3.5.3. FALTA DE PERSONALIDAD PARA CONVOCAR A ELECCIONES.

Al aproximarse la fecha en que el Comité Ejecutivo General y el Comité General de Vigilancia emitirían la convocatoria a elecciones para la renovación de toda la directiva sindical, ante la falta de una resolución definitiva del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en relación al Secretario General, al que no le reconocía aún esa personalidad, la organización sindical acordó convocar al Consejo General de Delegados, con base en sus Estatutos, para constituirse en gobierno sindical, permanente y abierto y fue éste el que, entre otros actos, convocó y vigiló el proceso electoral.

Este acuerdo fue comunicado al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante oficio número 231/90 del 5 de abril de 1990, con copia al Jefe del Departamento del Distrito Federal, al Oficial Mayor del mismo y a todos los sindicatos federados. En el documento de referencia se dice:

“Por este conducto nos permitimos hacer de su conocimiento que en sesión del Consejo General de Delegados de esta organización sindical, celebrada el martes tres de abril del año en curso, se acordó que los suscritos quedaran como integrantes del presidium del propio Consejo, declarado permanente y abierto; igualmente que se dieran amplias facultades, tanto a los miembros del Presidium como a los compañeros que enseguida se relacionan, otorgándoles el más amplio poder para que intervengan en todos los actos jurídicos y administrativos en defensa de los intereses de nuestro sindicato.”

De acuerdo con el artículo 25 de los Estatutos del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, el Consejo General de Delegados se integra con todos los miembros del Comité Ejecutivo General, del Comité General de Vigilancia, de la Comisión Autónoma de Honor y Justicia, los Secretarios Generales y los de Trabajo de cada Comité Ejecutivo Seccional y por el Presidente y los dos secretarios del presidium de cada Consejo Seccional de Delegados.

Como podrá advertirse por la integración de este Consejo, el Secretario General del Comité Ejecutivo General formaba parte de los miembros que lo integran y, en tal virtud, se le reconocía en funciones, máxime cuando, como en el caso, fungía como presidente del presidium y, por lo tanto, ejercía la representación sindical. Con él en consecuencia, continuaron vigentes las relaciones obrero-patronales hasta la toma de posesión de la siguiente directiva sindical.

CAPITULO IV

MECANISMOS DE SOLUCIÓN A LA FALTA DE TOMA DE NOTA

4.1. REQUERIMIENTO DE RESPUESTA A LA SOLICITUD DE TOMA DE NOTA, AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Al acuerdo recaído a la solicitud de 7 de julio de 1987, por el cual el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje requirió la presencia del entonces Secretario General del Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, Mario Ramírez Vistraín, para el desahogo de la prevención relacionada con la situación sindical del Secretario General electo, ingeniero Fernando Espino Arévalo, se dio el debido cumplimiento el 13 de agosto siguiente.

En la comparecencia aludida se exhibió copia de toda la documentación relacionada con el proceso electoral, cuyos originales constaban en el expediente R.S.76/70. Asimismo, se invocó que al no establecer la Ley en forma expresa la prohibición de reelección en términos absolutos, podría interpretarse en varios sentidos: no reelección en forma continua, no reelección para alguno o algunos de los miembros del Comité Ejecutivo General, no reelección dentro del Comité o para el mismo cargo, etc. Ante esta situación se requirió una toma de nota genérica a todo el Comité Ejecutivo General y Comisiones, sin especificar cargos y personas.

Además se hicieron los señalamientos siguientes:

En el capítulo XII de los Estatutos del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, relativo al proceso electoral, se establecía en el artículo 84 fracción V lo siguiente:

“Ningún representante Sindical que esté desempeñando un cargo de elección, podrá ser candidato al mismo cargo”.

Este ordenamiento estatutario fue inspirado en el principio constitucional de no reelección, pero en sus señalamientos específicos de continuidad para el periodo inmediato.

En efecto, el artículo 59 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice: *“Los senadores y diputados al Congreso de la Unión no podrán ser reelectos para el periodo inmediato”.*

El artículo 115, segundo párrafo de la fracción I señala: *“Los presidentes municipales, regidores y síndicos de los ayuntamientos, electos popularmente por elección directa, no podrán ser reelectos para el periodo inmediato.....”*

El artículo 116, tercer párrafo de la fracción I, establece:

“Los gobernadores de los Estados, cuyo origen sea la elección popular, ordinaria o extraordinaria, en ningún caso y por ningún motivo podrán volver a ocupar ese cargo, ni aún con el carácter de interinos, provisionales, sustitutos o encargados del despacho.

“Nunca podrán ser electos para el periodo inmediato:

- a) El gobernador sustituto constitucional, o el designado para concluir el periodo en caso de falta absoluta del*

constitucional, aún cuando tenga distinta denominación;

b) El gobernador interino, el provisional o el ciudadano que, bajo cualquier denominación, supla las faltas temporales del gobernador, siempre que desempeñe el cargo los dos últimos años del periodo.”

Al respecto también señala el artículo 83 de nuestra Carta Magna “...el ciudadano que haya desempeñado el cargo de Presidente de la República, electo popularmente, o con el carácter de interino, provisional o sustituto, en ningún caso y por ningún motivo podrá volver a desempeñar ese puesto”.

Como se advierte, nuestra ley suprema es clara, precisa y determinante en cuanto a la reelección, que sólo es absoluta para el Presidente de la República y para los gobernadores de los Estados y relativa en los demás casos.

En el caso que nos ocupa, ya referimos que Fernando Espino Arévalo fue electo Secretario General del Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo para el periodo 1978-1981; que le sucedió en el cargo el C. Ariel Macías Valadez, quien fue destituido y sustituido por un Consejo General de Delegados, mismo que emitió la convocatoria a elecciones para el trienio 1984-1987, resultando electo el C. Mario Ramírez Vistraín y que fue hasta el tercer período en que Espino Arévalo volvió a ocupar la Secretaría General de la organización sindical, por el voto secreto, directo y universal de los trabajadores miembros de ese sindicato, para el período 1987-1990; y que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje “tomó nota” de esta directiva, con excepción del Secretario General y

que, sin ese reconocimiento, desempeñó el cargo sin que hubieran surgido problemas legales por esa situación especial.

4.1.1 TÁCITO RECONOCIMIENTO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En páginas anteriores nos referimos a la solicitud de registro del Comité Ejecutivo General del STSTC para el período 1987-1990, dirigida al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cumplimiento a lo ordenado en la fracción II del artículo 77 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a las instancias ante el propio órgano jurisdiccional para que, de acuerdo con la costumbre, procediera a la “toma de nota” de la nueva directiva sindical.

Nos referimos, igualmente, a la resolución del propio Tribunal, de 18 de agosto de 1987, por la que procedió al registro de todos los integrantes de la directiva, con excepción del Secretario General, con el solo argumento de que se requería que fuera aclarada su situación sindical en relación al artículo 75 de la Ley, que prohíbe “todo acto de reelección dentro de los sindicatos”.

Esa situación fue aclarada, en repetidas ocasiones, en términos semejantes a los que aquí exponemos, sin que hubiera más respuesta que la ratificación –o repetición- de esa misma resolución el 12 de junio de 1990, cuando ya prácticamente no estaba en funciones como secretario general Fernando Espino Arévalo, porque el gobierno sindical lo había asumido el Consejo General de Delegados y ya estaba electo el nuevo Secretario General.

Si bien la ley burocrática no le señala término al Tribunal para pronunciar resolución, tanto para el registro de un sindicato como para los cambios de directiva, es lógico que debiera ser a la brevedad posible para el buen funcionamiento de la organización, o por lo menos durante el período para el que fue electa la directiva. En este caso el Secretario General, que de acuerdo con los estatutos y la Ley Federal del Trabajo, es el que representa al sindicato, no obtuvo la respuesta oportuna durante el período en el que desempeñó el cargo, de manera que pudiera pensarse que, al no recibir la resolución definitiva en ese período, se deberá entender que existió el reconocimiento tácito a su cargo.

En la Ley Federal del Trabajo sí se señala un término para el registro de un sindicato, en el último párrafo del artículo 366, el cual dispone:

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

Por analogía y conforme al principio de supletoriedad que establece el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, debe entenderse establecido el mismo período en el caso de los directivos, ya que la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 377 señala como obligación de los Sindicatos:

“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, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.”

Esta última disposición es similar a la de la fracción II del artículo 77 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que aplicadas supletoriamente las disposiciones de La Ley Federal del Trabajo, de conformidad con lo ordenado en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estuvo obligado a tomar nota íntegra de los miembros del Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores del Sistema del Transporte Colectivo, período 1987-1990, incluyendo al Secretario General, Fernando Espino Arévalo. Al no hacerlo, debe considerarse tácita su “toma de nota”, tanto por los fundamentos legales invocados, como por no haberse impugnado, con bases jurídicas, la reelección de Espino Arévalo en ese sindicato después de transcurridos dos periodos estatutarios.

4.2. CONVOCATORIA AL CONSEJO GENERAL DE DELEGADOS PARA RESOLVER EL PROBLEMA.

En el capítulo anterior nos referimos al acuerdo de la organización sindical de los trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, de constituirse en Consejo General de Delegados, en virtud de que, a punto de concluir su mandato estatutario, el Tribunal Federal de Conciliación de Arbitraje, no “tomaba nota” del Comité Ejecutivo General, en funciones hacía casi tres años.

Los propios miembros del Presidium del Consejo, Fernando Espino Arévalo, presidente; Horacio Pereznegrón P., secretario de actas y acuerdos; Eliseo Ramírez Pérez y Miguel Federico Chávez Bernabé, escrutadores, se dirigieron al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el mismo 3 de abril de 1990, para notificarle:

“... venimos a exhibir la copia del acta del Consejo General de Delegados de nuestro sindicato, celebrado el martes tres de abril del año en curso. En dicha acta aparece que los suscritos fuimos designados para integrar el Presidium del mencionado Consejo General de Delegados, personalidad con la cual comparecemos ante ese H. Tribunal...”

“...acompañamos también copia de la convocatoria fechada el doce de marzo de 1990, al tenor de la cual se llevó a cabo el Consejo General de Delegados de que se trata. Adjuntamos copias debidamente firmadas de las actas de cada uno de los consejos seccionales en los cuales resultaron electos el presidente y los secretarios de dichos Consejos, en las cuales aparece que se encontraban totalmente representados todos y cada uno de los miembros de nuestro sindicato”.

“Venimos a solicitar se tome nota y en su oportunidad se nos expida copia certificada de la misma, de todas y cada una de las personas que integran tanto el Presidium del Consejo General de Delegados, como de los quince compañeros comisionados por este Consejo en su carácter de segundo órgano de gobierno, para que ellos tengan la representación legal de nuestro sindicato, con todas las facultades que en el acta se enumeraron, como son entre otros: realizar todos y

cada uno de los actos jurídicos necesarios para la defensa de los intereses de este sindicato”.

A continuación se citaban nombre y cargo de los miembros del presidium y de los integrantes de la comisión representativa del sindicato. Ambas relaciones las encabezaba Espino Arévalo, en su carácter de Presidente del Presidium del Consejo. Copia de este escrito se dirigió al jefe del Departamento del Distrito Federal y Presidente del Consejo de Administración del Sistema de Transporte Colectivo, al Director General del este Organismo, al Secretario General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y a toda la base trabajadora del Sistema.

En los términos solicitados, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tomó nota de ese cambio de representación sindical, con base en el multicitado artículo 77, fracción II de la Ley de la materia.

En esa virtud, el Presidium del Consejo procedió a emitir la convocatoria para la renovación de la directiva sindical, misma que a mayor abundamiento fue certificada por el notario público número 15 del Distrito Federal, Licenciado Eduardo García Villegas, mediante escritura 83,082, volumen 1,012, fojas 293, el 21 de mayo de 1990, en la que hace constar, en su parte medular, lo siguiente:

“Que el C. Fernando Espino Arévalo y Horacio Pereznegrón, Presidente del Presidium y Secretario de Actas y Acuerdos y Presidente del Comité General de Vigilancia, se constituyen en el edificio sindical a las 15 horas y con fundamento en el artículo 84, fracción 1, 3ª y 5ª de la Ley de Notariado del Distrito Federal, da fe sobre los siguientes hechos: Exhibición de la convocatoria para las elecciones de la renovación de

los integrantes del Comité Ejecutivo General, mismas que se efectuarán el martes cinco de junio del presente año, para el trienio 1990-1993, proceso que se ajustará a lo acordado en el IX Gran Congreso General Ordinario. Copia de esta convocatoria fue fijada en todos los pisos del edificio, en el elevador y en el tablero de avisos sindicales...”

De acuerdo con esa convocatoria sólo fue registrada la planilla roja y las elecciones se efectuaron el martes cinco de junio de 1990.

A las 2:45 horas del miércoles 6 del mismo mes y año concluyó el acto y se levantó el acta correspondiente, que firmaron los miembros del Presidium: presidente Fernando Espino Arévalo, secretario de actas y acuerdos Horacio Pereznegrón, escrutadores Eliseo Ramírez Pérez y Miguel Federico Chávez Bernabé.

4.3. SOLICITUDES DE TOMA DE NOTA Y RESPUESTAS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El mismo Consejo General de Delegados dirigió el oficio C.G.D. 338/90 al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, comunicándole, para todos los efectos legales correspondientes, que en los comicios efectuados el cinco de junio de 1990 resultaron electos para representar al sindicato, en el ejercicio 1990-1993, los miembros de la Planilla Roja encabezada por el C. Horacio Pereznegrón como Secretario General.

Se acompañó copia de la convocatoria de 21 de mayo, emitida por el Consejo General de Delegados, copia autógrafa del cómputo y otras constancias del proceso electoral.

El Tribunal emitió su resolución RS76/70, 10° cuaderno, el 19 de junio de 1990, en la que dice:

“Agréguese a sus autos el escrito y anexos que al mismo se acompañan, presentado el 7 de junio del año en curso, suscrito por los C.C. Fernando Espino Arévalo, Horacio Pereznegrón, Miguel F. Chávez Bernabé y Eliseo Ramírez Pérez, en su carácter de presidente, secretario de Actas y Acuerdos y escrutadores, respectivamente, del Presidium del Consejo General de Delegados del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, con la personalidad que tienen acreditada ante este Tribunal, documentación mediante la cual solicitan la toma de nota del Comité Ejecutivo General de dicho sindicato para el período 1990-1993.”

En seguida se hacen las consideraciones de rigor, para luego resolver:

“Con base en lo establecido en el artículo 77, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 30, 31 y 78 de los Estatutos del Sindicato multicitado, que se tienen a la vista, tómesese nota que es Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (Metro), por el período comprendido del 6 de junio de 1990 al 5 de junio de 1993, el siguiente: Horacio Pereznegrón Pereznegrón, secretario general...”

Se citan nombre y cargo de cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo General, del Comité General de Vigilancia, de la Comisión Autónoma de Honor y Justicia, y de las Comisiones de Propaganda, de

Acción Deportiva, de Escalafón y del Fondo de Ahorro. Se hacen las prevenciones de ley y se ordena comunicar la resolución al Director General del Sistema de Transporte Colectivo, para los efectos de las relaciones laborales y el pago de las cuotas sindicales; a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y a los interesados.

Como punto final de sus actividades al frente de este sindicato, el ingeniero Espino Arévalo, en su carácter de presidente del presidium del I Congreso Extraordinario, tomó la protesta estatutaria a la directiva sindical electa el martes cinco del mismo mes de junio de 1990.

Fue así como se solucionó, en forma definitiva, y hasta diríamos que salomónica, la falta de toma de nota a la elección democrática de un Secretario General para un segundo periodo, aunque no consecutivo, con la salvedad de que ni en éste, ni en los dos casos semejantes que citamos al respecto, fue definida la prohibición del artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que consideramos que mientras no se elimine este vacío su interpretación seguirá siendo discutible.

CONCLUSIONES

1. El sindicalismo en México tiene su origen desde antes de su reconocimiento constitucional en el artículo 123 de la Carta Magna de 1917, tanto así, que las huelgas de Cananea y Río Blanco resultaron un detonante importante del movimiento revolucionario que encabezó Francisco I. Madero en 1910. De ahí que al expedirse la Constitución de Querétaro, se consolidó la tendencia

hacia la organización obrera y la conquista de condiciones de trabajo más justas a través de la negociación colectiva y la huelga.

2. La consideración del Estado en torno a que el artículo 123 constitucional no regulaba ni protegía a quien le prestaba servicios de manera subordinada a cambio de un sueldo determinado, argumentando que no tenían una relación de trabajo y que por lo mismo no eran trabajadores, dio lugar a que este importante sector laborante se quedara al margen de los derechos y prestaciones consignados en el artículo 123 constitucional. A partir de ese criterio, los servidores públicos siguieron regulados por las disposiciones administrativas expedidas por el titular de cada dependencia pública. Idéntico criterio se siguió en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, que, a través de su artículo 2º, excluyó de su régimen a los servidores públicos.

3. La expedición del Estatuto jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en 1938, rompió con ese criterio y reconoció el carácter de trabajadores que tienen los servidores públicos, y les reconoció mejores derechos laborales en materia individual, aunque los limitaba en materia colectiva. No obstante, los trabajadores del sector público empezaron a ejercer derechos que antes no tenían, e iniciaron su organización colectiva en sindicatos por dependencia, y en la única federación sindical reconocida por el Estado. Con estos antecedentes y a instancia del presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1959 se propuso y se aprobó la creación del apartado “B” del artículo 123 constitucional, en tanto que en 1963 fue aprobada y promulgada su ley reglamentaria, denominada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de diciembre de 1963.

4. El transporte público de pasajeros en la Ciudad de México constituye un área estratégica del Estado para el desarrollo económico de la Capital de la República, en cuya prestación de servicios los trabajadores al servicio del Estado constituyen el motor que impulsa la transformación de la vida de la ciudad, además de que son a la vez actores representativos de la población urbana.

5. El surgimiento del Sistema de Transporte Colectivo como organismo público descentralizado del gobierno Federal (y posteriormente del gobierno del Distrito Federal), encargado de administrar y operar el Metro de la Ciudad de México, dio lugar a que los trabajadores a su servicio constituyeran una de las organizaciones sindicales con mayor participación de sus bases, en la que se expresó la lucha de un sector obrero calificado, con nivel de estudios por encima de la media nacional, por lo que sus manifestaciones y acuerdos adoptados no podían ser manipulados para violentarse.

6. La intervención del Estado en la vida interna de los sindicatos, ha sido una constante desde el reconocimiento constitucional y legal de éstos, de tal suerte que la vinculación de las organizaciones sindicales a las decisiones del Estado, derivaron en la constitución de un movimiento corporativo de los trabajadores mediante el cual se ejercería un control sobre cualquier expresión disidente, a través de una estructura directiva sindical de carácter vertical autoritaria. Otra de las formas de control del estado sobre el movimiento obrero sindical, se ejerce a través de la toma de nota de los tribunales laborales respecto de la constitución de

organizaciones sindicales, de las modificaciones estatutarias y de los cambios de directivas. La no expedición de la toma de nota implica el no reconocimiento oficial del Estado hacia las organizaciones obreras o sus dirigentes.

7. La “toma de nota” no es un concepto definido por la doctrina o la ley como figura específica, sino que, mas bien, es una frase que se ha hecho muy común en el ámbito jurídico-laboral, pues toda notificación que expiden los tribunales del trabajo, respecto de diversas promociones que se realizan ante ellos, establece que “se toma nota”. Respecto al tema en el que se analiza el registro de los sindicatos o de su directiva, es preciso señalar que la “toma de nota” de los sindicatos o de su directiva, es de hecho el acto en virtud del cual se le otorga o reconoce a estos la personalidad jurídica, sin la cual se encuentran incapacitados para cumplir con su finalidad. Este razonamiento basado en el artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo que prescribe “ *El registro del sindicato y de su directiva, otorgada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades*”, en relación con el 374 del mismo ordenamiento, que indica que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad, entre otros conceptos, para “*III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes*”, parece no ser congruente con lo dispuesto por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en sus artículos 2 y 7, pues en el primero se señala que “Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente...” , y en el segundo, el artículo 7 se dispone que “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores,

sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.”

8. Dentro del tema de los sindicatos, es preciso señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado limita, en su artículo 75, la reelección de los representantes sindicales, mientras que la Ley Federal del Trabajo lo permite, situación que a decir de los analistas del derecho del trabajo limita, en el primer caso, la voluntad de los trabajadores, cuando sería razonable seguir manteniendo una representación sindical que, por su experiencia y capacidad, garantice una adecuada y efectiva representación del interés obrero, además de mejores condiciones de trabajo para todos.

9. Bajo ese razonamiento, consideramos que la toma de nota no debe de ser un instrumento que sustituya la voluntad de los trabajadores afiliados a un sindicato, pues de lo contrario constituiría una intromisión anticonstitucional en la vida interna de éstos y, por ende, una violación a la autonomía sindical protegida constitucionalmente y a través de la normatividad del Convenio 87 de la OIT. Este mismo criterio es el que prevaleció en el tratamiento del tema que nos ocupa, aunque no es coincidente con el del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que si bien es cierto omitió, en el caso que nos ocupa, resolver en tiempo sobre una disposición prevista en la Ley Burocrática que establece la no reelección de los dirigentes sindicales, dejó que el dirigente que se encontraba en ese supuesto ejerciera el encargo que por voluntad de los trabajadores le fue dado y, sin tomar nota de la legalidad del proceso, lo convalidó después al reconocerlo, no como Secretario General del Comité Ejecutivo General, sino como Presidente del

Segundo Órgano de Gobierno sindical, como lo es el Consejo General de Delegados, otorgando a éste la representación del Sindicato, incluso para convocar a la renovación de la directiva sindical y validar el nuevo proceso electoral.

10. La falta de toma de nota, en torno al caso que hemos analizado, por voluntad de la base trabajadora integrante del sindicato de trabajadores del Metro, no dio por resultado el efecto que se pretendió de dejar al dirigente sindical sin capacidad jurídica para actuar en representación de la organización sindical.

11. Asumimos la convicción de que, en una sociedad moderna y civilizada, es posible conciliar en un ambiente de cordialidad, siempre privilegiando el Estado de Derecho, el problema de la falta de respeto a las garantías de libertad y autonomía sindicales, así como la crisis de credibilidad que vive el sindicalismo mexicano por el deterioro o desgaste de las estructuras directivas. Creemos también que resulta absurda la división normativa que se ha creado a partir de una legislación para las relaciones laborales en el sector privado (apartado "A" del 123 constitucional) y otra para el sector público (apartado "B" de la misma norma constitucional). A lo largo de este trabajo dejamos constancia de que, el Constituyente de Querétaro, no previó la existencia de más normatividades laborales distintas de la creada por ellos, esto es, el original artículo 123 constitucional, sin apartados y sin consideraciones excluyentes o discriminatorias. Por tanto, consideramos que es necesario que se realicen los ajustes legislativos que resulten pertinentes, a efecto de que la garantía de libertad sindical sea una realidad en ambos regímenes laborales, sin obstáculos y sin interpretaciones normativas que contravengan

el espíritu del Constituyente de 1917 y las disposiciones del Convenio 87 de la OIT.

BIBLIOGRAFIA

1. **ACOSTA ROMERO, Miguel,** Teoría General de Derecho Administrativo, Editorial Porrúa S.A. México, 5ª Edición, 1983.
2. **ALONSO GARCÍA, Manuel,** Curso de Derecho del Trabajo Editorial Ariel, Madrid, 1973, 4ª Edición
3. **CABANELLAS, Guillermo,** Tratado de Derecho Laboral, Editorial El Gráfico, Buenos Aires, 1949, Tomo III
4. **CABANELLAS, Guillermo,** Introducción al Derecho Laboral, Editorial El Gráfico, Buenos Aires, 1960, Volumen II
5. **CAMACHO HENRÍQUEZ, Guillermo** Derecho del Trabajo, Editorial Themis, Bogota, 1961, Tomo I
6. **CAVAZOS FLORES, Baltasar,** 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1989, 6ª Edición.
7. **COLMENARES. M., Ismael,** Cien Años de Lucha de Clases de México, Editorial Quinto Sol, México 1980, Tomo I
8. **DÁVALOS, José y Otros,** Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor R., Editorial UNAM, México, 1985.
9. **DÁVALOS, José,** Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa S.A., México, 1974 Tomo II., 5ª Edición

10. **DE BUEN LOZANO, Néstor,** Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México, 1974 Tomo II., 5ª Edición.
11. **DE LA CUEVA, Mario,** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, 1978 Tomo I, 5ª Edición.
12. **DE LA CUEVA, Mario,** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México, 1979 Tomo II, 1ª Edición.
13. **FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge,** El Estado Empresario Editorial UNAM, México 1982
14. **FRAGA, Gabino,** Derecho Administrativo, Editorial Porrúa S.A. México, 1975 6ª Edición.
15. **GARCÍA OVIEDO, Carlos y Otros,** Derecho Administrativo, Editorial Artes Graficas Iberoamericanas, S.A., Madrid, 1968, 9ª Edición
16. **GUERRERO, Euquerio,** Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México, 1981 12ª Edición.
17. **LASTRA LASTRA, José Manuel,** Derecho Sindical, Edit. Porrúa, S.A., México, 1991
18. **LASKI J., Harold** Los Sindicatos en la Nueva Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, 1967, 3ª. Edición en español.

- 19. MALDONADO, Edelmiro,** Breve Historia del Movimiento Obrero, Ediciones e Impresiones Pedagógicas, S.A., México 1981, 3ª Edición.
- 20. MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio** La Administración Pública en México, Editorial Porrúa, S.A., México, 1942.
- 21. MUÑOZ, Ramón Roberto** Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México, 1983, Tomo II
- 22. OSORIO, Manuel y Otros** Leyes de Trabajo Comentadas, Editorial Bibliográfica Argentina SRL, Buenos Aires 1961.
- 23. PALOMAR, Miguel Juan** Diccionario para Juristas, Editorial Porrúa, S.A., México 1980.
- 24. PARRA PRADO, Manuel Germán,** Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado, Editorial Talleres Graficos de la F.S.T.S.E., México, 1983
- 25. REYNOSO CASTILLO, Carlos,** Derecho del Trabajo, Panorama y tendencias, Edición de la H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco y Miguel Angel Porrúa, Librero editor, México, 2006.
- 26. ROSS GÁMEZ, Francisco** Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1986, 2ª Edición

- 27. SANTOS AZUELA, Héctor,** Derecho Colectivo del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1993.
- 28. SERRA ROJAS, Andrés,** Derecho Administrativo, Editorial Porrúa S.A. México, 1982 Tomo I, 11ª Edición.
- 29. SILVA HERZOG, Jesús** Breve Historia De La Revolución Mexicana, Fondo de Cultura Económica, México 1985.
- 30. TRUEBA URBINA, Alberto** El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, S.A., México, 1962.
- 31. TRUEBA URBINA, Alberto,** Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México, 1979, 2ª Edición.
- 32. ZAVALA BUCIO, Héctor,** Retrospectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo,(Metro), Inédito, México, 1990.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa S.A. 92ª Edición, 1991.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Editorial Talleres Gráficos de la FSTSE México 1989.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Editorial Talleres Gráficos de la FSTSE, México 1991.

Ley Federal del Trabajo Editorial Talleres Gráficos de la FSTSE México 1989.

Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917.

IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Poder Judicial de la Federación, México.

Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo. Editorial Talleres Gráficos del Sindicato de Trabajadores del Metro, México, 2000.

Estatutos del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, (Metro) Editorial Talleres Gráficos del Sindicato de Trabajadores del Metro, México 2003.

Trinchera Órgano Informativo del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, No. 70-72 al 90, México 1984