

31
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL SINDICATO DEL SISTEMA
DE TRANSPORTE COLECTIVO"

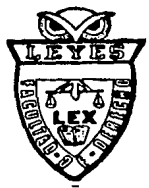
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

OSCAR ALEJANDRO ALTAMIRANO CARREÑO



MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

INDICE GENERAL

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES SINDICALES

A) EN EUROPA

1) Origen del Hombre y del Trabajo	1
2) Origen de la Libertad	3
3) Origen del Movimiento Obrero y su Primera Internacional	5
4) La Primera Internacional	7

B) EN MEXICO

1) La Colonia	10
2) La Independencia	13
3) La Reforma	14
4) La Revolución	16
5) La Constitución de 1917	23
6) La Epoca Contemporánea	25

CAPITULO SEGUNDO
CONCEPTOS GENERALES

1) Concepto de Sindicato	39
2) Coalición	45
3) Asociación	46
4) Requisitos de existencia del Sindicato	49
5) Formas de Sindicación	55
6) Registro de Sindicatos	58

CAPITULO TERCERO
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA
DE TRANSPORTE COLECTIVO

1) Antecedentes	65
2) Creación del Sindicato del Sistema de Transporte Colectivo	73
3) Primeras Inquietudes Sindicales	74
4) Constitución del Sindicato de Trabajadores del S.T.C.	78
5) Evolución Sindical	87

CAPITULO CUARTO

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

1) Estatutos	93
2) Condiciones Generales de Trabajo	112
3) Reglamento del Servicio Médico	132
4) Reglamento de Escalafón	146
CONCLUSIONES	157
ANEXOS	168
BIBLIOGRAFIA	II

INTRODUCCION

Con este trabajo se trata de demostrar, la estructura y funcionamiento del Sindicato del Sistema de Transporte Colectivo (Metro), analizando sus Estatutos, Reglamentos y Condiciones Generales de Trabajo.

Este tema lo considero de gran importancia, ya que en la actualidad el transporte en la Ciudad de México es muy necesario y por lo tanto, las relaciones entre los trabajadores y la empresa toman un papel preponderante, para que el servicio que se presta sea eficiente y seguro.

Elegí este tema a desarrollar, debido a que trabajo en el Sistema de Transporte Colectivo desde el año de 1984 a la fecha, y me he percatado de que el Sindicato requiere de algunos cambios que a mi parecer servirían para un mejor funcionamiento.

Para tal efecto, presentaré primeramente el desarrollo histórico de los sindicatos tanto en Europa como en México; con sus antecedentes respectivos desde el Origen del Hombre y del Trabajo, hasta la Epoca Contemporánea. Estableceremos una visión general de los conceptos básicos sobre la materia laboral en relación específica de los sindicatos.

Mencionaré los antecedentes del Sindicato del Metro, su creación, su constitución y sus actividades más importantes en su desarrollo histórico, aunado al análisis de los Estatutos y reglamentos que rigen su vida sindical actual.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES SINDICALES

El presente capítulo nos hablará sobre cómo, el ser humano, fué desarrollando sus relaciones laborales y cómo se originaron éstas, hasta llegar a la época contemporánea.

A) En Europa

1) Origen del Hombre y del Trabajo.

Aunque el Sindicalismo no tiene nacionalidad nada existe tan universal y tan antiguo como las luchas sociales; el esfuerzo y el trabajo de los pobres se transforma en la fortuna de los ricos, de ahí el antagonismo irreductible del débil contra el fuerte.

Por la defensa de la libertad y una vida más justa, la sangre ha corrido en muchas etapas. Según Federico Engels, hace muchos centenares de miles de años, en una época aún no establecida que los geólogos denominan Tercearia vivía en algún lugar de la zona tropical, una raza de seres antropomorfos extraordinariamente desarrollada.

Luis Araiza al citar a Darwin nos da una descripción aproximada y aún no comprobada de estos seres; que eran como monos, peludos y vivían en los árboles formando manadas comunitarias. Seguramente hubieron de pasar centenares de miles de años antes de que la sociedad humana surgiese de aquéllas manadas de monos que trepaban por los árboles. Pero, al fin y al cabo surgió y volvemos a encontrar como signo distintivo entre la manada de monos y la sociedad humana, El Trabajo⁽¹⁾.

En las sociedades del mundo antiguo, las condiciones a que vivían sujetos los esclavos eran inhumanas, pues se les consideraba como seres inferiores y despreciables.

Después de las cruentas luchas de diversas tribus que primitivamente poblaron el Mundo; Semitas, Hititas,

(1) DARWIN. citado por ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero en México, Segunda Edición, Casa del Obrero Mundial. 1975, p.6

Fenicios, Helenos, Iranios, etc., el dominio de unos sobre otros, dió origen a la Propiedad Privada y con ello nació la esclavitud, y la explotación del hombre sobre el hombre.

A este respecto Plaúto decía: "Es necesario que el esclavo tema siempre y aunque su conducta sea irreprochable, debe maltratársele para que no olvide que éste es un derecho que el amo tiene sobre el esclavo"(2).

Los malos tratos y la explotación embrutecedora a que estaban sometidos los esclavos de manera constante, no extinguieron jamás, en éstos los sentimientos enérgicos del hombre que aspira a ser libre y así surgieron las primeras rebeliones de las grandes masas de esclavos en contra de la casta de privilegiados que los oprimía y explotaba.

2) Origen de la Libertad.

La explotación del suelo fue la base de la vida económica hasta que surgió en Grecia y Roma la Economía Monetaria y el desarrollo de la propiedad privada, lo que provocó cambios en las costumbres, quebrantando la vida social hasta sus cimientos, originando así, sublevaciones y matanzas por la desigualdad; más pobreza y más riqueza. Con la Toma de la Bastilla, en París, comenzó la Revolución

(2) PLAUTO. citado por ARAIZA, Luis. Ob. cit. p.10.

Francesa y con esto la primera victoria del Pueblo el día 14 de julio de 1789.

La Revolución Francesa, sacudió al mundo en su orden social y es un acontecimiento trascendental del movimiento de transformación de las grandes masas, sin dejar atrás las enconadas luchas de las tribus guerreras, la Rebelión de los Esclavos y la lucha contra el Feudalismo.

Era necesario que la Revolución sostuviera una lucha y saliera triunfante; que el pueblo probara su fuerza para imponerse a sus enemigos; esta gloriosa batalla consagra a París y lo immortaliza como la cuna donde nació la libertad para todo el Universo, la Francia Revolucionaria debía ser invencible y su victoria era la señal de la emancipación de todo el proletariado europeo.

El pueblo de París comienza la emancipación de los trabajadores eligiendo un Consejo Comunal o Municipal compuesto en su mayoría por obreros que reciben la misión de comenzar las reformas económicas en favor del proletariado; el Consejo de la Communa reparte los diversos ramos de la administración en diferentes comisiones, instituye una Comisión del Trabajo encargada de estudiar y preparar la ejecución de los proyectos concernientes a la satisfacción de los intereses obreros. La Commune de París será el punto

de partida de la Revolución Social y el reino de la burguesía habrá terminado, luego como consecuencia, es necesario a toda costa detener el movimiento comunalista.

La supresión a que fue sometido el pueblo parisino pasó a la historia como la inmolación del proletariado en holocausto a la libertad del trabajador⁽³⁾.

3) Origen del Movimiento Obrero y de su Primera Internacional.

El proletariado se diferencia de otras clases explotadas y oprimidas no tanto en la medida en que se le explota, como en la forma que asume esa explotación.

Proletario es el hombre que no dispone de más medios de vida que la venta de su fuerza de trabajo. El proletariado es un producto de la gran industria, su contingente aumenta a medida que la gran industria se extiende. La propiedad privada, forma la base de la Sociedad Capitalista. Bajo la acción de las leyes que rigen el desarrollo del capitalismo esta propiedad privada fue transformándose gradualmente en propiedad capitalista, dependiendo su existencia del número, cada vez mayor de

(3) ARAIZA, Luis. Ob. cit. p.13

personas que se iban quedando desnudas de toda propiedad privada. Una vez centradas las condiciones sociales del proletariado frente a la burguesía, es lógico suponer que los trabajadores se vieran obligados a buscar la forma de asociarse para obtener con la coalición los órganos apropiados para la defensa de sus intereses y derechos.

Con el progreso del maquinismo se modernizaron los transportes y las fábricas convirtiendo al artesano y trabajador en proletariado, suscitándose los bajos salarios, el hambre y la miseria.

En el lapso comprendido de 1848 a 1851, el proletariado toma conciencia de que su emancipación solamente podrá conseguirla con su propio esfuerzo y se entabla la lucha que arroja como resultado una serie de huelgas. Más adelante, se realizó el Congreso de Marsella, en esta reunión se analizó el panorama de la cuestión social del momento, se afinaron las metas y se discutió el sistema de lucha a seguir; como resultado, el cooperativismo fue repudiado como inerte y tras un debate apasionado surgió el Sindicato como organismo de clase para defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora.

El movimiento obrero comienza a perfilarse, en el horizonte hasta ayer obscuro, aparece la aurora de un nuevo

día lleno de esperanzas para el bienestar del proletariado. En Alemania, los sindicatos libres, en Inglaterra las Trade-
Unions, en Francia la Federación Obrera, en Estados Unidos de Norteamérica la Orden de los Caballeros del Trabajo y en España las Asociaciones de Resistencia.

Todas estas organizaciones no dejaban de ser casos aislados ya que no llegaban a una completa solidaridad. La estrategia de los sociólogos y la astucia del proletariado se amalgamaron por dar cima a un anhelo, La Unidad Proletaria, así en Londres se congregaron delegados de varios países para celebrar el primer mitin de unidad proletaria(4).

4) La Primera Internacional.

En Saint Martins Hall, Londres, se declaró constituida la "Asociación Internacional de Trabajadores", la Asamblea nombró un consejo general y la redacción de estatutos y reglamentos a un subcomité.

Con la concurrencia de obreros de Gran Bretaña, Francia, Italia y de Alemania, y en presencia del fracaso del movimiento revolucionario de 1848 hubo una especie de

(4) ARAIZA, Luis, Ob. cit. p.15.

colapso en la vida política europea, acrecentándose una reacción desenfrenada en contra de cualquier intento de la clase trabajadora, se organiza La Primera Internacional.

Simultáneamente, a mediados del siglo XIX Europa Occidental camina por el sendero de una prosperidad sin precedentes. Este desarrollo no se contrae exclusivamente a los países clásicos como Inglaterra y Francia, sino que el Sistema Capitalista invade a ciertas naciones rezagadas, impone sus sistemas de producción arruinando a la pequeña burguesía de las ciudades con una industria creciente. El Sistema Capitalista se desboca, por decir así y tiende a cubrir a toda Europa y América y por tanto, la clase obrera despierta del golpe sufrido y va formando su conciencia en defensa de sus propios intereses.

El fracaso de la Revolución de 1848, quebrantó también el esfuerzo del movimiento obrero alemán.

"En 1862 se creó un Leipzig, un comité central para convocar a un congreso obrero de toda Alemania. Este comité se comunicó con Lasalle por su prestigio como político de ideas radicales, dicho comité le pidió su consejo el cual respondió con la Carta Abierta en la que habla de un deslindamiento de campos entre los obreros con ideas pequeño burguesas y los obreros progresistas,

llegándose a constituir el 23 de mayo de 1863 una Liga General Obrera Alemana presidida por Lasalle y formada por proletarios independientes"(5).

Si bien Lasalle con esta acta impulsó el movimiento obrero alemán, sus doctrinas de sentido científico, más bien reformistas, pequeño burguesas esencialmente, perjudicaron al movimiento obrero alemán.

Lasalle creyó que Bismark otorgaría a los obreros muchas concesiones a cambio del apoyo de éstos, de ahí los ataques certeros de Carlos Marx en contra de la política de Lasalle acusándolo de traidor de la causa del proletariado.

El político Lasalle fue un idealista y como tal tenía que resolver el problema obrero dentro y acorde a su concepción filosófica sin el sentido científico que posee el socialismo predicado por Carlos Marx.

Durante el año de 1863, se percibe cierto ascenso del movimiento obrero en Inglaterra y Francia y es de 1863 a 1864, con la participación de delegados obreros ingleses, franceses, italianos y alemanes como se organiza una central internacional. Se comisiona a Marx para redactar lo que se

(5) ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios de Derecho del Trabajo, U.N.A.M., México 1988, p.30

llama la Comunicación Inagural, así como los estatutos. Los puntos de vista de Carlos Marx pueden sintetizarse de la siguiente forma:

- Organización del proletariado en partido de clase;
- Lucha para conseguir una justa legislación social;
- Creación de cooperativas obreras;
- Lucha contra la diplomacia;
- Unión de los proletariados de todos los países;
- Derrocamiento del Sistema de Dominación de Clases; y
- Liberación económica de la clase trabajadora⁽⁶⁾.

B) EN MEXICO

1) La Colonia.

La etapa de la Colonia es muy importante en nuestro país, ya que ésta abarcó muchos años. Con la llegada de los españoles a México comienza una etapa muy larga y trizte para los pueblos antiguos ya que los españoles se encargaron de destruir y cambiar toda tradición que pudiera afectarles para lograr el control total del país.

Utilizaron a los indígenas para hacer trabajos muy pesados y casi siempre sin retribución alguna.

(6) ESTRELLA CAMPOS, Juan. Ob. cit. p. 31.

Los españoles por medio del Cabildo de la Ciudad de México, trajeron sus instituciones públicas, las cuales empezaron a dar las primeras leyes del trabajo.

Existían agrupaciones obligatorias en las que se clasificaba a los artesanos según su oficio, llamadas Ordenanzas Gremiales. Los indígenas eran tratados con saña y se les veía como lo más bajo y humillante; por su parte los españoles sacaban el mayor provecho de los trabajos que hacían los indígenas, dando jornadas de trabajo desde que amanecía hasta que obscurecía, motivando con esto algunas rebeliones que no maduraban ya que los indígenas eran asesinados y torturados⁽⁷⁾.

El país al ser conquistado por los españoles es sometido por la Corona Española; en la etapa de la Colonia en nuestro país, España emitió varias órdenes y leyes entre ellas una de las más importantes y sublimes fueron las Leyes de Indias, ya que son el antecedente más firme que se encuentra por sus disposiciones de carácter proteccionista hacia los indios⁽⁸⁾.

(7) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Libertad Sindical en México, Ed. Alfaro Siqueiros, México, 1974, p.28

(8) ESQUIVEL OBREGON, T. Apuntes de la Historia del Derecho Mexicano, Tomo I, Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1984, p.34

La forma de trabajo que se utilizaba era la servidumbre en donde los indígenas eran los encargados de la mano de obra en condiciones muy deplorables e inadecuadas.

España al emitir leyes proteccionistas mencionaba que las Leyes de Indias lucharían por dar a los indígenas libertad de trabajo.

Las Leyes de Indias disponían jornadas de trabajo de ocho horas y con descansos de domingos y se fijaba ya un salario en retribución del trabajo realizado.

A pesar de que las leyes protegían de alguna manera a los indígenas, existía mucha desigualdad entre conquistadores y naturales, ya que la realidad era que el indígena era forzado a trabajos duros con jornadas de muchas horas y además mal pagadas. En esta etapa no podemos hablar de que se hayan unidos los pueblos para defenderse ya que no había organismos bien definidos y por lo tanto no podían asociarse⁽⁹⁾.

(9) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México, Ed. Atlamilitli. México, 1960. p.29.

2) La Independencia.

La etapa de la Independencia comprende de 1810 a 1821: en esta etapa la situación del trabajador es muy difícil, porque era muy mal pagado y existía mucha desigualdad. El objetivo principal, de ésta era lograr una libertad y así poder acabar con los conquistadores y sobre todo con la tutela que se imponía desde España.

La esclavitud predominaba, ya que se les veía a los esclavos como seres en quienes se desconocía toda calidad humana, y por lo tanto, no había forma de luchar por derechos que nunca habían tenido.

El 19 de octubre de 1810, Miguel Hidalgo y Costilla decreta la abolición de la esclavitud y con ello se levantan rebeliones y comienzan las primeras asociaciones en pro de la libertad.

Por su parte, en 1813 José María Morelos y Pavón expone en Chilpancingo, "Los Sentimientos de la Nación" en donde se habla de que se aumente el salario del pobre, que se mejoren sus costumbres, se aleje de la ignorancia y se le dé una mejor vida.

Las ideas de Morelos desgraciadamente no florecieron como él hubiera querido, pero fue un documento importante para que se encaminaran hacia una nueva etapa. La consolidación de la independencia se logra hasta el año de 1821 en donde México adquirió la personalidad de Nación libre⁽¹⁰⁾.

3) La Reforma.

La independencia de México fue un movimiento importante de liberación, pero la situación laboral continuó en la obscuridad. De 1824 a 1847 se promulgaron diversos documentos en donde en ninguno de ellos, se habló del problema del trabajo, sólo entrando a la etapa de la Reforma que fue en el año de 1857, surgieron realmente disposiciones de carácter social en protección de los trabajadores.

Se habló de que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios personales sin la justa retribución.

En el año de 1859 Benito Juárez expidió sus "Leyes de Reforma", las cuales suprimían toda orden religiosa que existiera, así como toda hermandad o cofradía.

(10) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa 1985, p.55.

En la etapa de La Reforma, hubo muchas disposiciones con las cuales el país tenía ordenamientos supremos con derechos que protegían a los trabajadores, pero existían otras disposiciones que contravenían, y es el caso del Código Penal del Distrito Federal de 1872 que ordenaba que se impondría de ocho días a tres meses de cárcel y una multa de 25 a 500 pesos, al que creara tumulto o revuelta con el objeto de aumentar o disminuir los salarios⁽¹¹⁾.

En 1874 los mineros de Pachuca y Real del Monte iniciaron una huelga que tuvo un éxito rotundo, debido a que en cinco meses lograron un triunfo y vieron coronados sus esfuerzos: pues se firmó un convenio en donde se lograron las primeras prestaciones del trabajador mexicano, como lo fue la desaparición de las tiendas de raya; la reducción de la jornada de trabajo, y la abolición del trabajo nocturno.

De 1874 a 1906, se observan las primeras organizaciones de artesanos, y la prohibición del sindicalismo; el auge en el proceso de industrialización hacia la mitad del siglo XIX trajo consigo la formación de un incipiente proletariado industrial que lentamente comenzó a organizarse. Aquí se encuentran los orígenes del movimiento obrero mexicano.

(11) CLARK, Ruth M. La Organización Obrera en México, Tercera Edición, México, Ed. Era, 1983, p.16.

La economía del país era aún esencialmente agrícola, pero el proceso de crecimiento en áreas como la industria textil, la minería y la expansión de las vías de comunicación, especialmente ferroviarias ayudaron al movimiento obrero. Esta fase del crecimiento económico en México estaba regulada por los esquemas del desarrollo capitalista liberal⁽¹²⁾.

4) La Revolución.

Es habitual dar como fecha de iniciación del movimiento obrero organizado en México, el día 12 de octubre de 1910 en que Francisco I. Madero comenzó la Revolución contra Don Porfirio Díaz Mori, presidente y dictador desde 1876 y hacer coincidir el desarrollo del movimiento obrero con la revolución. Siendo esto parcialmente cierto, los orígenes del movimiento obrero anteceden realmente en algunos años a la Revolución Política y Social de 1910.

En el siglo XIX en Europa y los Estados Unidos se estaban formulando todo tipo de teorías anarquistas, socialistas y comunistas, sin que los trabajadores mexicanos tuvieran conocimiento de estas nuevas ideas.

(12) ARAIZA, Luis. ob. cit. p.16.

En dicha época México era un país aislado del resto del mundo y carecía de comunicaciones, estaba industrialmente subdesarrollado, las masas eran analfabetas, la iglesia católica con su tremendo dominio sobre la gente, vigilaba y obstaculizaba la entrada al país de cualquier teoría que pudiera transformar el nivel tradicional de las clases bajas. La Iglesia y el Estado coincidían totalmente en estos puntos.

La población indígena mexicana estaba compuesta por muchos grupos, cada uno de ellos con una lengua o dialecto diferente y por lo tanto no había comunicación entre ellos. En los últimos años del siglo XIX Don Porfirio Díaz el dictador, se preocupó por la industrialización del país; se aceleró la construcción del ferrocarril, surgieron fábricas, con lo que se obtuvo cierto avance en el desarrollo del país; pero tratando de que el obrero continuara en el bajo lugar que tenía desde muchos años atrás⁽¹³⁾.

En México el sindicalismo era prácticamente desconocido; pero las clases trabajadoras trataban de lograr desesperadamente algún tipo de organización, y se formaron

(13) GONZALEZ CASANOVA, Pablo . Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Inst. de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., Ed. Siglo XXI, 1984, p.15

sociedades mutualistas ya que era el primer recurso para la protección personal del trabajador.

Así el periódico "El Socialista" publica el "Manifiesto Comunista" de Carlos Marx y Federico Engels.

Las Leyes de este tiempo, lejos de reconocer los derechos de la clase obrera, eran una fortificación implacable contra cualquier agitación legal encaminada al mejoramiento de la condición económica de los obreros; declaraban sanciones y multas al que creara tumultos o revueltas con el objeto de obtener incremento salarial.

Es notable que apenas en 1878, es creado un Partido Comunista Mexicano, el cual aunque no prospera revela la inquietud por transitar de las formas de organización a las más claramente políticas.

A partir de 1885 el movimiento obrero y artesano cae en una larga etapa de receso, Porfirio Díaz aplica su estilo de "Poca política y mucha administración" y después de una intensa represión detiene los movimientos que los trabajadores y sus nuevas organizaciones realizaron por obtener mejores condiciones laborales.

Entre los primeros intentos de sociedad mutualista, el más importante fue el de los ferrocarrileros. En 1888 se formó la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, bajo la dirección de Nicasio Idar, quien vivió en Estados Unidos y tuvo mucha influencia de ése país para el desempeño de su cargo directivo.

En 1901 Ponciano Arriaga y los Hermanos Flores Magón, al frente de un grupo de intelectuales forman el "Partido Liberal Mexicano", el cual sería de suma importancia en el movimiento de liberación durante los últimos años del porfiriato, realizándose 250 huelgas el mayor número de las cuales ocurre en la industria textil, ferrocarriles, minería y la industria cigarrera.

Los más importantes movimientos sindicales contaban con la presencia de los militantes o simpatizantes del Partido Liberal Mexicano, así sucedió en la población minera de Cananea, en Sonora donde en junio de 1906 los trabajadores suspenden sus labores en protesta por las condiciones a que estaban sujetos y por la discriminación que sufrían respecto de los trabajadores norteamericanos en ese lugar.

Sometidos a diversas provocaciones los mineros sostienen la huelga hasta que el Gobierno ordena reprimirlos. Dos centenares de Rangers norteamericanos participan en el asesinato de varios trabajadores, durante las balaceras contra toda la población y en el encarcelamiento de los principales dirigentes. Esta represión indicaba paradójicamente, el ocaso del régimen porfirista. La crisis del porfirismo la tuvieron que pagar los trabajadores violentamente obligados a dejar sus demandas reivindicativas como los mineros de Cananea.

También los obreros textiles de Río Blanco en Veracruz, deciden no tolerar más las precarias condiciones a que estaban sometidos. En primer término los patrones y más tarde el Gobierno de Porfirio Díaz ven el conflicto como un problema cardinal, pues someterse a las demandas de los trabajadores implicaba aceptar la legitimidad de todo el sistema laboral.

Una vez más, se buscó resolver el asunto por la vía de la fuerza armada. En enero de 1907 los trabajadores textiles cansados por el silencio ante sus demandas, inician un movimiento que se extiende a todo el pueblo, arrojando un considerable saldo sangriento.

Las acciones de fuerza contra los trabajadores y sus huelgas en Cananea y Río Blanco con todo y su extrema violencia, no bastaron para detener las acciones de inconformidad obrera pues de 1910 a 1917 nacen las primeras organizaciones sindicales.

El movimiento armado de 1910 que destituye a Don Porfirio Díaz Mori del poder, inicia con una nueva era en la historia de México. Primeramente el nuevo Gobierno presidido por Francisco I. Madero debe aceptar la existencia de muchas agrupaciones sindicales ya que aunque la resolución había sido predominantemente campesina, en ella participaron destacadamente obreros; baste considerar la actuación de los ferrocarrileros en una resolución que en gran medida se hizo a bordo de los trenes. Madero en una declaración en 1911, menciona que del Gobierno no dependía aumentar salario ni disminuir horas de trabajo, sino que el pueblo deseaba libertad para unirse y poder defender sus derechos y que con esto podrían comer y vivir mejor.(14)

Las ideas sindicalistas y socialistas seguirían teniendo eco en la creación de organismos obreros. Una corriente distinta a la de los Flores Magón encabeza en 1912 la formación de la Casa del Obrero Mundial, concebida inicialmente como un centro de discusiones filosóficas, esta

(14) GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Ob. cit. p.18.

organización llega a convertirse en un embrión de federación obrera.

Durante el régimen de Madero, la clase obrera en México se comportó de manera pasiva y neutral; durante la lucha de Huerta estaba amargada y resentida, en tiempos de Carranza consciente y organizada y con un plan de acción bastante definido.

Don Venustiano Carranza comandó un ejército contra Huerta y publicó su Plan de Guadalupe en marzo de 1913 en donde no hizo ninguna proposición de apoyo a la clase trabajadora. La Casa del Obrero Mundial decide apoyar al Carrancismo en su lucha contra los ejércitos campesinos de Francisco Villa y Emiliano Zapata; el lugarteniente Alvaro Obregón con más visión política, concerta un pacto en la Casa del Obrero Mundial, de esta manera la Casa decide suspender la organización sindical y desarrollar una distinta actividad en vista de la necesidad de impulsar e intensificar la revolución.

La Casa del Obrero Mundial designa un comité revolucionario que establece una alianza por medio de la cual Carranza se compromete a expedir leyes a favor de los trabajadores, lo cual nunca cumplió; a su vez la Casa organiza militarmente a casi diez mil trabajadores en seis

"Batallones Rojos" para apoyar al Gobierno Constitucionalista, de esta manera se vivió una confusión total ya que el proletariado representado por la Casa del Obrero Mundial quedó en total estado de indefensión ya que el Batallón Rojo atacaba a sus propios hermanos campesinos que se habían levantado contra Carranza.

La colaboración de la Casa del Obrero Mundial con el gobierno fue un paso fatal que pondría al movimiento obrero mexicano bajo la tutela del gobierno, tutela que se conserva hasta nuestros días.

5) La Constitución de 1917.

El 31 de julio de 1916 ferrocarrileros y electricistas encabezan una huelga general que paraliza la Ciudad de México, por tres días. Carranza declara la Ley Marcial y anuncia penas de muerte y encarcelamientos. En 1917 mientras los líderes obreros más destacados siguen en prisión el Congreso encargado de redactar la Constitución incluye en los artículos 27 y 123 algunas de las más importantes demandas de los trabajadores. La nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos recoge aspectos como el reconocimiento de los sindicatos y los derechos de huelga y organización a un salario decoroso, a

jornadas reglamentadas a tener prestaciones y servicios sociales.

Era importante, en términos sindicales, la existencia de principios generales que normaran las relaciones laborales en el ámbito nacional. Hasta entonces, solamente habían existido intentos aislados por crear códigos locales o regionales. El Artículo 123 de la Constitución satisfacía demandas que aparecían desde el programa del Partido Liberal de 1906 y que habían sido levantadas también por diversos núcleos obreros.

En 1918 se dá el cambio de la acción directa a la acción múltiple; con el surgimiento de organizaciones locales de todo el país reuniendo a trabajadores de todas las ramas y la objetiva necesidad de dotar a la clase obrera de instrumentos de defensa laboral cada vez más amplios y sólidos, se había convencido a los dirigentes de la necesidad de crear una agrupación nacional, y en enero de 1918 se integra la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal que reunía a la mayor parte de las organizaciones generales de la capital⁽¹⁵⁾.

(15) GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Ob. cit. p.20.

6) La Epoca Contemporánea.

La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal sostenía la ideología de la acción directa y en su declaración excluía del esfuerzo sindical toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el derecho de adherirse oficialmente a un gobierno, partido o personalidad que aspira al poder gubernativo. Se decía también que los obreros debían luchar directamente con sus patronos.

Por otra parte la acción múltiple supone que la lucha de los trabajadores es una lucha por el poder político en la cual deberían valerse no sólo de sus sindicatos sino también de organismos partidarios.

En 1918 se reúne un nuevo Congreso Obrero con la necesidad de fortalecer los vínculos orgánicos entre las diferentes organizaciones gremiales mexicanas; después de largas discusiones y de numerosos compromisos entre las diferentes corrientes nace la "Confederación Regional Obrera Mexicana".

La Confederación Regional Obrera Mexicana y sus dirigentes llegan a tener un destacado papel en la historia política mexicana, en virtud del fuerte bloque que

constituyen en una fase de relativa anarquía y desigual concentración del poder en el país.

El establecimiento de la Legislación Laboral incluido en la Constitución de 1917 y el surgimiento de nuevas organizaciones como la CROM, indicaban una participación más deliberada, compleja y eficaz de los trabajadores; y no sólo en asuntos gremiales y estrictamente sindicales, se trataba para la clase obrera de constituir un espacio social y político que garantizara la convivencia y la expansión de sus agrupaciones. Este espacio, sólo se abriría cubriéndolo con las alianzas que los obreros organizados forjaran con la coalición político militar vencedora.

Esta fue la razón por la que el proceso de agrupación de los trabajadores en sindicatos, federaciones y confederaciones, y sus primeros proyectos políticos estuvieran señalados por el carácter de las alianzas.

De esta manera y paulativamente se abandona un sindicalismo que hasta entonces se había desarrollado al margen del Estado y que tenía aspiraciones sociales y proletarias.⁽¹⁶⁾

(16) GUADARRAMA, Rocío. Los Sindicatos y la política en México, Ediciones E.R.A., S.A., México 1981, p.44

En febrero de 1921 se reúne una Convención Nacional Roja, convocada por dirigentes que habían renunciado a la CROM y que funda la Confederación General de Trabajadores la cual en sus primeros años encabeza huelgas textiles y ferrocarrileras; y cuando Obregón aplasta varios movimientos obreros, en especial las huelgas de tranviarios de 1923 la Confederación General de trabajadores aumenta su oposición al Gobierno.

Citemos por ejemplo: la huelga encabezada en Veracruz por la Federación Nacional de Maestros. Este movimiento, originado por el retraso en los pagos a los profesores de primaria, tuvo una amplia solidaridad en Veracruz y otros estados y en su sostenimiento, tuvo gran importancia la presencia del dirigente de la Federación, Vicente Lombardo Toledano.

Lombardo es uno de los personajes claves en el movimiento sindical mexicano; en 1920 funda la Liga de Profesores del Distrito Federal. Al año siguiente, asiste a la Tercera Convención de la CROM, ya como miembro de esta Central.

En los primeros años de la década funge como dirigente del Partido Laborista, Oficial Mayor del Gobierno

del Distrito Federal y Gobernador del Estado de Puebla durante algunos meses.

En 1923 es elegido Secretario de Educación de la CROM y, por tanto, miembro del Comité Central de esta Organización. En 1927 había formado la Federación Nacional de Maestros, donde lo asignaron Secretario General.

Lombardo era filósofo y polemista, periodista prolífico y teórico del movimiento obrero; sus obras se cuentan por docenas, sus artículos por millares.

Muchas de las acciones sindicales de la CROM en esta década son resultado de las iniciativas de Toledano.

En 1927 nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en torno a las cuales funciona el Sistema de Solución de Conflictos Laborales en México.

La Ley Federal del Trabajo tenía la virtud de establecer en el plano nacional, las características de arbitraje laboral y garantías sociales que antes sólo existían en algunos estados de la República. Ya en exposición de motivos de la Ley se señalaba con certeza que en el contrato colectivo de trabajo, reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones

entre el capital y el trabajo; así como el sindicalismo hace más armónicas y justas las relaciones entre los trabajadores y empresarios permitiendo elaborar con el contrato colectivo una fórmula permanente de paz entre las clases.

Cárdenas toma posesión en diciembre de 1934, pero para que el país avanzara, pensaba que era necesario que mejorase la situación de los trabajadores. Para 1935 se desata una ola de huelgas en un gran movimiento por aumento de salario; los patronos no tardan en expresar su preocupación por la flexibilidad del Presidente Cárdenas para con los trabajadores y le exigen que los reprima pero él se niega.

"La fundación de la CTM que desde entonces hasta nuestros días sería la central obrera más importante, era consecuencia también del paulatino, aunque firme proceso organizativo que se había desarrollado entre importantes sectores del proletariado industrial al crearse grandes sindicatos nacionales de industria"⁽¹⁷⁾.

En 1933 había nacido el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; en 1934 el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de

(17) FIOST, Elsa C., El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México, Colegio de México, 1979, pág. 27.

la República Mexicana y en agosto de 1935, 18 sindicatos de empresa se fusionan para formar el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

La creación de sindicatos nacionales tiene lugar en México, cuando las propias luchas de los trabajadores los convencen de la necesidad de arribar a fases organizativas más avanzadas. Los sindicatos nacionales eran resultado también de la concentración del proceso de crecimiento industrial que obligaba a los trabajadores a contar con organismos más homogéneos ante los intereses indiscutiblemente de los patrones.

Estos sindicatos nacionales se incorporan a la CTM desde el Congreso constitutivo; es decir la CTM estaba integrada tanto por sindicatos de industria o verticales (como los ya señalados de mineros, petroleros, etc.) como por organizaciones regionales u horizontales, por ejemplo: agrupaciones de estados como Jalisco, Michoacán y del Distrito Federal. Esta composición mixta obedece al propósito de reunir a la mayoría de las agrupaciones obreras.

Al frente de la CTM, en el cargo de Secretario General, fue elegido por amplia mayoría Vicente Lombardo Toledano y de Secretario de Organización y propaganda al

joven Fidel Velázquez, de esta manera Fidel Velázquez fue encumbrado a uno de los principales cargos de la CTM.

La Confederación de Trabajadores de México, habría de constituir el frente más importante en la historia del país, al ser el punto de apoyo fundamental del Gobierno Cardenista y al sintetizar los avances organizativos que hasta entonces habían logrado los trabajadores mexicanos.

Tendrían que transcurrir varios años aún, para que las divisiones hicieran crisis dentro de la CTM; éste era el frente obrero más sólido que recordaba la historia del país, y cumplía un eficaz papel de apoyo al Gobierno, la movilización de masas con motivo de la expropiación petrolera en 1938 fue prueba de ello.

La huelga petrolera contó con la colaboración de la CTM, en primer lugar de Lombardo Toledano y, a través de éste, del Presidente Cárdenas. En febrero de 1939, el Consejo Nacional Extraordinario de la CTM apoya la candidatura del General Manuel Avila Camacho para el siguiente período presidencial de seis años.

Los cambios empezaban en la Dirección misma de la CTM como resultado del aislamiento a que fue sometido Lombardo Toledano; en 1941 es desplazado de la Secretaría

General. El 27 de febrero de ése mismo año, el Segundo Congreso General Ordinario de la Central más grande del país decide que Fidel Velazques sea su sucesor.

Avila Camacho comienza a modificar los marcos de las relaciones obrero-patronales con objeto de limitar la acción militar. En enero de 1946 el partido en el poder transita por una nueva fase; el PRM (Partido Revolucionario Mexicano) realiza su última convención para que el 18 de enero fuera creado el Partido Revolucionario Institucional (PRI).

Aunque la participación de los Sindicatos en el PRI no es forzosa, en la práctica ocurre que la mayoría de los organismos obreros nacionales están adheridos a este partido y en ocasiones los trabajadores sin haberse afiliado voluntariamente tienen que pagar cuotas regulares; cabe destacar que hay sindicatos que han reiterado su independencia orgánica del PRI, por ejemplo: el Mexicano de Electricistas.

Una de las primeras acciones del nuevo PRI es llevar a la presidencia del país a Miguel Alemán Valdes y aquí se enmarca una etapa de represión y "charrismo" ya que en junio de 1948 más de 2000 mineros son despedidos por

realizar paros en la planta siderúrgica de Altos Hornos de México en Monclova, Coahuila.

En octubre de 1948 el Secretario General del Sindicato Ferrocarrilero, Jesús Díaz de León es destituido por 28 secciones del Sindicato debido a su mala administración; pero Díaz de León solicita la intervención del Gobierno, y acompañado por policías toma por asalto las oficinas de la Ciudad de México con lujo de violencia e iniciando sin saberlo con esta acción, una amplia fase en la historia del movimiento obrero mexicano. A Jesús Díaz de León le apodaban "el charro" porque se dedicaba a ése pasatiempo; como se convirtió en prototipo de la corrupción sindical que se impondría también a otros sindicatos, a este fenómeno se le conoció desde entonces como "charrismo", que es una modalidad de control sindical que se implanta por la fuerza y, habitualmente en oposición a la voluntad de los trabajadores. (18)

Más adelante en el Gobierno del Presidente López Mateos; se realizaron varias reformas al Artículo 123 de la Constitución a propuesta del Primer Mandatario. En noviembre de 1962 entran en vigor las reformas estableciendo una reglamentación para el reparto de utilidades que cada empresa debe hacer a sus trabajadores, se ordenó el salario

(18) GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Ob. cit. p.50.

mínimo, el trabajo nocturno y el de menores de edad. Los empresarios al principio lo rechazaron pero después con una buena aplicación de estas reformas habría armonía entre el capital y el trabajo.

El primero de diciembre de 1964 el candidato del PRI Gustavo Díaz Ordaz, toma posesión del gobierno y ya para entonces existía la aspiración permanente del movimiento obrero de crear una organización que agrupara a todos los sindicatos y centrales del país. De esta manera, el 16 de febrero de 1966 tiene lugar la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, auspiciada por todas las centrales y sindicatos nacionales y avalada por el Gobierno Federal. Ahí el Bloque de Unidad Obrera y la Central Nacional de Trabajadores, acuerdan disolverse para crear una nueva organización que incluyera a sus respectivos integrantes y al resto de las agrupaciones obreras.

Así el 18 de febrero de 1966 nace el Congreso del Trabajo para los sectores más conservadores de la burocracia sindical, representados especialmente por la CTM y Fidel Velázquez, la existencia del Congreso del Trabajo era una oportunidad para afirmar su hegemonía. El estado y la burocracia política que lo preside, requerían ajustar sus reformas de control y sus proyectos de desarrollo debido a los descontentos en la población, como lo fue en 1968.

El encargado de emprender este esfuerzo reformista sería Luis Echeverría Alvarez, que gobierna al país entre 1970 y 1976. El gobierno de Echeverría desarrolló una amplia política de prestaciones sociales que buscaban detener los reclamos obreros. Destacan la creación de organismos para la construcción de viviendas, ofreciendo créditos a los trabajadores. La mayor parte de estas medidas no tiene el éxito esperado, debido al burocratismo de los organismos que debieron impulsar y ayudar, y por otra parte la ausencia del capital suficiente o porque no se le destinaron todos los recursos necesarios. De esta manera la política económica y de reformas sociales de Echeverría, impulsada en muchas ocasiones con matices y actitudes populistas, sólo se desarrolla a medias. Su fracaso lo señalan los ajustes de emergencia que se tuvieron que realizar al final del sexenio, entre los que destaca la devaluación de 1976.

Así se encontraba la situación del país del movimiento obrero cuando José López Portillo llegó a la Presidencia de la República el primero de diciembre de 1976. Se buscaba impulsar el crecimiento económico en beneficio de los empresarios y sus aliados pero se requería de la participación de los trabajadores y para lograr esa participación y su consentimiento, el desarrollo económico dió concesiones sociales a los trabajadores, limitadas,

aunque siempre presentes. "El Estado nunca ha dejado de apoyarse en las masas, aunque sea para subordinarlas"⁽¹⁹⁾.

Al despuntar la década de los ochentas, la aguda crisis económica que estaban padeciendo los trabajadores mexicanos provocó nuevas acciones obreras; la mayor parte de ellas, fue contra los topes salariales, impuestos por el gobierno.

Entre electricistas, petroleros y ferrocarrileros, las burocracias sindicales mantuvieron su dominación a base de conceder prestaciones y privilegios, pero también, acudiendo a la coerción cuando se enfrentaban con grupos disidentes de presencia significativa.

Los trabajadores bancarios que eran más de 120 mil, habían estado impedidos de formar sindicatos, pero a raíz de la nacionalización de los bancos pudieron organizarse y formar varios organismos.

El nuevo gobierno del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado quien tomó posesión el primero de diciembre de 1982, reconoció y otorgó el registro legal, a la mayoría de los sindicatos bancarios antidemocráticos; (creados a márgen de la decisión de los trabajadores).

(19) GONZALEZ CASAROVA, Pablo. Ob. cit. p.70.

Pero ya en estos tiempos era indispensable que el sindicalismo se modernizara ya que demostraba cada vez más su ineficacia para resolver o siquiera atenuar las demandas laborales. Contra el sindicato se levantaron centenares de movimientos en sindicatos de todos los tamaños durante los últimos años.

El Gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari, se enfrentará a diversas necesidades laborales en donde se haga un reordenamiento en las relaciones políticas y en la democracia sindical.

El destino de los movimientos sindicales, sobre todo los más avanzados, depende en buena medida del margen de acción que ganen ante el Estado. Pero en una relación de mutua influencia, el destino del propio Estado mexicano depende también de su capacidad para seguir apoyándose en los trabajadores organizados y de su decisión para atender las demandas que éstos presenten; pero ni los obreros, ni los campesinos han conseguido aún una organización social y política que materialice su alianza y les permita ofrecerse a la sociedad como poder alternativo.⁽²⁰⁾

(20) GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Ob. cit. p.75-76.

"Las experiencias recientes de los trabajadores mexicanos, señalan que sólo en la medida en que logren construir organizaciones amplias y representativas, la clase obrera podrá tener un papel definitivo en la reorientación del país. Hoy como ayer en las luchas obreras están en juego los intereses de diversos núcleos de mexicanos que buscan mejores condiciones de vida, pero también está en juego la posibilidad de construir una Nación cabalmente democrática, donde los trabajadores mexicanos, cumplan el compromiso que tienen con su historia, con la historia del país".(21)

La Historia de las luchas obreras, fue difícil y hubieron que pasar muchos años para que se tuviera un ordenamiento que, aún no es suficiente, pero que con el esfuerzo de todos los seres humanos se podrá lograr más derechos para el trabajador.

(21) TREJO DELARBE, Raúl. Los Trabajadores Ante la Crisis de México. Fondo de Cultura Económica, México, 1981. p.23

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

El siguiente capítulo nos indicará los conceptos más importantes que debe tener un sindicato para constituirse y estar legalmente registrado.

1) Concepto de Sindicato.

Los sindicatos de nuestro tiempo difieren en gran medida, de las asociaciones laborales del pasado.

El sindicalismo del siglo XIX y XX, posee una fisonomía distinta ya que la revolución francesa suprimió los viejos privilegios de la nobleza; en cambio, lentamente se impuso el dominio político y económico de la burguesía.

A partir de ese momento, la sociedad se escindió en dos sectores los cuales fueron: Trabajo y Capital, con lo cual la lucha de clases tomó un rumbo nuevo. Sin duda, con la asociación de compañeros se propuso el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de la vida, pero le faltó la conciencia de constituir una clase social opuesta a otra u otras; además, nunca tuvo la visión de un mundo nuevo, por lo que no se le planteó la posibilidad de una revolución social que destruyera las estructuras económicas, políticas y jurídicas.

En la misma Revolución Francesa y ante el desarrollo colosal del maquinismo, los trabajadores tomaron conciencia de que formaban una clase social realmente nueva, oprimida y explotada, y de que su rendición tendría que venir de ella misma.

Por otra parte, la burguesía dueña de los instrumentos de producción se había adueñado del Estado, lo que permitió y dió por resultado que los trabajadores tuvieran desde ese instante un solo enemigo; la burguesía y su estado.

Fue así como nacieron las dos finalidades del sindicalismo: El mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la vida y la creación de la república del trabajo.

En este hecho conciencia de la unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social radica la esencia del Sindicalismo.

Así nos habla el maestro Mario de la Cueva diciendo: "Por encima de las definiciones legales puede buscarse otra que exprese la idea del Derecho del Trabajo y la naturaleza y finalidades del movimiento obrero y sindicalista; partiendo de esta posibilidad diremos que 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"(22).

El Licenciado Leonardo Graham F. en su obra "Los Sindicatos en México" nos menciona que: "La asociación Profesional que se encuentra integrada por trabajadores de una misma profesión, similar o conexas recibe el nombre de Sindicato.

(22) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., tomo II, Cuarta Edición, México 1986 pág. 283

Solo los trabajadores cuando se reúnen con ánimo permanente y que tienen ciertos caracteres que lo identifican, serán los únicos que puedan formar sindicatos, acogidos por el Derecho del Trabajo y regulados por la ley Federal del Trabajo.

El sindicato tiene como particularidad el que sus integrantes ostenten entre sí un caracter homogéneo, de amalgama. Las finalidades de los sindicatos se pueden clasificar en principales y accesorias. La finalidad principal de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; la finalidad accesorias pueden ser muchas y muy variadas, como por ejemplo de naturaleza científica, cultural, recreativa, deportiva, etc.

Nunca se llama con el nombre de sindicato en nuestro Derecho Positivo a una asociación de Trabajadores que persigan solamente finalidad de las que hemos llamado accesorias⁽²³⁾.

El concepto de sindicato de acuerdo al maestro Néstor de Buen L. señala que: "Sindicato es la persona

(23) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México, México Atlami Listli. 1969, pág. 59

social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase.

El sindicato es la persona social ya que nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el Artículo 25 Fracción IV del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

La libre constitución de los sindicatos está amparada por el Artículo 357 del ordenamiento legal citado, en donde se expresa que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

También es importante mencionar si el sindicato será de trabajadores o de patronos ya que nuestra legislación no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos.

Hablando sobre la defensa de sus intereses de clase diremos que, el sindicato en México es clasista y por lo tanto debe haber homogeneidad de intereses comunes. Estimamos que el concepto de "defensa" es suficientemente amplio y expresivo, y que comprende cualquier actividad que tienda a favorecer a la clase en pugna⁽²⁴⁾.

(24) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, S.A., México 1976, pág. 579.

El maestro Francisco Santoro-Passarelli, catedrático de la Universidad de Roma nos da otra definición y concepto de los sindicatos, y nos dice que: "Los sindicatos son asociaciones de trabajadores o dadores de trabajo constituidos por la tutela de intereses profesionales colectivos.

Interés colectivo es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es la suma de intereses individuales, sino su combinación"(25).

Las opiniones que hemos expuesto sobre el concepto de sindicato nos muestran puntos de vista muy parecidos en cuanto a que son Asociaciones de Trabajadores o Patrones con un fin común y que buscan el bienestar de sus agremiados.

La definición en la que nosotros nos apoyamos es la que nos da la Ley Federal del Trabajo positiva y vigente en su Artículo 356 en donde dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

(25) SANTORO, Passarelli F., Mociones de Derecho del Trabajo, Catorceava Edición Italiana, Madrid 1963, pág. 20

Los primeros sindicatos surgieron en el mundo moderno como coaliciones obreras de ayuda y defensa mutua constituidos desde el principio con el fin de regular la competencia entre los trabajadores, eliminando los obstáculos que se oponían a la libre disposición del trabajo por parte de los obreros y de corregir de esa manera la condición de inferioridad económica de los mismos frente a los que daba el trabajo; así hablaremos ahora de lo que trataban esas coaliciones y sus conceptos.

2) Coalición.

La coalición de trabajadores tiene una estrecha relación con el Derecho Colectivo. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 el Artículo 258 la definía en su primer párrafo como: "el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes", sin embargo en el Artículo 441 de la Ley Laboral vigente le da un nuevo significado al señalar que: "el sindicato de trabajadores es una coalición permanente" expresando así ya no el acuerdo sino el órgano surgido del acuerdo.

La coalición es un acto colectivo, esto es, un convenio celebrado por una pluralidad de personas.

Los Artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente señalan que: "La ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patrones, coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"

Al observar los conceptos de coalición y de sindicato ya mencionados nos podemos percatar que el sindicato y la coalición son muy parecidos, sólo que los sindicatos surgieron primero como coaliciones, esto es como acuerdos o convenios temporales para ciertos problemas y con el tiempo esos actos colectivos se asociaron y formaron sindicatos mas formales y con un fin común; "la coalición es temporal y puede formarse inclusive por trabajadores con un fin común también"⁽²⁶⁾.

3) Asociación.

La asociación, como fenómeno conciente es el resultado de la convivencia dinámica. Implica un intercambio, la transferencia del "yo" al "tú", la comunicación, la mutua dependencia. El hombre busca asociarse para que al sumar sus fuerzas a las de sus semejantes, queden a su alcance aquéllos objetivos que escapaban de su acción individual.

(26) DE BUEN L., Néstor, Ob. cit., pág. 540

La asociación tiene estrecha relación con el derecho de reunión el cual aparece consagrado en el Art. 9 Constitucional.

La Constitución autoriza las reuniones pacíficas con cualquier objeto lícito y condiciona su licitud, cuando tiene por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, a que no se profieran injurias contra ésta, ni se haga uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee. Como afirma el profesor De la Cueva "la reunión es al derecho de asociación lo que la coalición al derecho de asociación Profesional"⁽²⁷⁾.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional. En el Artículo 9º que antes invocamos, se consagra el primero. En la fracción XVI del apartado "A" del Art. 123 se menciona el segundo al señalar que: "Tanto los obreros como los empresarios tienen derecho de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." La

(27) DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., pág. 316

pregunta sería si uno es consecuencia del otro; observemos que tienen diferencias específicas como son:

a) El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres como garantía individual. Por el contrario el derecho de asociación profesional es de los trabajadores o de los patronos.

b) El derecho de asociación es un derecho frente al Estado en tanto que la asociación profesional es un derecho de una clase social frente a la otra.

c) El derecho de asociación es un derecho "general" y el de asociación profesional es un derecho "especial".

La asociación profesional y el sindicato no son términos análogos aún cuando se utilicen como tales. El artículo 123 Constitucional no sólo habla de derechos laborales, sino, de otros derechos en donde interviene la asociación como son: la fracción XXVIII que plantea la constitución del patrimonio familiar y la fracción XXX que permite la constitución de Sociedades Cooperativas.

Así podemos decir que la asociación profesional constituye en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación en el Sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social. Entendemos entonces en el artículo 356 de la Ley Laboral que define al sindicato, precisamente, como una "asociación"⁽²⁸⁾.

4) Requisitos de existencia del Sindicato

Después de ver la definición de Sindicato, hablaremos de los requisitos que deben reunir para su existencia y vigencia. Para ello haremos la distinción entre los requisitos de fondo y de forma.

Los requisitos de fondo: son aquéllos por los cuales se puede hablar de un sindicato legalmente constituido, esto es, que la carencia de alguno de dichos requisitos afecta de nulidad, y estos requisitos son: el objeto del sindicato, el número de personas fijado por la ley, y la organización interna.

a) Objeto: Del texto constitucional que faculta la asociación "para defensa de sus intereses" y de la redacción

(28) DE BUEN L., Néstor, Ob. cit., pág. 572

del artículo relativo de la Ley Federal del Trabajo que describe al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones formada para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; es de desprenderse cual es el objeto que como requisito de fondo es exigible para la existencia sindical; esto es que tenga por finalidad sólo la defensa y mejoramiento de sus miembros. Y esto es común que lo busquen a través de una contratación colectiva y de una programación de acción social o política.

b) Número de personas fijado por la Ley: Es este otro de los requisitos de forma para la existencia del sindicato; la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 364 establece como requisito en cuanto al número de trabajadores necesario para la integración de un sindicato el de 20 trabajadores.

Requiere además el legislador que dichos 20 trabajadores estén en servicio activo y para garantizar la seguridad en el empleo de los trabajadores solicitantes del registro del sindicato, establece que se tomarán también en cuenta aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores al de la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y la de otorgamiento de este.

Los trabajadores de confianza de acuerdo con el Art. 363 de la Ley no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

c) Organización interna de los sindicatos: Esta organización es muy importante ya que de ella dependerá el buen funcionamiento del sindicato; los requisitos de fondo son necesarios porque se considera que un sindicato no esta en aptitud de realizar los fines legales sino cuenta con un mínimo de organización, como puede ser: que se relacione el sindicato jurídicamente con toda clase de personas, que tenga un nombre, una directiva sindical, un domicilio propio para el sindicato.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 376 nos dice que la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General. También es necesario que tenga reglamentos internos referentes a los derechos y obligaciones de los miembros del sindicato, lo relativo a las cuotas, a las asambleas y a los acuerdos sindicales; y esto en realidad se constituye en la esencia misma del sindicato, ya que una organización en que no se normara esto en su interior, sería en realidad una organización amorfa, en la que reinara el caos y la arbitrariedad y que de ninguna manera cumplimentaría los fines para la que fue

creada. La Ley Federal del Trabajo al respecto establece que:

- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos,
- Elegir libremente a sus representantes,
- Organizar su administración,
- Organizar sus actividades, y
- Formular su programa de acción⁽²⁹⁾.

Los requisitos de forma para la existencia del sindicato son aquéllos que representan el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos. Como esta clase de requisitos debemos de comprender a la Asamblea Constitutiva o sea el acto mediante el cual los trabajadores, se reúnen por vez primera a comunicarse la intención de integrarse al sindicato; de dicho acto se levantará el acta correspondiente, ya que posteriormente se requerirá ésta para el registro del sindicato en la que deberá constar cuál es la finalidad y objetivo de dicha reunión y si en ella se afirma la conclusión de la integración sindical y se elige allí a los representantes de la misma.

(29) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México 1978, pág. 192

Otro requisito de forma viene a constituirlo los estatutos del sindicato, que se convierten en la ley interna del mismo y a los cuales el legislador exige cierto contenido inexcusable y esto se hace patente en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que establece que los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás,
- II. Domicilio,
- III. Objeto,
- IV. Duración; faltando esta disposición se entenderá constituido por tiempo indeterminado,
- V. Condiciones de admisión de miembros,
- VI. Derechos y Obligaciones de los asociados,
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias,
- VIII. Formas de conocer o convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y extraordinarias y quorum requerido para sancionar; las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos,
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros,
- X. Período de duración de la directiva,

- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato,
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII. Epoca de presentación de cuentas
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

La Legislación Laboral en nuestro país establece facultades y prohibiciones en donde dice que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales con capacidad para adquirir bienes muebles o inmuebles y que queda prohibido a los sindicatos ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. (Artículo 378). Además la Ley fija a los sindicatos las siguientes obligaciones:

- a) Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- b) Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de 10 días los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por

duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

- c) Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos de las altas y bajas de sus miembros⁽³⁰⁾.

5) Formas de sindicación.

La Ley reconoce 5 formas de sindicación:

- Sindicatos Gremiales,
- Sindicatos de Empresa,
- Sindicatos Industriales,
- Sindicatos Nacionales de Industria, y
- Sindicatos de oficios varios.

Sindicatos Gremiales: Son los que se integran por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún cuando la variedad de los centros de trabajo produzcan la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores

(30) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit. pág. 195

condiciones para los compañeros de la misma labor y, en ocasiones se llega a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, pues resalta la importancia del trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

Sindicato de Empresa: es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros. En este tipo de sindicato, ocurre el fenómeno precisamente opuesto al del sindicato gremial, pues da lugar a que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean postergados ante la fuerza de las mayorías que por lo mismo se apoderan de la dirección del sindicato.

Es frecuente observar que en estos sindicatos, habiendo agremiados que son empleados de oficina y otros que son obreros manuales, las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder y esto va creando un antagonismo inconveniente.

El Sindicato Industrial: en lugar de agrupar a los individuos de una misma empresa, reúne a todos los de diversas empresas, pero dentro de la misma rama industrial; por ejemplo si se tratara de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles,

se fundaría el sindicato de la rama industrial textil. Podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todos dentro de la misma actividad; el inconveniente que puede presentarse de hecho en esta clase de asociación es, que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una son muy distintos y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada por desconocer esas peculiaridades.

Los Sindicatos Nacionales de Industria: están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno y otro caso, en dos o más entidades federativas. en este caso se agudizan los inconvenientes señalados anteriormente, pues la mayor parte del territorio que abarcan, crea lógicamente una mayor dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades.

Los Sindicatos de Oficios Varios: en ellos se autoriza el establecimiento de asociaciones profesionales en localidades reducidas aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa. El fomento del sindicalismo llevó al legislador a idear esta clase de sindicato, pues ocurre que en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores de distinta profesión,

oficio o especialidad, que no sea menos de 20; las empresas existentes pueden ser también pequeñas, dando ocupación a un número limitado de obreros⁽³¹⁾.

6) Registro de Sindicatos.

Redactados y aprobados los estatutos, deberá levantarse un acta de la Asamblea Constitutiva autorizada por la Mesa Directiva y solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (en los casos de competencia federal) y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (en los casos de competencia local) el registro del sindicato. Para este fin además de la copia del acta de la asamblea deberá enviarse una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de sus patrones así como empresa o establecimiento en los que se prestan los servicios y la copia autorizada de los estatutos.

Se ha discutido la naturaleza de registro de los sindicatos, indicando algunos que es un mero requisito formal y otros considerándolo como de fondo. Actualmente la Ley ha cambiado el sistema contenido en el ordenamiento anterior pues ahora dispone, que no podrá negarse el registro del sindicato sino en el caso que no constituya

(31) EGOERIO GUERRERO, M. Manual del Derecho del Trabajo, Onceava Edición, Ed. Porrúa S.A., México 1980, pág. 293

para la finalidad prevista por el Artículo 356 de la Ley Laboral, o sea el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, constituirse con el número de miembros fijado que será de 20 trabajadores al servicio activo y que se exhiban los documentos a que se refiere el Artículo 365 del cual hablaremos más adelante.

Antes de mencionar el registro de los sindicatos en forma amplia haremos un análisis pequeño sobre su problemática. La naturaleza del registro de los sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del Derecho Laboral, en realidad no sólo de éste, sino del Derecho en general, en cuanto a que la intervención del Estado en el nacimiento o control de las personas jurídicas en general ha sido uno de los motivos de polémica más inquietantes.

En el contexto de la Ley Laboral, la autoridad no se limita a transcribir o extraer los datos que ponen en su conocimiento quienes constituyen un sindicato, por el contrario, la autoridad ejerce el derecho de crítica ya que puede negar el registro si se producen las hipótesis del Artículo 366 de la Ley Laboral que habla de las causas en que puede negarse el registro:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el Artículo 356 el cual dice que: "... para el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses respectivos."

- II. Sino se constituyó con el número de miembros fijados en el Artículo 364 el cual será de 20 miembros al servicio activo.

- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el Artículo 365.

Por otro lado, la autoridad carece de una facultad discrecional respecto del registro, de tal manera que la propia Ley señala que "Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoeridades correspondientes podrá negarlo" (Art. 366, párrafo 2º).

Se complican también las cosas, desde otro ángulo con el hecho de que el registro puede otorgarse bien por un organismo administrativo como es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su competencia federal o bien por un organismo jurisdiccional como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su competencia local.

Del registro depende la capacidad de obrar de los sindicatos y su personalidad jurídica⁽³²⁾.

Así para el registro de los sindicatos tendrán que remitir por duplicado como lo indica el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y el Art. 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

I. Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.

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

III. Copia autorizada de los estatutos, y

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

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

(32) DE BUEN L., Néstor, Ob. cit., pág. 614

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solución, 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; aquí se observa que tiende a ser efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de 60 días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica para actuar. Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba.

La personalidad de este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimientos respectivos. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de este podrán recurrir al juicio de amparo indirecto ante el juez de distrito competente, como lo dispone la Ley de Amparo.

En los casos de cancelación, ésta podrá surtir efectos:

- a) En caso de disolución, y
- b) Por dejar de cubrir los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro. El Artículo 370 nos dice que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa⁽³³⁾.

La obligación de otorgar el registro constituye, sin embargo, un reto. En ocasiones las autoridades cercadas por las exigencias de la Ley tienen que inventar pretextos que las necesidades "políticas" del momento reviste de muy dudosa legalidad. Las últimas negativas que se han dado, nos dan un punto de vista en el que observamos que el registro adquiere una importancia excesiva en la colusión de las autoridades registrales y de los tribunales de garantías, que en sumisa obediencia al mandato superior, lo transforman en la llave del Mundo Sindical.

Es obvio que tales medidas sólo serán válidas si la fuerza de los sindicatos, anterior y superior del acto de

(33) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera, Tercera Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1986, pág. 67

autoridad se somete a su mandato, pero carecerán de eficacia, si los sindicatos toman conciencia de que su fuerza social es de mayor jerarquía que el simple requisito del registro.⁽³⁴⁾

El Sindicato del Sistema de Transporte Colectivo y sus relaciones laborales son regidas por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en todas sus Fracciones; para lograr su registro, el Sindicato del Metro tuvo que cumplir con los requisitos que marca el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son: Acta de Asamblea Constitutiva, Lista de los Miembros y Estatutos.

Posteriormente se registró en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y después fue autorizado legalmente por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje con el acta de registro de fecha 4 de septiembre de 1970.

(34) IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México, Editorial Grijalbo, México, 1970, p.73.

CAPITULO TERCERO

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

El presente capítulo, nos dará un enfoque de cómo se fueron dando los acontecimientos más importantes, hasta llegar a las normas que rigen al Sindicato actualmente.

1) Antecedentes

El Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, nace dentro del marco jurídico instituido ya en México y en la cuna de las normas constitucionales establecidas, heredando los avances adquiridos por el movimiento sindicalista mexicano, tanto de manera general, como el de los trabajadores al servicio del Estado; así, en la sola legalización de su creación, recibe

de las luchas, gestiones, movimientos, martirios, represiones, etcétera, antepasados, los beneficios políticos, sociales, jurídicos y económicos adquiridos, adaptándose a sus estructuras principales y a sus mecanismos generales para su función como organización de trabajadores, para de ahí partir, solo o en conjunto, hacia nuevos horizontes.

El sindicalismo en México posee raíces muy profundas y bases firmes forjadas a través de muchos años, movimientos sociales, luchas, ideas, hombres, así como incrustaciones de carácter universal que ha sabido digerir y asimilar; por lo que en la actualidad, podemos aseverar que es claro y de su práctica democrática; fiel cancerbero de nuestras libertades, pese a su tardía conformación y desarrollo; con sus virtudes y defectos, pero con plena identificación nacional; por lo que consideramos indispensable dar un ligero repaso histórico del movimiento sindicalista de México antes de la década de los setentas, es decir, el punto de partida del Sindicato del Metro.

Se dice que el movimiento obrero surge a la par que la industria, por lo tanto se da en los países cuna de los porios industriales y con gran antelación que en México, ya que nuestra Patria, en esos tiempos, se debatía por consolidar su independencia y, posteriormente, en la época

de la Reforma, por la intervención extranjera, en tanto que en los países europeos, los trabajadores consolidaban sus organizaciones obreras como condición esencial para lograr objetivos, tales como la necesidad de mejorar las condiciones de vida ante la explotación del incipiente capitalismo; tales organizaciones y uniones se manifestaron en un principio a través de las sociedades mutualistas, clubes y cooperativas, hasta llegar a las formas más amplias de organización que permitiera la participación de todos los trabajadores en la defensa de sus intereses comunes y elementales y su emancipación social. Surgen así nuevas filosofías que, por su universalidad, llegan a México antes que la industrialización, pero que son asimiladas, comprendidas y aceptadas, plasmando su fuerza y contenido en nuestra Constitución Política de 1917.

Este hecho, parte sustantiva de la Revolución Mexicana que marca un cambio profundo en la evolución de nuestro País, nos determina prácticamente el inicio para el movimiento organizado de los trabajadores, sin olvidar que con anterioridad se dieron luchas y movimientos trascendentales, dentro de una estructura calificada de anarcosindicalista, y de los cuales sobresalen y han sido más difundidos, los hechos de Cananea y Río Blanco, por sus cruentas características de represión y martirio.

Después del movimiento armado y a consecuencia del mismo, vino la paz social y la reconstrucción del País, así como la organización obrera, influida por las ideas de los hermanos Flores Magón, quienes pregonaron el anarcosindicalismo. Se depusieron las armas y las teorías radicales para entrar en un período de fomento de conciencia de clase entre los trabajadores, como tarea primordial para la organización y movilización obrera, dentro de una nueva época constitucionalista y democrática, que da margen al sindicalismo contemporáneo, tomando fuerza y proyección en el ejercicio presidencial del General Lázaro Cárdenas del Río, con la participación de líderes como, entre otros: Luis N. Morones, Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, Demetrio Vallejo, Valentín Campa, etcétera, sin faltar, así mismo, líderes negativos, sobresaliendo "El Charro" Díaz de León, cuya trascendencia radica en haberse tomado de su apodo el calificativo de "charrismo" a la práctica sindical considerada venal.

Es también en este período cuando se forman las grandes centrales obreras conocidas hasta la fecha, y cuando se decreta la Ley Federal del Trabajo y el "Estatuto Jurídico", que dió vida al sindicalismo de los Trabajadores al Servicio del Estado; en fin, en dicha época se da la plataforma del sindicalismo organizado contemporáneo en México, con sus características propias, sus programas y

tácticas de lucha, así como las evoluciones que ha sufrido en sus estructuras pero, sobre todo, en sus ideologías.

Así, siendo el Sindicato del Metro una organización que nació en el seno de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, a la que está afiliado, es conveniente también conocer los rasgos más sobresalientes en la conformación de su Central.

Los antecedentes son muy remotos y abundantes, ya que han sido permanentes las inquietudes sindicalistas entre los servidores públicos, por lo que partiremos del año 1917, por ser la fecha que nos marca la nueva etapa de México.

En los primeros Gobiernos Revolucionarios, prevalecía entre Trabajadores al Servicio del Estado, la angustia por la inestabilidad e inseguridad en su trabajo, con bajos salarios que, generalmente, no se les pagaban a tiempo; constantemente se daban ceses en masa, sobre todo en los cambios de administración; por lo que surge la necesidad imperativa de unirse, organizarse y luchar por mejores condiciones de trabajo⁽³⁵⁾.

(35) ZAVALA BUCIO, Manuel. Apuntes Personales Tomados en Sesiones. Secretario de Prensa del STSTC. Viernes 20 de septiembre de 1991, 11 a.m.

Los primeros en unirse fueron los maestros y los trabajadores de Limpia de la Ciudad de México, así como los empleados de Aguas Potables; posteriormente, en 1935, se reorganiza y toma fuerza el Sindicato de Trabajadores de Limpia y Transporte del Departamento Central, con gran éxito que de inmediato toman forma y organización otras Dependencias como: Aguas y Saneamiento, Panteones, Parques y Jardines, Tesorería del Departamento Central, Salubridad, Comunicaciones y Obras Públicas.

Estas manifestaciones, movimientos y justas inquietudes, provocan que durante el gobierno de Abelardo L. Rodríguez, se expidiera un "Reglamento Administrativo", que tenía por objeto evitar algunos problemas menores que padecían los trabajadores, pero que no remediaban las injusticias en lo esencial, por lo que continúan los movimientos y los intentos de unión de los gremios laborales de las diversas Dependencias Gubernamentales, constituyendo la "Alianza de Trabajadores del Estado", que logra reunir a todos los sindicatos en su primer Congreso, en el año de 1936, donde toma el nombre de Federación Nacional de Trabajadores del Estado" (F.N.T.E.), eligiendo al C. Joaquín Barrios, del Sindicato de la Industria Militar, como su primer Secretario General, adoptando el lema "POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES", y se afilian a la Confederación de Trabajadores de México, C.T.M.

La década de los años treintas fue decisiva en la lucha sindical de los servidores públicos; una lucha intensa, ardua de grandes méritos para los compañeros sindicalistas de aquélla época y a la que muy pocas, casi nulas líneas, le han dedicado los historiadores y ensayistas sindicales, políticos y sindicales.

Organizar a todos los Trabajadores al Servicio de Estado a nivel nacional, concientizarlos, motivarlos, unificar criterios, ideas, metas aspiraciones, fue una tarea titánica que llevó varios años realizarla, ya que desde su inicio existían profundas divergencias; así, unos se pronunciaban por militar en la C.T.M.; otros aspiraban por la Ley de Servicio Civil al igual que la regía en Francia; otros se conformaban con una Ley que les diera estabilidad en el empleo y limitara los actos de poder de los jefes; en suma, se generó una controversia por los encontrados puntos de vista de los diversos grupos, hasta llegar a correrse el riesgo de no alcanzar normas jurídicas que garantizaran los derechos de los trabajadores.

Por fortuna triunfó la razón, el derecho y la justicia, y bajo los auspicios y la política revolucionaria del gran estadista michoacano, Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas del Río, fué promulgado el "Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de

la Unión", cuya aprobación en la Legislatura, requirió de más esfuerzos en una lucha tenaz contra los agoreros de la desconfianza, los temerosos y los que no digerían aún los grandes alcances de la Revolución Mexicana, quienes esgrimían conceptos, entre otros, como "... esa Ley es un barril de pólvora contra el Gobierno y la esclavitud para sus empleados"; así mismo, la calificaban de anticonstitucional y de peligrosa para el Estado.

Pese a todo, esta Ley promulgada el 5 de diciembre de 1948, fue aceptada por la Cámara Legislativa, terminándose una etapa de inquietudes, pugnas, zozobras e injusticias entre los servidores públicos; constituyéndose la actual Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, (F.S.T.S.E.), misma que acogió en sus filas heredó sus luchas, sus conquistas y sus marcos jurídicos, al Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, (Metro).

Posteriormente, vinieron las gestiones para constitucionalizar el Estatuto Jurídico, lo cual se da al expedirse y aprobarse la Ley Reglamentaria de la Fracción "B", del Artículo 123 Constitucional, en el año de 1962, durante el gobierno del Presidente Adolfo López Mateos.⁽³⁶⁾

(36) ZAVALA BUCIO, Manuel. Apuntes Personales Tomados en Sesiones. Secretario de Prensa del STSC. Lunes 7 de octubre de 1991, 12 a.m.

2) Creación del Sindicato del Sistema de Transporte Colectivo.

El Sistema de transporte Colectivo, Metro, es un Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, constituido principalmente del subsidio federal, y prácticamente nace el día de la publicación del Decreto Presidencial que lo constituye, siendo éste el 29 de abril de 1967, fungiendo como Presidente de la República, el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, y como Jefe del Departamento del Distrito Federal y promotor de esta obra, el Gral. Alfonso Corona del Rosal.

Se nombra como Director General del Organismo, al Lic. Leopoldo González Sáenz, y el 19 de junio, en las calles que convergen: Avenida Chapultepec, Bucareli, Avenida Cuauhtémoc y Dr. Río de la Loza, el C. Alfonso Corona del Rosal, encabeza el protocolo de la iniciación de las obras, y simultáneamente, por la Calzada Ignacio Zaragoza, se inician las excavaciones para la construcción del túnel correspondiente a la Línea 1. Así mismo, se procede a la contratación del personal.

Tanto la construcción como la instalación de los equipos fijos, se realizaron a través de I.C.A., (Ingenieros

Civiles Asociados) y compañías contratistas, correspondiéndole al Sistema, la supervisión de dichos trabajos, (en la actualidad estas labores dependen de la Secretaría General del Transporte del D.D.F.), de ahí que el grueso del personal que se contrató, se hizo para dicha función, por lo que su calidad laboral se estableció como "temporal", en tanto se concluían las obras; así mismo, durante dicho período, de 1967 y principios de 1968, se reclutó un buen grupo de profesionistas y técnicos, a quienes se capacitó, tanto en Francia como en Canadá, para la explotación y mantenimiento al servicio.

Así llegamos a la fecha histórica del 4 de septiembre de 1969, en la que se protocoliza la iniciación del servicio, en su primera fase, de la estación Zaragoza a la estación Chapultepec, dándose formalmente inicio a la operación del Sistema de Transporte Colectivo⁽³⁷⁾.

3) Primeras inquietudes sindicales.

Como toda una novedad, inicia sus operaciones el Metro, calificado, por su avanzada tecnología y sus arquitectónicas, modernas y funcionales estaciones, como la solución del transporte urbano de la gran metrópoli, capital de la República Mexicana. Y para esas fechas, contaba el

(37) ZAVALA BUCIO, Manuel. ob. cit.

Sistema con cerca de dos millares de trabajadores, entre funcionarios, empleados de base y cerca de 600 compañeros temporales, a quienes en ese entonces, empezaban a despedir o a reubicar en el área operativa.

Naturalmente que el Sistema, en materia de derechos laborales para con sus trabajadores, restringía lo estipulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; siendo las relaciones empresa-trabajador de carácter personal, sobresaliendo únicamente como digno de mencionar, el hecho de que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E), en lo que hace a los servicios médicos, se vió imposibilitado para incluir a los trabajadores del Metro, de ahí que el Sistema optara, como ha permanecido hasta la fecha, por contratar el servicio de particulares e instalar policlínicas propias.

Ahora bien, como se mencionaba líneas arriba, conforme se entregaban las obras e instalaciones, se despedía o reubicaba al personal encargado de la supervisión de las mismas, temporales adscritos a la Gerencia de Obras, por lo que, ante la fatalidad del desempleo, surge entre ese grupo la inquietud de sindicalizarse, motivados, lógicamente, por establecer su inamovilidad en preservación de su empleo y, por ende, carente totalmente de principios

sindicalistas e ideales clasistas, así como de plataforma política como para instituir y proyectar una incipiente Organización Sindical, de ahí que no fructificara ni trascendiera ese primer intento de sindicalización de los trabajadores del Metro, y que más bien sirviera de trampolín o pasaporte de los que lideraron el movimiento, para, inclusive algunos traicionándolo, pasarse al área operativa a ocupar plazas altas de base.

Pero ese intento fallido de sindicalización no fue del todo en vano, ya que trascendió su iniciativa a los trabajadores de base del área operativa, inquietó a los funcionarios del Sistema, quienes posiblemente no habían reparado en ese derecho constitucional de sus trabajadores, pese a que habían transcurrido cerca de dos años de la creación del Sistema, en los que los trabajadores se mostraban inmersos y preocupados en capacitarse y asimilar esa moderna y avanzada tecnología que se les confía.

Ahora bien, los efectos y lecciones que emanaron del movimiento social de julio-octubre de 1968, sin duda nos inculcaron a las juventudes de México, un nuevo concepto sobre la vida política y el devenir histórico de la clase obrera, así como la concientización y entereza de modificar las estructuras organizativas de los trabajadores, transformando la praxis de sus organizaciones sindicales,

para que éstas dejaran de ser instrumentos de control, gubernamental y político, y cumplieran con los objetivos de lucha por reivindicaciones sociales, económicas y laborales.

Dentro de esas nuevas expectativas de política sindical, no hubo dificultad alguna para que se difundiera y se penetrara, en todos los ámbitos del Sistema, la férrea, firme y contundente actividad de los trabajadores de base, (aproximadamente 800 a principios de 1970), para la sindicalización, con la conciente y expresa voluntad de formar un sindicalismo nuevo, democrático y participativo, en donde se resumieran y aplicaran las enseñanzas, experiencias y nuevos conceptos que había dejado el histórico movimiento político del 68.

Pero, aún con esas convicciones y propósitos, con el dinamismo y la pujanza, producto de la juventud y la preparación que prevalecía, pues no olvidemos que el trabajador del Metro, desde su contratación, debe demostrar una preparación intelectual de nivel medio superior, la tarea que se emprendió no resultó fácil ni acorde a las metas establecidas, por lo menos en cuanto a la elección de la primera Representación, ya que la parte patronal también estaba conciente del problema que le presentaría, de no intervenir en el proceso de creación de nuestro Sindicato

que se estaba gestando y que ya era imposible detener, difundir o alargar⁽³⁸⁾.

4) Constitución del Sindicato de trabajadores del S.T.C.

Para fortuna de los trabajadores, contaron con la participación, el apoyo, respaldo y orientación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, esencialmente de su líder en esa época, el Prof. Edgar Robledo Santiago, destacado sindicalista, hombre de profundas convicciones y arraigados ideales en la lucha por la emancipación obrera y la defensa de los derechos de los trabajadores, quien con sus revolucionarias directrices, fue un factor elemental para que se creara el 24 de julio de 1970, el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, propiciando la elección libre y democrática, a través del voto secreto, directo y universal, de los Delegados al Congreso Constituyente; efectuando y avalando las elecciones y, posteriormente, encargándose de la realización del Congreso y del registro respectivo de la Organización Sindical, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Así el Sindicato del Metro se adhirió a la FSTSE por el derecho otorgado por el Art. 78 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra dice: "Los Sindicatos podrán adherirse a la

(38) ZAVALA BUCIO, Manuel. ob. cit.

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado única central reconocida por el Estado".

La mayor parte de los trabajadores, pioneros del Organismo y fundadores del Sindicato, ingresaron al Sistema entre el segundo semestre de 1969 y el primer trimestre de 1970 y, por el corto tiempo, estar repartidos y muy dispersos en todas las áreas, en cuatro o tres turnos, en ese tiempo, siempre rolados semanalmente, así como porque para la gran mayoría era quizá su primer empleo formal, por tanto, adolecían de experiencia en la participación sindical, una de las dificultades a vencer, fue la de conjuntar líderes o representantes afines a los ideales mayoritarios y equitativamente confrontados en todas las áreas del Sistema.

De ahí que surgieran dos grupos: uno que se identificó con el color "Rojo" y el membrete de "LAZARO CARDENAS" encabezado por el C. Jorge Betancourt; y otro, identificado por el color "Verde", promovido indirectamente por los funcionarios del Sistema, a través del grupo de trabajadores de base que fueron capacitados técnicamente en el extranjero, circunstancia que los ayudó a conocerse, identificarse y agruparse, encabezándolos: el C. Manuel Pérez González, a la sazón, sobrino del entonces Director General del S.T.C., Leopoldo González Sáenz.

Ahora bien, con el apoyo táctico, moral y económico del sistema; con mayor organización, producto de su previo agrupamiento e identidad; así como por ocupar plazas de mando medio (Sobrestantes y Reguladores) y haber sido Capacitadores o Instructores a su regreso del extranjero, aquí en México, lógica e indiscutiblemente, su planilla de Delegados al Congreso Constituyente, fue la triunfadora de las elecciones previas al mismo.

Dicho Congreso Constituyente del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, Metro, se desarrolló durante los días 24 y 25 de julio de 1970, y en cuya ceremonia protocolaria de inauguración estuvieron presentes, el Lic. Alfonso Corona del Rosal, Jefe del D.D.F.; el Director General del Sistema de Transporte Colectivo, Lic. Leopoldo González Sáenz, y el Secretario General de la F.S.T.S.E., el Prof. y Dip. Edgar Robledo Santiago.

En dicho Congreso, además, claro está, de constituirse el Sindicato, se eligió el primer Comité Ejecutivo General, para el trienio 1970-1973, quedando únicamente por realizar el registro oficial ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, gestión hecha por la F.S.T.S.E., el 4 de septiembre de 1970, exactamente al

año de que se iniciara el servicio del Sistema de Transporte Colectivo, Metro.

Por considerarlo de trascendencia, se reprodujo íntegramente el Acta de Registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, Metro, en cuyo texto estaba incluida la integración del primer Comité Ejecutivo General, y como puntos más importantes, el acta de registro mencionaba que en esta Cd. de México, el día 4 septiembre de 1970; se resolvieron los asuntos del expediente del registro sindical del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, "Metro", en donde se observaron y analizaron algunos puntos en los cuales resultarían las pruebas y requisitos para el registro.

En el primer punto del acta del registro del Sindicato mencionaba que el día 2 de septiembre de 1970 los señores Diputados Prof. Edgar Robledo Santiago y Gilberto Aceves Alcocer en su calidad respectivamente de Secretario General y de Organización del Comité Ejecutivo Nacional de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, personalidad que acreditaron y reconocieron ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que los trabajadores al Servicio del Estado y por el Presidium del Congreso Constituyente del Sindicato de Trabajadores del

Sistema de Transporte Colectivo, "Metro" y en su calidad de presidente el C. Licenciado Jacobo Jaramillo G.; como Secretario el C. Ramón Mendoza Machado y como Escrutadores: Martha Patricia Islas B. y José Luis Esparza Jaramillo, solicitando al Tribunal el registro sindical del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, "Metro" para lo cual acompañaron en cumplimiento a lo preceptuado por los Artículos 71 y 72 de la citada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; documentación consistente en: dos tantos del boletín informativo de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; dos tantos Asamblea Constitutiva que abarca los días de trabajo del Congreso Constituyente; dos tantos de los Estatutos del Sindicato con su declaración de principios; dos tantos de la Asamblea en que fue designado el Comité Ejecutivo que regiría los destinos del Sindicato en el período de mil novecientos setenta a mil novecientos setenta y tres y que es parte de Acta de los trabajos desarrollados, por la Asamblea en el último día del Congreso Constituyente; dos tantos de la lista de miembros que integran el Sindicato hasta esa fecha y por último dos cuadernos que contenían las solicitudes de los trabajadores para constituir el Sindicato en cuestión.

El segundo punto mencionaba que por resolución de fecha 3 de septiembre de 1970 se mandó practicar la

investigación ordenada por el Artículo 72 de la Ley en consulta a fin de determinar si existía otra agrupación sindical en la Dependencia del Organismo Público Descentralizado denominado del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, "Metro", así como de que si el Sindicato peticionario contaba con la mayoría de los Trabajadores de base de la citada Unidad Burocrática y consecuentemente representaba el mayor interés profesional dentro de esa Dependencia y por último, si tal Dependencia ya sostenía relaciones Obrero-Patronales con la Organización Sindical solicitante.

El tercer punto indicaba que practicada la investigación por el C. Actuario designado por el Tribunal designado para tal efecto, resultó de la investigación que el del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, "Metro" era la única agrupación sindical existente en la Unidad Burocrática y que tenía la totalidad de los trabajadores de base al servicio de dicha Dependencia Gubernamental así como de que sostenía relaciones Obrero-Patronales con los trabajadores miembros del Sindicato mencionado, y por lo tanto se consideraba que:

Habiéndose reunido los requisitos de forma y de fondo que exigen los Artículos 67, 68, 69, 71, 72 Fracc. I, II, III, 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 ese Tribunal con fecha 2 de febrero de 1970 que el solicitante reunió en su totalidad tales requisitos y se resolvió favorablemente.

Se concedió la titularidad del Registro Sindical, al Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, "Metro".

Y no existiendo disposiciones contrarias a derecho en los Estatutos del Sindicato que se registró se aprobaron los mismos y se tuvieron los Estatutos por depositados para todos los efectos legales consiguientes.

Se tomó nota de que era Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, "Metro" los siguientes: Secretario General, Manuel López González; Secretario de Trabajo y Conflictos: Luis Gustavo Martínez Bello; Secretario de Organización y Estadística: Héctor López Torres; Secretario de Previsión Social: Gerardo Carriles de Alba; Secretario de Finanzas: Vicente Cabañas Castañeda; Secretario de Prensa y Propaganda; Félix Ramón Mendoza Machado; Secretaria de Acción Femenil: Enriqueta Landa Uribe; Secretario de Acción Juvenil: Rolando Rosete López; Secretario de Acción Social,

Actas y Acuerdos: Luis Rabiela Escobar, COMISIONES AUXILIARES.-

Comisión de Acción Política: Presidente: Enrique Flores López; Comisión de Acción Deportiva.- Presidente: Rafael Ramírez Martínez. COMISIONES AUTONOMAS.- Comisión de Honor y Justicia.- Presidente: Ramón Graciano; Suplente: Carlos Ahedo; Secretario: Rodiber Brindis Figueroa; Suplente: Martha Patricia Islas Bustamante; Secretario: Daniel Solórzano Rodríguez; Suplente: Antonio G. García. Comisión de Vigilancia.- Presidente: Jorge Carlos Aznar Blae; Suplente: Raúl Villarreal Cantú; Secretario: José Luis Lobato; Suplente: Juan Cabañas Castañeda; Secretario: Cutberto Arita Bernal; Suplente: Ramón Leal Moreno. Comisión Mixta de Escalafón.- Presidente: Fernando R. Montiel Olmos; Secretario: Antonio Briseño Martínez. De Legados al Consejo de la F.S.T.S.E.- Manuel Pérez González, Héctor López Torres, Fernando R. Montiel Olmos para, el período del que fue electo el citado Comité Ejecutivo el cual se reconoció por esa resolución y que abarcaría de la segunda quincena de julio de mil novecientos setenta a la segunda quincena de julio de mil novecientos setenta y tres.

Se le dijo al Comité Ejecutivo reconocido que en lo sucesivo tendría la obligación de informar a ese Tribunal

los datos que se le solicitarán en los términos de Ley y comunicará dentro de los diez días siguientes al acto de la elección los cambios que hubiere en su Directiva o Comité Ejecutivo; las modificaciones que sufrieran sus Estatutos así como las altas y bajas de sus miembros.

Se hizo del conocimiento al C. Tribunal del Organismo Público Descentralizado denominado Sistema de Transporte Colectivo "Metro" del Registro del Sindicato de Trabajadores para los efectos de las relaciones Obrero-Patronales y para la orden del descuento de los trabajadores de la cuota sindical a fin de que fueran entregadas dichas cuotas al Comité Ejecutivo reconocido, a través del Secretario General y del Secretario de Finanzas de acuerdo con los Estatutos aprobados. Fue notificada igualmente esa resolución a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado para los efectos de las relaciones inter-sindicales, así mismo al Comité Ejecutivo del Sindicato registrado para los efectos legales de su representación jurídica sindical y como lo pidieron los interesados fueron expedidos a su costa las diez copias certificadas de la resolución que otorgaba su registro.- Lo proveyeron y firmaron los C.C. Magistrados que integraban el

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y dieron fé con fecha 7 de septiembre de 1970⁽³⁹⁾.

5) Evolución Sindical

Al quedar constituido el Sindicato del Sistema de Transporte Colectivo (Metro) se tomó en cuenta desde el momento mismo de su operación, cual sería la manera de establecer las relaciones laborales seguramente considerando la importancia que tendría en el Transporte Urbano, por lo cual el gobierno impuso que tales relaciones se determinarían por el régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional que a la fecha nos dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán. Apartado B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores....".

Así de esa manera se constituyó una estructura sindical encabezada por un Comité Ejecutivo General y cinco seccionales que eran:

(39) ZAVALA BUCIO, Manuel. Apuntes Personales Tomados en Sesiones. Secretario de Prensa del STSTC. Lunes 11 de noviembre de 1991, 12 a.m.

- I. Vías y Estructuras,
- II. Material Rodante,
- III. Transportación,
- IV. Administrativo, y
- V. Electromecánica.

Con esta medida lo que se generó fue un reagrupamiento más directo con las bases sindicales y con ello se facilitó la organización más compacta a través de los centros y áreas de trabajo.

En el año de 1971 se realiza la celebración del Primer Congreso General Extraordinario en donde se contemplaron puntos muy importantes para la vida del Sindicato y es nombrado Secretario General a Gustavo Bello Martínez.

En enero 10, 11 y 12 de 1974 se celebra el Segundo Congreso General Extraordinario en el cual se nombra una Comisión de 38 personas para elaborar el proyecto del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

En agosto de ese mismo año surgió por primera vez un Boletín Sindical llamado "Trinchera" el cual es un órgano informativo del Sindicato del Sistema de Transporte

Colectivo, y es en donde se expresa todo lo relacionado con la protección al trabajador y la actividad sindical; para llevar a cabo este órgano se creó la Comisión de Prensa y Propaganda que era la responsable de la publicación de dicho Boletín.

En marzo de 1975 se celebró el Primer Congreso General Ordinario, donde fueron destituidos algunos representantes, se reformaron estatutos y se crearon nuevas carteras para que ahí mismo se cubrieran.

El 20 de marzo de ese año, entró en vigor el nuevo Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo; y el más reciente es de 1991.

En noviembre de 1975 el Sindicato otorga la basificación a las Taquilleras y para el año siguiente en marzo logra que la empresa cumpla con el Capítulo XXIII de las Condiciones Generales de Trabajo, correspondiente a estímulos y recompensas.

En febrero de 1977 se celebró el Tercer Congreso General Ordinario en donde se vieron También puntos importantes, destacando uno de ellos con la apertura del primer comedor para los trabajadores que inició su funcionamiento a partir del primero de agosto en los

talleres Taxqueña. También se iniciaron las pláticas para la reglamentación de la Guardería Infantil.

En el año de 1981 el Comité Ejecutivo General precisa puntos importantes como el pago inmediato del 15% de sobresueldo, el establecimiento del Reglamento de Seguridad e Higiene, Reglamento de Escalafón y, horarios fijos para los trabajadores de Material Rodante.

En febrero de 1983 se realizó el VI Congreso General Ordinario y como punto sobresaliente la revisión del Pliego petitorio en donde la empresa se comprometió a fijar las áreas y compensaciones que procedieran a Seguridad e Higiene.

El VII Congreso General Ordinario fue en 1984 y se llevó a efecto en el Estado de Tlaxcala, en donde el Director General Ing. Ferrando Bravo, desconoce la basificación del personal de confianza.

En septiembre de ese mismo año, Sindicato y empresa realizaron fiestas para celebrar el día del trabajador del Metro (4 de septiembre) (40).

(40) LOPEZ LAREDO, Gustavo. La Democracia Sindical en el Metro, México, 1987, Talleres SITUAM, p.67.

La evolución del Sindicato del Metro, ha sido de luchas intensas para lograr que el trabajador tenga y disfrute de sus derechos; el transporte público en esta ciudad ha llegado a una necesidad prioritaria por lo que es importante que el Sindicato del Metro siga luchando por el bienestar de sus trabajadores y logre mejores situaciones de vida tomando en cuenta que el Metro se ha convertido en la columna vertebral del transporte.

CAPITULO CUARTO

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

En este que es el último capítulo, mencionaremos como está estructurado actualmente el Sindicato del Sistema de Transporte Colectivo y cómo funciona en sus aspectos más importantes, trataremos de hacer un análisis de su estructura y funcionamiento en donde propondremos algunos cambios que a nuestro parecer pudieran ser benéficos para la evolución del Sindicato; tomándo en cuenta que trabajamos, como ya lo mencionamos, desde 1984 en el Sistema y que en ese tiempo, nos hemos percatado de la necesidad de algunos cambios que ayudarían al mejor funcionamiento del servicio tan importante que presta a nuestra Ciudad y que en cierta medida eso depende de que haya una buena relación entre empresa y trabajador, regulada por el Sindicato.

1) Estatutos.

Los Estatutos representan la norma jurídica de los agremiados al sindicato; de su conformación y estructura dependerá el tipo de democracia que deberá existir entre representados y representantes.

Los primeros Estatutos del Metro tuvieron muchas incógnitas ya que como era un Sindicato nuevo, había que hacerles muchos cambios a su estructura, así en 1974 fueron sustituidos por otros de mayor participación de los trabajadores donde aparecía ya como máximo órgano de gobierno, el Congreso General y como subsiguiente el Consejo General de Delegados, con ámbito de participación representativa. Continuaba el Comité Ejecutivo General, quien paralelamente tenía a las Comisiones de Honor y Justicia y Vigilancia, como encargadas de hacer cumplir lo normado por la conformación estatutaria.

Finalmente cerraban el organigrama las representaciones seccionales, constituidas para éste, entonces seis de ellas y que eran las encargadas de atender directamente las necesidades y problemas de los trabajadores. (Cfr. anexo 1 pág.168). Desde 1976 los Estatutos vinieron sufriendo una serie de cambios tendientes

a enriquecer la estructura sindical y lograr una participación democrática, se presentó una estructura mucho más desarrollada donde el Congreso General quedó como órgano máximo de gobierno (Cfr. anexo 2 pág.169).

Continuaba así el Consejo General de Delegados el cual después del Congreso representaba el máximo poder de decisión, ventilándose ahí las acciones del Comité Ejecutivo General o de las Comisiones de Honor y Justicia y Vigilancia. En el siguiente nivel se encontraba el Comité Ejecutivo General, quien paralelamente tenía a las dos Comisiones, quienes cuidaban y resguardaban las acciones ejecutadas por el Comité Ejecutivo General y en caso de desviaciones o malos manejos en la representación, sancionaban. La Asamblea Seccional actuaba como órgano supremo en cada una de las secciones, siendo ahí donde se tomaban determinaciones y procedimientos sobre la manera de afrontar los problemas que en cada una de ellas se presentara, así en el año de 1984 los estatutos llegaron a su máximo desarrollo en donde se modificaron sustancialmente las estructuras y el contenido, que actualmente rigen al Sindicato⁽⁴¹⁾ (Cfr. anexo 3 pág.170).

(41) ESTATUTOS S.T.S.T.C. (Metro), VII Congreso General Ordinario, Febrero 1984.

Así quedan como órganos del Sindicato el Congreso, el Consejo General, el Comité Ejecutivo General y el Comité de Vigilancia.

Primeramente el Congreso es dividido en Ordinario y Extraordinario desarrollándose cada uno al año siguiente del otro, repitiéndose cada 3 años, pero sólo el Congreso General es quien tiene posibilidades de modificar Estatutos, las acciones aquí emprendidas, tienen que ser aprobadas por el Comité de Vigilancia por lo que aparece colateralmente teniendo corresponsabilidad; así continúa el Congreso General de Delegados donde Vigilancia también regula así como también al Comité Ejecutivo General. (42)

Los estatutos más actuales son los de 1984 modificados en el VII Congreso General Ordinario. El Primer Capítulo de los Estatutos corresponde a los fines del Sindicato, en donde menciona que se luchará por el respeto del Reglamento de Condiciones Generales del Trabajo, por lo estipulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; menciona que se desarrollará una labor educativa tendiente a robustecer la conciencia de clases entre sus integrantes, y que se construirá un edificio que

(42) OSORIO OCHOA, Eduardo. El Sindicato del Metro, México 1987, Talleres SITUAM. p.66

sea propiedad del Sindicato para lograr fines que sean propios de la organización.

Otro fin importante es la cooperación amplia y decidida con todos los Sindicatos afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, en su lucha permanente por el mejoramiento de los servicios públicos.

El Segundo Capítulo de los Estatutos señala el nombre del Sindicato el cual es: "Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo" y el lema del sindicato es "Unidad y Servicio".

Los miembros del Sindicato, con sus facultades y obligaciones los establece el Tercer Capítulo y menciona que todos los trabajadores que ocupan una plaza sindicalizada serán los miembros del Sindicato, con facultades y obligaciones, las cuales serán según el cargo que se les asigne y tendrán que asistir con puntualidad a las citas que les hagan los representantes sindicales.

Consideramos que el capítulo Tercero Bis, es importante ya que trata de la soberanía del Sindicato; la cual se ejerce a través de sus órganos de Gobierno los cuales se mencionan en el Artículo 12 de los Estatutos.

Artículo 12: Los órganos de gobierno del Sindicato

son:

Primero - Congresos.

Segundo - Consejo General de Delegados.

Tercero - Comité Ejecutivo General.

Cuarto - Comité General de Vigilancia.

El Capítulo Cuarto dispone en forma más detallada los Congresos; y nos dice que podrán ser:

1. Generales
2. Ordinarios
3. Extraordinarios.

El Congreso General es la expresión Suprema del Gobierno del Sindicato y se realizará cada 3 años; el Congreso Ordinario se constituye con los Delegados de las Secciones Sindicales, en proporción de un Delegado en representación de un mínimo de 50 trabajadores. El Congreso Ordinario se celebrará durante los primeros 15 días del mes de febrero de cada año; cuando éste coincida con la celebración del Congreso General así se considerará.

El Congreso General y el Ordinario serán convocados por el Comité Ejecutivo General, cuando menos con un mes de anticipación.

Los Congresos Extraordinarios se realizarán cuando se considere que haya asunto grave que lo amerite y consecuentemente sólo será objeto de tratar el mismo, y serán convocados cuando menos con 8 días de anticipación a la fecha de su celebración.

El Art. 20 de los Estatutos establece las facultades del Congreso General que son:

- I. Conocer el informe que rinda el Comité Ejecutivo General y el de Vigilancia, sobre las labores realizadas durante su ejercicio y actividades del Consejo General de Delegados.
- II. Elaborar el Pliego Petitorio, reformas y adiciones al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.
- III. Reformar estatutos.

- IV. Encargar la resolución de acuerdos tomados en el mismo congreso al Consejo General de Delegados.

- V. Resolver en última instancia por la Comisión Autónoma de Honor y Justicia; para su validez deberán emitir su voto las dos terceras partes de los delegados presentes.

- VI. Conocer los resultados del proceso electoral llevado a cabo con el voto secreto y directo de todos los trabajadores para la renovación del C.E.G. y demás puestos sindicales tomándoles la protesta de ley.

El Art. 22 estatutario menciona las facultades del Congreso Ordinario y nos dice que es competente exclusivamente, para conocer el informe anual de actividades del Comité Ejecutivo General, del de Vigilancia y demás Comisiones, formular el Pliego Petitorio y las reformas y adiciones al Reglamento de Condiciones Generales.

Consideramos, a nuestro parecer que debe agregarse a este Art. 22 que: también tenga el Congreso Ordinario la facultad de reformar estatutos, ya que se realiza cada año y en cambio ésa facultad la tiene el

Congreso General el cual es cada 3 años por lo que consideramos que es mucho tiempo y las necesidades son cada vez más fuertes y requieren de un estudio y un cambio en la estructura estatutaria.

Los Delegados a los Congresos los refiere el Capítulo Quinto, indica que para ser Delegado se deben llenar los siguientes requisitos.

- I. Ser miembro activo de la organización con una militancia mínima de un año.
- II. Haberse distinguido por su actividad sindical.
- III. Haber demostrado consistencia y decisión en la defensa de los derechos de los trabajadores.
- IV. No tener antecedentes antisindicales.

El Capítulo Sexto de los Estatutos establece que, el Consejo General de Delegados se formará con los integrantes del Comité Ejecutivo General, el Comité General de Vigilancia, la Comisión de Honor y Justicia, los Secretarios Generales y los de Trabajo y Conflictos de cada Comité Ejecutivo Seccional, por el Presidente y los dos Secretarios del Presidium de cada Consejo Seccional de Delegados.

El Consejo General de Delegados se reunirá cuando menos cada 4 meses y sus facultades son:

- I. Conocer los problemas que le hayan sido delegados por los Congresos en general, apoyando a los representantes correspondientes para la debida solución.
- II. Conocer y resolver renunciias y licencias presentadas por cualquier miembro de la organización y en su caso designar provisionalmente la suplencia con la protesta respectiva.
- III. Conocer y resolver en apelación los dictámenes de la Comisión de Honor y Justicia.
- IV. Las resoluciones del Consejo tendrán validez siempre y cuando sean votadas por las dos terceras partes de sus integrantes.
- V. Las resoluciones del Consejo deberán ser ratificadas por el Congreso General inmediato.

Aquí, cabe mencionar que se incluya en esta quinta fracción que: ... deberán ser ratificadas por el Congreso General u Ordinario inmediato. Esto es importante pues se

corre el riesgo de que tenga poco de celebrado el Congreso General y se tenga que esperar casi 3 años para la ratificación de la resolución del Consejo de Delegados.

El Art. 28 de los Estatutos dispone que los acuerdos del Consejo General de Delegados serán válidos por el voto mayoritario de sus asistentes.

Consideramos que no es explícito ya que a nuestro parecer debe decir: ...por el voto de las dos terceras partes de sus integrantes. Esto es importante ya que hay verdadera participación mayoritaria en los acuerdos.

El Comité Ejecutivo General y su estructura es mencionado en el Capítulo Séptimo, y es el órgano de gobierno sindical que se encarga de ejecutar los acuerdos emanados del Congreso General y del Consejo General de Delegados.

El Art. 30 Estatutario cita que el C.E.G. será electo a través del voto secreto de todos los trabajadores sindicalizados; su ejercicio durará 3 años y está integrado por 16 Secretarías y 3 Comisiones:

- Secretaría General
- Secretaría de Trabajo y Conflictos
- Secretaría de Organización

- Secretaría de Finanzas
- Secretaría de Prensa
- Secretaría de Previsión Social
- Secretaría de Prestaciones Sociales y Económicas
- Secretaría de Vivienda
- Secretaría de Acción Política
- Secretaría de Relaciones Públicas
- Secretaría de Acción Femenil
- Secretaría de Deporte
- Secretaría de Promoción Cultural
- Secretaría de Actas y Acuerdos
- Secretaría de Capacitación
- Secretaría de Cooperativismo
- Comisión de Propaganda
- Comisión de Acción Deportiva
- Comisión de Escalafón

El Art. 31 de los Estatutos enumera los requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo General:

- I. Ser miembro activo de la Organización sindical con antigüedad mínima de 3 años.
- II. Tener antecedentes de lucha Sindical.
- III. Haber desempeñado satisfactoriamente algún cargo dentro de los Comités Generales, Seccionales o Comisiones de Honor y Justicia.

IV. Ser electo por el voto secreto y directo de los trabajadores sindicalizados.

Aquí es posible mencionar que en las fracciones II y III a nuestro parecer se impide que el 90% de los trabajadores aspiren a ocupar una representación en el Comité Ejecutivo General, ya que tener antecedentes de lucha sindical es muy difícil debido a que sólo estando en un puesto sindical se podría lograr; además otro requisito menciona que debe haber desempeñado algún cargo dentro de los Comités Generales Seccionales, pero observamos que el Art. 78 Estatutario dice que: "Para renovar Comisiones o Comités se deben integrar planillas que se registrarán si cumplen con los requisitos del Art. 31"; y precisamente es el Artículo que acabamos de ver el que presenta muchas restricciones. Así observamos que un trabajador aunque dé sus aportaciones sindicales, no puede ingresar a una planilla y poder concursar para obtener puestos sindicales ya que tendría que cumplir con todos los requisitos del Art. 31.

Esto a nuestro parecer no coincide; es necesario dar más oportunidades a los trabajadores para que puedan concursar con planillas de elección con el simple hecho de ser miembros del sindicato por el pago de sus aportaciones.

Las facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo General son mencionadas en el Artículo 32 de los Estatutos y las más importantes son: ejercer la representación de la organización, hacer cumplir los estatutos, intervenir ante la empresa para el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, presentar informes a los Congresos y resolver lo no previsto en los estatutos.

En este último punto del Artículo consideramos, que ésta facultad debería estar sujeta a un Órgano más amplio ya que lo "no previsto en los estatutos" puede ser en cierto momento algo de suma importancia, por lo que proponemos que se convoque a un Consejo General de Delegados para que ahí se resulevan y así, la participación de los trabajadores sea más completa.

El Capítulo Octavo de los Estatutos indica las facultades y obligaciones de los integrantes del Comité Ejecutivo General. Cabe mencionar que en este mismo capítulo el Art. 38 de los Estatutos nos habla de las facultades y obligaciones del Secretario de Previsión Social y en su fracción III dice a la letra: "Vigilar la existencia de botiquines con sus respectivos implementos, para casos de emergencia en todos los centros de trabajo".

En esta fracción sugerimos agregar un párrafo más: ...si esto no se cumple entonces se recurrirá a una autoridad laboral como es un Inspector Federal, para que haga válida esa petición. (Esto lo menciona el Artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo).

El Capítulo Octavo Bis denota las actividades del Comité General de Vigilancia, quien como Órgano de Gobierno del Sindicato estará integrado por un Presidente y dos Secretarios, su periodo durará 3 años. En su Art. 55 Estatutario especifica las obligaciones de este comité de vigilancia y en la fracción IV nos dice que "El Presidente del Comité General de Vigilancia deberá sustituir al Secretario General en las ausencias temporales de este".

Consideramos, a nuestro parecer que esta función se le debe dar a un cargo elegido por el Consejo de Delegados previamente, ya que el Presidente de Vigilancia además de que debe ser imparcial, su puesto es de mucha actividad pues debe vigilar todo lo gestionado en el Sindicato.

El Capítulo Noveno de los Estatutos determina las Secciones Sindicales y su estructura, de la siguiente forma:

Sección I. Vías

- Sección II. Material Rodante
- Sección III. Transportes y Estaciones
- Sección IV. Administrativo
- Sección V. Electromecánica y Electrónica
- Sección VI. Gerencia de Obras
- Sección VII. Taquillas
- Sección VIII. Estructuras

El Art. 58 Estatutario afirma que las Asambleas Seccionales son el medio de expresión de la voluntad mayoritaria de los miembros que integran la Seccional; también señala este capítulo que al frente de las Secciones Sindicales estará un Comité Ejecutivo Seccional, el cual durará en funciones tres años y estará integrado en cada sección por 7 Secretarías y 3 Comisiones; cada Secretaría y Comisión tendrán facultades y obligaciones, acatando los Estatutos y lo que acuerden los Organos de Gobierno.

El Capítulo Décimo menciona la actividad de la Comisión de Honor y Justicia, la cual está integrada por un Presidente y dos Secretarios; su periodo durará 3 años y esta Comisión es competente para conocer y dictaminar sobre las consignaciones que hagan los Organos de Gobierno, sobre omisiones o faltas en que incurran los miembros que integren la Representación Sindical o los agremiados en general. Las resoluciones de la Comisión de Honor y Justicia serán

apelables ante el Consejo General de Delegados, cabe mencionar que, la Comisión de Honor y Justicia es órgano del Sindicato, la que en su régimen interno es autónoma y cuyas funciones se ajustarán a lo que mencionen los Estatutos; (Art. 53) y que una de ellas es rendir informe de su actuación al Congreso General de Delegados.

El Proceso Electoral lo dispone el Capítulo Décimo Primero en su Artículo 78 Estatutario y nos dice que para renovar Comités y Comisiones se hará emitiendo una Convocatoria con 15 días de anticipación en donde se den las bases y plazos para recepción de solicitudes. El registro de planillas se entregará por triplicado con nombres y firmas de los integrantes y tendrá que estar avalada por lo menos por el 10% del total de los trabajadores sindicalizados, para el Comité Ejecutivo General, y para el Comité Seccional será el mismo porcentaje. En este Artículo en su fracción IV dice a la letra "Para integrar una planilla se requiere cumplir con lo establecido en el Artículo 31 de los Estatutos en todas sus fracciones", recordemos que el Artículo 31 impide que el 90% de los trabajadores aspiren a ocupar un puesto de representación en el Comité Ejecutivo General; se menciona también que en el proceso electoral que los representantes del registro de planilla, firmarán la propaganda como medida mutua de protección; la votación se hará por medio de cédulas que proporcionará el C.E.G y se

entregarán en cada centro de trabajo. En este mismo Artículo en su fracción IX cita: "...las casillas electorales se instalán en cada centro de trabajo, y estarán integradas por un representante de cada planilla, uno del C.E.G. uno de la F.S.T.S.E., y uno del Comité General de Vigilancia".

Cabe mencionar que se faculta al Comité General de Vigilancia a intervenir casi en todos los actos sindicales, al grado de otorgarle funciones que a nuestro parecer no podrá resolver ya que este Comité está formado por 3 personas y en ocasiones existen muchas casillas impidiendo cumplir con esta fracción, sería mejor que sólo vigilara en forma general y resolviera en específico algún problema que se presentará.

Los Estatutos señalan también, que las elecciones para Comités o Comisiones se efectuarán cada tres años. Así el personal de la casilla al finalizar las votaciones, levantará un acta de clausura y se trasladará a las oficinas del Sindicato en donde se hará el escrutinio en presencia del personal que integra las casillas. El C.E.G. dará a conocer el resultado y lo comunicará al H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Capítulo Décimo Segundo establece la Formalidad y solemnidad de los actos de transmisión y poderes sindicales.

El pago de cuotas sindicales lo dispone el Capítulo Décimo Tercero de los Estatutos y menciona que los trabajadores miembros de la Organización Sindical están obligados a aportar cuotas ordinarias y extraordinarias. Los Artículos 82 y 84 estatutarios explican que: Cuotas Ordinarias son aquéllas que se deducen quincenalmente para gastos de administración Sindical y será del 2% sobre el sueldo nominal de cada miembro y sólo aumentará previo acuerdo de la mayoría de los trabajadores.

Las cuotas extraordinarias serán decretadas por los Congresos Generales o de Delegados y no excederán del 2% tampoco.

El Capítulo Décimo Cuarto indica que el patrimonio del Sindicato estará formado por los bienes muebles e inmuebles que actualmente posea.

Las normas disciplinarias y las sanciones que se aplicarán por desobediencia a los Estatutos y a otras disposiciones legales, son indicadas por el Capítulo Décimo Quinto; éstas consistirán en:

1. Amonestaciones
2. Suspensión en sus derechos sindicales.
3. Destitución del cargo
4. Explotación del Sindicato

El Capítulo Décimo Sexto menciona que la disolución del Sindicato se logrará cuando lo acuerden las cuatro quintas partes de los miembros que lo integren a través del Congreso.

El Capítulo Décimo Séptimo y último capítulo de estos Estatutos de 1984 señala las prevenciones generales, indicando cuatro artículos que en forma general nos dicen los cuidados que deberán tener los miembros del sindicato para el mejor desempeño de sus funciones y mencionan: "... el pleno del Comité Ejecutivo General, conjuntamente con el de Vigilancia en cualquier momento tomarán medidas de salud sindical para evitar provocaciones o desorganización en las filas del Sindicato ...".

Estos estatutos entraron en vigor a partir del mes de febrero de 1984; momento en que fueron aprobados por el Congreso General y a la fecha están vigentes.

2) Condiciones Generales de Trabajo

El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo, es de observancia obligatoria para dicho sistema, sus trabajadores y el sindicato; ya que regula en forma directa la relación entre los trabajadores y la representación patronal que dirige el STC (Metro). (Art. 87 Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado). En el Segundo Congreso General Extraordinario se nombró una comisión de 38 personas para que elaboraran un proyecto de Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo quedando finalmente en vigencia a partir del 20 de marzo de 1975⁽⁴³⁾, este documento está actualizado al año de 1991⁽⁴⁴⁾, por ello es importante conocerle con precisión; a continuación mencionaremos lo conceptos que contempla en su capitulado.

El Capítulo Primero del Reglamento establece las disposiciones generales, en donde nos menciona que la relación jurídica de trabajo entre el sistema y sus trabajadores de base se regirá por el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Instituto de Seguridad y

(43) LOPEZ LAREDO, Gustavo. La Democracia Sindical en el Metro, Talleres SITUAM, México 1989, p.60

(44) REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, STSTC, Comité Ejecutivo General, 1991.

Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles así como las leyes del orden común; y nos menciona este capítulo como serán designados sus órganos.

Consideramos que en estas condiciones generales es necesario añadir algunos puntos importantes en donde el trabajador puede tener una mayor visión de sus derechos; así podríamos agregar, en su Artículo 2º La Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador, en donde mencione que los derechos que a favor de los trabajadores se establezcan en el Contrato Colectivo de Trabajo; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; La Ley Federal del Trabajo y los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables. Así la Ley Federal del Trabajo nos resuelve en su Artículo 5º que a la letra dice: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo".

Dicha irrenunciabilidad de los derechos del trabajador también es mencionada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el Artículo 10. Así observamos que podría incluirse también a nuestro parecer en el RCGT la Obligatoriedad de lo Pactado en donde se explique que sólo obligarán a las partes sindicales convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes a la ley y lo más favorable a los trabajadores (Artículos 18 y 24 de la Ley Laboral).

Nos mencionan las Condiciones Generales de Trabajo en este capítulo que el Comité Ejecutivo General del Sindicato acreditará su personalidad ante el Sistema con la copia del Acta de Elección debidamente sancionada y certificada por el Tribunal; los Comités Ejecutivos de las Secciones acreditarán su personalidad por oficio del Comité Ejecutivo General o por la copia del Acta de Elección sancionada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Capítulo Segundo Artículo 8º (RCGT) señala la clasificación de los trabajadores que será de base y de confianza. Nos menciona que los trabajadores de confianza serán: directores, gerentes, auditores, jefes de departamento, cajeros pagadores, vigilancia y seguridad,

pero consideramos que debe mencionar primeramente la definición de trabajador: "Trabajador es la persona física que presta su servicio en forma personal y subordinada a la institución".

El Capítulo Tercero (RCGT) explica que el Director General expedirá los nombramientos dentro de los 15 días siguientes a la fecha de iniciación de la prestación de servicios, entregando el original al trabajador y copia al sindicato. El carácter de nombramiento podrá ser: Definitivo, Interno, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada. Menciona también en el caso de trabajadores temporales, si prestan sus servicios por más de seis meses, la plaza que ocupan se considerará automáticamente como definitiva y se incluirá en el próximo presupuesto de egresos.

La suspensión de los efectos del nombramiento está contemplada en el capítulo Cuarto de este reglamento, la suspensión no significa el cese del mismo y procede en algunos casos como son: enfermedad de peligro, prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria a menos que el Tribunal decida el cese del trabajador. En estos casos la suspensión tendrá efectos únicamente mientras el trabajador, por estar privado de la libertad, esta físicamente

imposibilitado para concurrir a sus labores, al obtener la libertad el sistema lo reinstalará de inmediato.

El Capítulo Quinto (RCGT) establece la Terminación de los efectos de nombramiento lo cual será sin responsabilidad para el sistema cuando haya renuncia del trabajador o abandono del empleo, por muerte o por incapacidad permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los siguientes casos:

- a) Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, etc.
- b) Faltar al Trabajo por más de tres días consecutivos sin justificación.
- c) Por destruir instalaciones o maquinaria.
- d) Por negligencia que comprometa la seguridad.
- e) Por desobedecer reiteradamente órdenes de superiores.
- f) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

Las jornadas de trabajo y el salario están contenidas en el Capítulo Sexto de este Reglamento de Condiciones Generales del Trabajo; dichas jornadas serán: diurna que comprende entre las 6 y las 20 horas; nocturna de

20 a 6 horas del día siguiente, y la mixta que comprende fracciones de las dos jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea inferior a tres horas y media pues de ser superior se computará como jornada nocturna.

Las Condiciones mencionan también, que la duración máxima de la jornada diurna no será mayor de 8 horas, la nocturna de siete horas y la mixta de 7 horas y media. Los trabajadores podrán tomar media hora de alimentos en su jornada de trabajo.

El Artículo 28 de las Condiciones señala que en días festivos a los trabajadores que laboren se les cubrirá un doscientos porciento adicional a sus salarios básicos.

El Artículo 32 de este mismo Capítulo del Reglamento de Condiciones Generales, establece el tiempo extraordinario el cual se prestará en circunstancias especiales después de la jornada de trabajo; éste no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana (Art. 26 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). En este Artículo consideramos que no se cumple en su totalidad, ya que en áreas estratégicas del Metro como es la de Transportación (Conducción de trenes) y la de Vías (Arreglo de las vías), en ocasiones muy frecuentes es necesario que el trabajador por propia

voluntad tenga que trabajar después de su jornada, otra jornada más y a veces en una semana hasta en cuatro ocasiones, debido a la necesidad que impera el servicio en el STC; por lo que consideramos que este Artículo debe modificarse de la siguiente manera:

...Tiempo extraordinario es el que por circunstancias especiales deberán prestar los trabajadores después de su jornada; éste no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana según nuestra Ley Laboral, pero debido al servicio que se presta en áreas estratégicas del Sistema, sólo podrá exceder en casos de extrema urgencia y bajo un control estricto donde el trabajador por voluntad y criterio propio, exprese su deseo y su capacidad física y mental para poder desarrollar esa actividad por más horas.

El Artículo 33 de este Reglamento menciona, que cuando por necesidades especiales el trabajador labore por más de tres horas extraordinarias por día, se le pagará a razón de un doscientos por ciento.

En comparación de este Artículo 33 con el 32 consideramos que es necesario el cambio en el artículo 32 pues es importante observar si el trabajador esta física y mentalmente disponible para trabajar, ya que en ocasiones,

aunque el trabajador esté muy cansado, labora por necesidad económica y eso es muy peligroso en el área de transportación.

El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo especifica que las horas extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más de sueldo básico y si excede de esas horas se pagarán a razón de un docientos por ciento; en días festivos el tiempo extraordinario se pagará a razón de un doscientos por ciento y si excede de tres horas será de un trescientos por ciento.

En este Capítulo Sexto consideramos también el aumentar más artículos que se adecuen a lo que actualmente se vive en nuestra ciudad; y esto es lo que proponemos:

I. Cuando en el invierno, los hijos de los trabajadores entren una hora más tarde a las escuelas, por determinación de las autoridades escolares debido a las inversiones térmicas causadas por la contaminación, el S.T.C. de conformidad con las necesidades de cada área laboral, otorgará las facilidades necesarias para que los trabajadores con hijos en edad escolar atiendan esta necesidad sin afectar el servicio y adecuando la jornada de trabajo a las personas que lo necesiten, previo estudio social.

II. El S.T.C. se obliga a adecuar las jornadas de labores a los horarios de clase de los trabajadores que estudien, para que asistan a sus escuelas en términos de equidad; para hacer uso de este derecho el trabajador deberá acreditar con la constancia de la institución en la que esté inscrito y lo solicitará con un mínimo de 20 días de anticipación.

Las vacaciones, licencias y asistencias están enmarcadas por el Capítulo Séptimo de este Reglamento, nos indica que, los trabajadores que tengan más de seis meses laborando disfrutarán de dos periodos anuales de diez días hábiles cada uno; los que tengan más de diez años disfrutarán de dos periodos anuales de once días cada uno, y los que tengan veinte años disfrutarán de dos periodos anuales de doce y trece días cada uno respectivamente.

Se darán dos tipos de licencias: sin goce y con goce de sueldo. Con goce de sueldo no excederá de diez días por año, y sin goce será por el desempeño de una función sindical o por razones de carácter particular hasta por seis meses en un año.

El Capítulo Octavo de las Condiciones Generales denota la intensidad y calidad del trabajo y señala en su Artículo 48:

Los trabajadores del sistema desempeñarán sus actividades de trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

El salario, sueldo y sobresueldo, los establece el Capítulo Noveno de este Reglamento, manifiesta que: Salario es la retribución que debe pagar el sistema al trabajador por los servicios prestados de acuerdo con la designación del nombramiento. (Artículo 32 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado) Para los efectos del reglamento se tendrá como salario básico el sueldo presupuestal, sobresueldo y la compensación que se quiera otorgar.

También cita que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual cuyo monto será materia de acuerdo Presidencial.

Los derechos que por ley debe gozar todo trabajador, así como las obligaciones que debe tener en el desempeño de sus funciones, son enumerados por el Capítulo

Décimo de este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

El Capítulo Décimo Primero de este Reglamento, describe las obligaciones y facultades del titular (S.T.C.); entre las obligaciones más importantes destacan en su Artículo 63 Fracción XII:

La empresa se obliga a cubrir beneficios y dar seguridad social, así mismo otorgará una ayuda mensual de renta, incluyendo los siguientes conceptos:

- A) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, maternidad y aparatos ortopédicos en policlínicas del sistema y hospitales privados.
- B) Indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con base en lo señalado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Artículo 110), la Ley Federal del Trabajo (Artículo 483) y la Ley del ISSSTE (Artículo 33).
- C) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte en los términos de la Ley del I.S.S.S.T.E. (Artículo 60, 67, 73).
- D) Establecimiento de centros para vacacionar.

- E) Establecimiento de Escuelas de Especialización y, Administración en las que se impartan cursos para que los trabajadores puedan obtener ascensos conforme al escalafón (Instituto de Capacitación y Desarrollo o INCADE).
- F) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre su sueldo básico para integrar un Fondo de la Vivienda, y estas aportaciones serán entregadas al FOVISSSTE, en términos de ley.

Fracción XXVI.- Se obligará también a cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan por concepto de pago de defunción, cuatro meses de salario mismos que se pagarán a la brevedad.

Fracción XXXII.- Se obligará a otorgar al principio y al fin de las jornadas de trabajo, transportación con vehículos apropiados a los domicilios de los trabajadores.

Fracción XXXVI.- El Sistema otorgará a aquellos trabajadores que obtengan su título profesional, la cantidad de \$ 250 000.00, como pago único en reconocimiento a su dedicación.

Los cambios de adscripción, permutas y escalafón están determinados por el Capítulo Décimo Segundo de las Condiciones Generales, y define que "cambio de adscripción es la remoción que se hace del trabajador a oficina, unidad o centro de trabajo distinto a aquel en el que se encontraba".

También indica que ningún trabajador podrá ser obligado a desempeñar otra función en el momento del cambio, los cambios se harán por necesidades del servicio o por extinción del centro o unidad de trabajo. Por otro lado estos cambios pueden ser por permuta en los términos escalafonarios ya que puede estar en peligro la salud o la vida de el trabajador.

El Artículo 72 de este Reglamento señala que "escalafón es el procedimiento organizado del Sistema, conforme a las bases establecidas para efectuar promociones de ascenso a los trabajadores y autorizar las permutas".

En este Décimo Segundo Capítulo del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, consideramos importante mencionar lo que significa Capacitación, ya que en el Artículo 63 Fracción XXIV nos habla del Centro de Capacitación pero no menciona una definición la cual

ayudaría al mejor entendimiento del reglamento; por lo que mencionaremos una definición que a lo largo de nuestra experiencia creemos que es la más adecuada:

Capacitación: son los cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a laborar en el S.T.C. o para desempeñar un puesto de trabajo superior o diferente al que ocupa.

El Capítulo Décimo Tercero de este Reglamento, determina los riesgos profesionales que serán calificados por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual se ajustará a la Ley del ISSSTE (Artículo 33), la citada Comisión se ayudará con asesores profesionales para calificar el accidente y en caso de inconformidad del trabajador se ajustará lo dispuesto por el Artículo 36 de la Ley del ISSSTE, el cual le da una oportunidad al trabajador de que otros peritos dictaminen el riesgo profesional.

El Artículo 79 del Reglamento de Condiciones Generales del Trabajo, menciona que serán consideradas enfermedades profesionales en el Sistema las enunciadas en la Ley Federal del Trabajo (Artículo 513).

El Artículo 80 de este Reglamento indica que en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones señaladas por la Ley del ISSSTE (Artículo 3).

Las prestaciones de que gozará el trabajador en caso de enfermedades no profesionales las dispone el Capítulo Décimo Cuarto de las Condiciones Generales de Trabajo, a continuación mencionaremos algunas de ellas:

- A) Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
- B) Cuando un trabajador esté incapacitado por enfermedad tendrá derecho a las licencias que prescribe el Artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Artículo 23 de la Ley del ISSSTE.

La prevención, seguridad e hiegiene están contempladas en el Capítulo Décimo Quinto de este Reglamento, la cual será a traves de una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 43 Fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por los Artículos 509 y 510 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que el Artículo 89 Fracción IV de este Reglamento precisa que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará el buen uso de los botiquines, así como de que éstos cuenten siempre con los implementos necesarios para primeros auxilios, pero nos damos cuenta de que esto no se cumple, ya que en las estaciones y terminales de cualquier línea del Metro, no hay botiquines ni para los propios trabajadores, por lo tanto agregaríamos a esta Fracción IV: ...y en caso de no haberlos o que faltara equipo de primeros auxilios, la jefatura de línea o la Comisión de Seguridad podrá pedir por escrito se cumpla ese requisito, y en caso de no acatarse a los diez días de haberse mandado la petición se recurrirá a un inspector del trabajo para que haga válida esa petición; esto es mencionado por el Artículo 511 y 540 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Este Reglamento en su Capítulo Décimo Sexto hace referencia a exámenes médicos y nos menciona en su Artículo 62 Fracción IX, que los trabajadores se someterán a exámenes médicos periódicos y previos a ascensos escalafonarios o cuando se presuma que tenga una enfermedad contagiosa.

El Capítulo Décimo Séptimo (RCGT) especifica las correcciones disciplinarias y sanciones, las cuales se harán por la falta del cumplimiento de los reglamentos; éstas se

harán en presencia del jefe inmediato superior y el representante sindical, con la presencia del trabajador sancionado. Se le citará con ocho días de anticipación y si no recurre a la cita el Sistema aplicará la sanción correspondiente con apego al reglamento, algunas sanciones son:

- I. Amonestación escrita.
- II. Nota de demérito.
- III. Suspensión en sueldos y funciones.
- IV. Remoción a centro de trabajo distinto.
- V. Cese o baja.

Las recompensas y estímulos que serán otorgados a aquéllos trabajadores puntuales y con buena conducta en el desempeño de sus funciones, son contempladas por el Capítulo Décimo Octavo de este Reglamento.

El Artículo 107 del reglamento dispone que se otorgará una nota de mérito y un día de descanso o pago del día, al trabajador que en un mes no registre falta de asistencia ni retardo alguno.

El Artículo 110 (RCGT) especifica que al trabajador que por encima de sus obligaciones, terminadas sus labores o dentro de ellas apoye en forma espontánea y

oportuna una necesidad de trabajo se le recompensará con dos días de salario y una nota de mérito.

El Capítulo Décimo Noveno (RCGT) se refiere a las prestaciones sociales y económicas, donde algunas de las más importantes son:

- A) Servicio médico,
- B) Servicio de reeducación y readaptación de inválidos,
- C) Servicio de ambulancias,
- D) Atención médica domiciliaria,
- E) Atención médica foránea,
- F) Servicio de centros de desarrollo infantil,
- G) Protección jurídica,
- H) Servicio de biblioteca,
- I) Ayuda de útiles escolares de enseñanza primaria,
- J) Seguro de vida,
- K) Ayuda de anteojos cada año (\$ 240 000.00)
- L) Ayuda de lunch,
- M) Ayuda de renta,
- N) Vale de despensa.

Menciona también el Artículo 122 de este Reglamento que el Sistema se obliga a contratar los

servicios foráneos de ISSSTE o de la institución médica que estime adecuada para el caso de que el trabajador o sus familiares derechohabientes enfermen fuera del Distrito Federal.

En el Artículo 131 (RCGT) señala que Sistema y Sindicato convienen en el establecimiento de un Fondo de Ahorros con la aportación de un 18.0% del salario mensual por parte del trabajador y un 26.5% por parte del Sistema. Este fondo está administrado paralelamente por el Sistema y el Sindicato.

Los rendimientos y productos en general que se obtengan del manejo de este patrimonio de los trabajadores serán entregados a los mismos en el momento de la liquidación, la cual será anual, también con esta prestación los trabajadores podrán pedir préstamos en el transcurso del año y será descontado proporcionalmente a su liquidación.

El Artículo 132 de las Condiciones Generales de Trabajo dispone que se integrará una Comisión de Becas, con el objeto de estimular la capacitación y desarrollo de los trabajadores con un fondo anual máximo de 180 millones de pesos que aportará el Sistema para ayudas económicas con fines educativos para los trabajadores o hijos de éstos.

Con respecto a este Artículo 132 proponemos se incluya el siguiente texto:

...ayuda a profesionistas para que habiendo concluido los estudios y aún no se hayan titulado, puedan hacerlo:

- 1) Otorgando licencias con goce de sueldo para la elaboración de tesis por un tiempo que no exceda de 4 meses.
- 2) Otorgando previa comprobación, ayuda para la impresión de tesis a los trabajadores que se encuentran en esa etapa a razón de medio sueldo mensual.

Cabe mencionar que el Artículo 63 de este Reglamento otorga una cantidad a los profesionistas de \$250,000, pero menciona que dicha ayuda será otorgada cuando el trabajador se haya titulado; por lo que se considera que esta ayuda debe ser antes de la titulación, debido a la serie de gastos que se originan de la tesis y exámen profesional.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo al final, nos menciona un artículo transitorio que a la letra dice: "Cada año se revisará el presente Reglamento a petición del Sistema o del Sindicato; en caso de oposición

por alguna de las partes, la otra podrá ocurrir ante el Tribunal de Conciliación para que decida. Si ninguna de las partes solicita revisión, se entenderá prorrogada la vigencia del Reglamento para el año siguiente".

3) Reglamento del Servicio Médico

El Reglamento tiene como propósito establecer las normas que deberán observarse con el objeto de proporcionar una atención médica integral a los usuarios del servicio médico.

Este Reglamento se ajusta al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la Ley del ISSSTE y a la Ley General de Salud.

El Capítulo Primero de este Reglamento del Servicio Médico, menciona las disposiciones Generales, y el Artículo 4 indica: "El Reglamento del Servicio Médico podrá ser actualizado una vez por año con posterioridad a la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo".

El Capítulo Segundo (RSM) enumera las Disposiciones Administrativas y el Artículo 5 las atenciones que proporcionará el Servicio Médico:

- I. Consulta Externa,
- II. Visita Domiciliaria,
- III. Consulta de Especialistas,
- IV. Atención hospitalaria,
- V. Servicio de auxiliares de diagnóstico y tratamiento,
- VI. Exámenes de admisión y revisión periódica,
- VII. Servicio médico foráneo (Art.122 R.C.G.T),
- VIII. Servicio de ambulancia,
- IX. Medicina preventiva,
- X. Medicina Laboral,
- XI. Educación para la salud; y
- X. Rehabilitación.

El Artículo 9 (RSM) señala que el trabajador que disfrute de una licencia sin goce de sueldo por un periodo mayor de tres meses, únicamente conservarán vigentes sus derechos al Servicio Médico para él y sus dependientes durante los tres primeros meses de licencia.

Este Capítulo en su Artículo 11 (RSM) menciona que al trabajador que tenga menos de quince años de servicio y le sea declarada invalidez definitiva o muerte por causas ajenas al trabajo, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les siga proporcionando servicio médico:

- I. Durante 3 meses, cuando el trabajador tenga menos de cinco años de servicio.
- II. Durante 6 meses, cuando el trabajador tenga más de cinco y menos de 10 años de servicio.
- III. Durante un año, cuando el trabajador tenga más de diez y menos de 15 años de servicio.

Si se observa a contrario sensu el Artículo 11, (RSM) podemos entender que un trabajador que sufra un riesgo de trabajo en el desempeño de sus funciones se le indemnizará conforme a lo previsto en la Ley. (Art.63-XII R.C.G.T). Así vemos que el Artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dice a la letra "Los riesgos profesionales, que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del ISSSTE y de la Ley Federal del Trabajo en su caso".

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 487 menciona que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia Médica y quirúrgica,
- II. Rehabilitación,
- III. Hospitalización,
- IV. Medicamentos,
- V. Aparatos ortopédicos,
- VI. Indemnización fijada por la Ley.

El Artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario".

El Artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo señala que "Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón está obligado a reubicarlo en otro puesto, sin detrimento de su sueldo anterior".

El Artículo 500 (L.F.T.) indica que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- II. El pago de la cantidad equivalente a 730 días de salario (a los familiares que exprese la Ley) sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo con incapacidad temporal o total.

Consideramos que estos Artículos deberían incluirse en el Reglamento de Servicio Médico, pues el trabajador desconoce sus derechos por falta de información y es obligación del Sindicato proporcionarla; así también debería incluirse que:

En el caso de que el trabajador haya cotizado más de 14 años, 6 meses, un día al ISSSTE, las pensiones o indemnizaciones se ajustarán a lo dispuesto en la Ley del ISSSTE. Así el Artículo 40 (ISSSTE) menciona que en caso de riesgo de trabajo, el trabajador tendrá derecho a licencia con goce de sueldo íntegro cuando el accidente incapacite al trabajador. El pago del sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por la Dependencia hasta que termine la incapacidad, cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador. Se harán exámenes médicos trimestrales para poder declarar incapacidad permanente total, la cual no excederá de un año para poderla dictaminar.

Al ser declarada una incapacidad total permanente se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando el trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones.

Artículo 36 (ISSSTE) Procede conceder pensión por invalidez al trabajador que se inhabilite física o mentalmente por causas ajenas al trabajo y tenga un mínimo de 15 años de servicio y de cotizaciones al ISSSTE.

El Artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado menciona que los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen. Este artículo lo analizaremos más adelante en el Artículo 135 de este Reglamento del Servicio Médico en el Capítulo de las Incapacidades.

Volviendo al Capítulo Segundo de este Reglamento del Servicio Médico, refiere en su Art. 21 que el STC reintegrará parcial o totalmente un gasto por atención médica cuando:

- a) El derechohabiente acuda a un servicio médico particular por una urgencia que le impida recurrir al servicio médico del Sistema.
- b) En el interior de la República, por una urgencia tenga necesidad de atención y no haya sido posible acudir a los servicios médicos del ISSSTE.

- c) El servicio médico del STC no tenga contratado el servicio requerido.
- d) El trabajador o sus derechohabientes demuestren haber hecho alguna erogación para su atención médica por causas inherentes o imputables al servicio médico del STC.

En estas fracciones se propone agregar el siguiente párrafo: e)...el servicio médico del STC no sea capaz para atender una enfermedad con los especialistas contratados y el trabajador busque a otro especialista para que lo atienda.... Es importante ya que en caso de que el Sistema no cuente con el especialista adecuado, el trabajador pueda acudir a otro en el caso de que su enfermedad lo amerite.

Las obligaciones de los usuarios del servicio médico, son enumeradas por el Capítulo Tercero (RSM), algunas de las más importantes son:

- a) Conocer las prestaciones que otorga el Reglamento del Servicio Médico.
- b) Mantener actualizada su comprobación de vigencia al derecho del servicio médico.

- c) Presentar la credencial de prestaciones o un pase provisional del Departamento de Personal del STC para recibir atención médica.
- d) El trabajador está obligado a firmar la hoja de responsabilidad en los casos de atención médica urgente, impostergable y no puedan en ese momento comprobar la derecho-habiciencia al servicio médico.

Proponemos agregar un párrafo más: ... en el caso de gravidez que impida al trabajador actualizar su credencial o pedir el pase provisional, será presentando credencial y último talón de pago y posteriormente, si así lo requiere actualizar su credencial. Esto es posible ya que de acuerdo con el Artículo 10 de este reglamento el trabajador que cause baja o renuncia por cualquier otra causa, tendrán derecho al servicio médico tanto él como sus dependientes durante 3 meses contados a partir de la fecha de baja.

El Capítulo Cuarto expresa las obligaciones y restricciones para el personal médico y en su Artículo 27 lista los requisitos que deben reunir:

- I. Ser médico cirujano titulado, con 2 años de ejercicio profesional.

II. Aprobar el exámen de criterio médico.

III. Presentar ante la Jefatura de Servicios Médicos:

- Curriculum Vitae
- Título Médico
- Cédula Profesional
- R.F.C.

La explicación de la atención y servicios médicos la encontramos en el Capítulo Quinto de este reglamento, esta atención esta dada en tres niveles:

Primer Nivel.- Este servicio se da en clínicas, consultorios, tálteres o en el domicilio del trabajador para enfermedades de salud simple.

Segundo Nivel.- Esto es para enfermedades y problemas de salud poco frecuentes específicos y complejos y se lleva a cabo en consultorios médicos y/o hospitales.

Tercer Nivel.- Corresponde a este nivel la atención a pacientes con padecimientos complicados y con tratamientos costosos. La atención en este nivel se lleva a cabo en hospitales subrogados.

La organización funcional de la Clínica es referida por el Capítulo Sexto de este reglamento, en donde la responsabilidad recae en el Jefe de Clínica apoyado por dos secciones la Administrativa y la Médica.

El Capítulo Séptimo (RSM) cita la atención en las clínicas y explica en su Artículo 36 que "Es requisito indispensable para el derechohabiente acreditarse como tal ante el Servicio Médico del STC mediante su credencial actualizada. Mencionamos anteriormente una propuesta en la que por causas de fuerza mayor el trabajador pueda presentar su credencial vencida junto con su último talón de pago y posteriormente actualizarla.

El Capítulo Octavo (RSM) señala que la visita médica a domicilio será otorgada a los trabajadores que por incapacidad física no puedan acudir a su clínica.

Las consultas con médicos especialistas según expresa el Capítulo Noveno (RSM), sólo podrán ser otorgadas por instrucciones del Médico General mediante la expedición de pase especiales; el Artículo 75 de este reglamento dice a la letra "Cuando el criterio del paciente no concuerde con el del médico general en lo referente a la necesidad de ser enviado con un especialista deberá acudir ante el Jefe de la

Clinica correspondiente, quien aplicará la solución más adecuada al caso".

El Capítulo Décimo (RSM), manifiesta la atención en hospitales y en su Artículo 87 indica que la hospitalización de pacientes será solicitada por el médico tratante y autorizada por el Jefe de la Clínica sólo los casos de urgencia médica o quirúrgica.

El Capítulo de las Incapacidades es el Décimo primero de este reglamento expresa que, únicamente el Jefe y Subjefe médico están facultados para extender incapacidades retroactivas, los Artículos más importantes de este reglamento son:

- Artículo 27 (RSM) indica que el médico tratante tiene la obligación ineludible de extender los 90 días de incapacidad por maternidad precisamente al octavo mes de embarazo.
- Artículo 132 (RSM) menciona que los trabajadores que durante el periodo vacacional estén incapacitados por enfermedad tendrán derecho a que se les repongan los días de incapacidad. Será válida la incapacidad que extienda una institución

oficial si el trabajador fue atendido fuera del área metropolitana.

- Artículo 135 (RSM) explica las incapacidades que otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 111 que a la letra dice "Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica en los siguientes términos:

- I. A los empleados con un año de servicios, se les concederá licencia por enfermedad no profesional hasta 15 días con goce de sueldo íntegro y 15 días más con medio sueldo.
- II. A los que tengan de uno a cinco años, hasta 30 días con goce de sueldo y hasta 30 más con medio sueldo.
- III. A los que tengan diez años de servicios en adelante hasta 60 días con goce de sueldo y 60 días más con medio sueldo".

Estas son las incapacidades no profesionales que brinda la Ley, pero a nuestro parecer estas incapacidades se

deberían otorgar no en atención a la antigüedad del trabajador, sino en consideración a la gravedad de la enfermedad.

La atención médica dentro del horario de trabajo, es regida por el Capítulo Décimo Segundo de este reglamento, en donde explica que esta atención sólo será concedida a aquél trabajador que al estar laborando enfermara repentinamente y lo expresara a su jefe inmediato superior para que éste, a su vez le otorgue la forma de autorización del STC en donde se justifica su retiro; dicha forma le servirá de pase al servicio médico.

El Capítulo Décimo Tercero (RSM) se refiere a los medicamentos en donde la expedición de recetas está a cargo de los médicos autorizados por el Servicio Médico del STC quienes prescribirán los medicamentos con el fin de procurar la pronta recuperación de la salud del paciente.

Tanto las canastillas como la despensa infantil están contempladas en el Capítulo Décimo Cuarto de este reglamento.

El servicio de ambulancias está considerado en el Capítulo Décimo Quinto (RSM), que indica que para la prestación de este servicio es necesario comunicarse a la

Clínica correspondiente o a la Jefatura de Servicios Médicos del STC. Este servicio se solicitará en forma directa al Hospital contratado sólo en casos de urgencia.

El Artículo 160 (R.S.M.) a la letra dice "Cuando el servicio médico se vea impedido para proporcionar el servicio de ambulancia al derechohabiente, éste quedará en opción de utilizar el que le convenga, corriendo los gastos a cargo del Sistema"

El servicio médico foráneo es aquel en donde el STC se obliga a contratar los servicios foráneos del ISSSTE o de otra institución médica, para el caso en que el trabajador o sus familiares derechohabientes enfermen fuera del Distrito Federal. Esta prestación es regulada por el Capítulo Décimo Sexto (RSM).

El Capítulo Décimo Séptimo (RSM) menciona el área de medicina preventiva. Las acciones de medicina preventiva se normarán, programarán, ejecutarán, supervisarán y evaluarán de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Sector Salud. Dentro de ésta área se llevarán a cabo programas de Vacunación, enfermedades transmisibles, Nutrición de menores de edad, etc.

Capítulo Décimo Octavo, Artículo 173 (RSM): "El STC debe contar con un área de Medicina Laboral, cuyas funciones estarán normadas en el Reglamento de Seguridad e Higiene del STC", cabe mencionar que el STC no cuenta con un Reglamento de Seguridad e Higiene y sólo a la fecha, en el sindicato se tiene uno que está firmado por todos los integrantes correspondientes del sindicato, este reglamento fue enviado a las autoridades del Sistema para su aprobación y firma; por otro lado, es importante señalar que sin este reglamento los trabajadores se encuentran aplazados en sus derechos pues deben ser marcadas las áreas insalubres o peligrosas y dar una compensación o sobresueldo a los trabajadores que laboren en dichas áreas. Proponemos cuando menos un 30% de incremento en el sueldo base.

El área de educación para la salud esta determinada por el Capítulo Décimo Noveno (RSM). En esta área se capacitará, orientará e informará a los trabajadores del STC a través de cursos, pláticas, etc. que les permitan obtener conocimientos sobre el proceso de la salud, la importancia de no perderla y conservarla a través de su participación activa.

4) Reglamento de Escalafón.

El Reglamento de Escalafón del Sistema de Transporte Colectivo es reformado y actualizado por el Consejo General de Delegados en 1984 y a la fecha está vigente.⁽⁴⁵⁾

Este Reglamento determina las bases y trámites que deben satisfacerse para efectuar todo movimiento escalafonario o permuta, en aplicación de las normas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Tercer Título, reglamentario del Apartado B fracción VIII del Artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrán prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia". También se ajusta al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que rige el STC.

El Capítulo Primero del Reglamento de Escalafón, determina las disposiciones generales, dando definiciones de escalafón, categoría, grupo, subgrupo y promoción. En su Artículo 4 menciona que las resoluciones definitivas

(45) REGLAMENTO DE ESCALAFON, STC, Consejo General de Delegados, 1984.

dictaminadas por la Comisión de Escalafón no podrán modificarse ni por el Sistema, ni por el Sindicato, sino únicamente por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 5 de este Reglamento indica que conforme al Artículo 48 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho del ascenso corresponde al trabajador con un mínimo de seis meses en la categoría inmediata anterior a la plaza vacante.

El Capítulo Segundo del presente Reglamento dispone que para integrar el escalafón, la Comisión Mixta contará con:

- A) La información de la plantilla de personal autorizada y actualizada, y con el presupuesto de egresos del año respectivo,
- B) Con el tabulador de sueldos, y
- C) La información del catálogo de puestos.

Este Reglamento de Escalafón además señala que los aspirantes a los ascensos deberán cumplir y acreditar previamente al concurso, los requisitos establecidos en las convocatorias respectivas.

Las promociones y derechos escalafonarios, las establece el Capítulo Tercero del Reglamento de Escalafón; las promociones serán por concurso cerrado y abierto.

Concurso cerrado.- Participará el trabajador que ocupe plaza de la categoría inmediata inferior a la vacante, que tenga un mínimo de 6 meses en dicha plaza y pertenezca a la rama escalafonaria donde ocurre la vacante.

Concurso Abierto.- Se abrirá a la categoría inmediata inferior a la vacante mediante convocatoria para todos los trabajadores que cumplan los requisitos específicos para dicha plaza, con preferencia al trabajador que ostente el nivel inmediato inferior a la vacante en concurso.

La Comisión Mixta de Escalafón del STC, es un órgano colegiado, constituido de conformidad con el Artículo 54 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde explica que en cada Dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón que se encargará de cumplir y vigilar la aplicación de las disposiciones contenidas en este Reglamento. Lo anterior está determinado en el Capítulo Cuarto del presente Reglamento.

La Comisión Mixta de Escalafón se integra por dos representantes del Sistema y dos del Sindicato; unos y otros tendrán voz y voto en el ejercicio de sus funciones.

El Artículo 24 de este Reglamento de Escalafón, señala que los representantes de la Comisión de Escalafón designarán de común acuerdo, un arbitro que actuará en casos de discrepancia; y si no hay arreglo, el asunto será sometido al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Procedimiento de Escalafón está contemplado en el Capítulo Sexto de este Reglamento, manifiesta que las plazas vacantes o de nueva creación, sujetas a riguroso escalafón las podrán solicitar los trabajadores, los representantes sindicales o los funcionarios responsables del área. El Departamento de Personal del STC será el que dará a conocer dicha vacante dentro de los 10 días en que se dicte el aviso de baja. Procederá a emitir convocatoria con todos los datos de la plaza a ocupar y la fecha de los exámenes teóricos y prácticos. El trabajador contará con un plazo de cinco días hábiles a partir del día siguiente a la emisión de la convocatoria para presentar su solicitud de inscripción ante la Comisión Mixta de Escalafón, con copia a la Jefatura del Área de Adscripción. Recibida la solicitud le será devuelta una copia sellada, como constancia. Sólo

tendrán derecho a participar los trabajadores que cumplan con los requisitos de la convocatoria.

Los resultados de los exámenes practicados al trabajador en concurso se enviarán a la Comisión , la cual en base al Reglamento emitirá los dictámenes respectivos.

El trabajador que considere afectados sus derechos escalafonarios podrá presentar el Recurso de Revisión a la Comisión.

El Recurso de Revisión es considerado por el Artículo 77 del Reglamento de Escalafón; y es en donde el trabajador presenta un escrito a la Comisión dentro de los 3 días hábiles a aquél en que se publicó la resolución impugnada; dicho documento deberá contener el acto que impugna, los agravios que le cauce al trabajador así como las pruebas y los hechos contravenidos de que se trate.

Una vez interpuesto el Recurso de Revisión, la Comisión Mixta en un término que no excederá de 15 días hábiles deberá pronunciar la resolución definitiva.

Si el trabajador no estuviese conforme con la resolución emitida por la Comisión quedan a salvo sus

derechos para deducirlos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En los Capítulos Séptimo y Octavo del presente Reglamento consideramos que son muy importantes, pues en ellos se tratan los factores escalafonarios previstos por el Artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 50 (LFTSE) "Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos,
- II. La aptitud,
- III. La antigüedad, y
- IV. La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

- a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.
- b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
- c) Por antigüedad: Tiempo de servicios prestados por el trabajador. Para efectos escalafonarios la antigüedad empezará a

contar a partir de la fecha en se haya dado de alta el primer nombramiento de Base"

Estos puntos son establecidos por la Ley y están muy bien delineados, sin embargo, en el Sistema de Transporte Colectivo no se toman en cuenta las áreas insalubres, peligrosas y sobre todos aquéllas que desgastan físicamente al trabajador.

En seguida describiremos como se lleva a cabo la evaluación de los factores escalafonarios de acuerdo con este Reglamento de Escalafón del STC:

El factor conocimientos será calificado mediante los exámenes que mande practicar la Comisión Mixta a través del INCADE (Instituto de Capacitación y Desarrollo) los que se sujetarán a los temarios que se elaboren para las categorías en concurso. Una vez calificados los exámenes de conocimientos, serán seleccionados aquéllos concursantes que obtuvieron resultados aprobatorios, procediendo a ordenarlos y darles una puntuación de mayor a menor.

La valoración del factor aptitud, estará apegada en los exámenes médicos que mande practicar la Comisión Mixta al trabajador, para ocupar aquéllas vacantes en las

que se requiera de aptitudes físicas y mentales en razón del servicio que presta.

Aquí cabe mencionar que se limita a los trabajadores a poder ascender, ya que examinarse medicamente en las policlinicas del Metro, puede suceder que no esté apto para el nuevo puesto, pues su la vista o algún órgano de su cuerpo podrían padecer alguna desviación incurable.

Dicho problema podría presentarse en el STC debido a que existen áreas en donde el trabajador como resultado de la naturaleza de su trabajo, con el tiempo se va afectando física y mentalmente. Un ejemplo claro de esto se cumple en el área de transportación, específicamente con los Conductores quienes desempeñan esta actividad hasta por 10 años, obteniendo como resultado la afección de la vista y en muchos casos de los pulmones.

Por lo anterior proponemos que en áreas donde se corran riesgos, el trabajador ascienda después de un tiempo considerable evaluado por la Comisión de Seguridad e Higiéne y por peritos expertos en materia de salud. Es importante mencionar que la categoría inmediata superior de un conductor, es la de Jefe de Estación en donde de acuerdo a la responsabilidad y actividad propia de esta plaza, el

trabajador tendría la oportunidad de mejorar la salud perdida a consecuencia del trabajo.

El factor **disciplina** en el Reglamento de Escalafón, está determinado por la mayor puntuación que el trabajador obtenga más número de notas de mérito y menor de sanciones administrativas.

El Reglamento de Escalafón explica que para contabilizar la calificación final de competencia en una misma plaza de ascenso, se sumarán los resultados numéricos de cada uno de los factores (conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad). En caso de empate se apegará a lo citado por el Artículo 51 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra dice: "Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que denuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática".

El presente Reglamento fué firmado el 26 de enero de 1984 por la Representación Sindical y la del Sistema y se envió un ejemplar al H. tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para su registro.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Sistema de Transporte Colectivo Metro, es un Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, constituido principalmente del subsidio federal. Nace por Decreto Presidencial el 29 de abril de 1967.

SEGUNDA. El Gobierno impuso que la relación jurídica de trabajo entre el Sistema y sus trabajadores de base fuese regulado por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales y el Código Federal de Procedimientos Civiles, así como las leyes del orden común.

TERCERA. El Congreso que constituye al Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo se desarrolló el 25 de julio de 1970, con la presencia del Jefe del

Departamento del Distrito Federal y el Secretario General de la FSTSE, central a la que posteriormente se adhirió el Sindicato del STC por el derecho otorgado en el Artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El Sindicato quedó registrado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con el Acta de Registro de fecha 4 de septiembre de 1970.

CUARTA. Los Estatutos expresan que: entre los Organos de Gobierno del Sindicato, están los Congresos: Generales, Ordinarios y Extraordinarios; los Generales celebrados cada 3 años con facultad para reformar los Estatutos, los Ordinarios no tienen dicha facultad y son cada año por lo que proponemos que este tipo de Congresos tengan albedrío para modificar los Estatutos debido a que 3 años es mucho tiempo y las necesidades de cambio pueden presentarse antes. (Artículo 22 Estatutario).

QUINTA. El Artículo 31 de los Estatutos señala cuatro requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo General, de los cuales el primero y el tercero restringen la

participación, ya que un 90% de los trabajadores sindicalizados no pueden ocupar ése tipo de puestos:

- I. Tener antecedentes de lucha Sindical.
- II. Haber desempeñado un cargo en los Comités Seccionales.

SEXTA. El Artículo 78 de los Estatutos establece que los Comités General y Seccional serán renovados mediante un Proceso Electoral, y entre los requisitos para integrar una planilla se requiere cumplir las condiciones del Artículo 31 Estatutario; por lo tanto un trabajador sin antecedentes de lucha o cargo sindical no puede ingresar a los Comités del Sindicato, por lo que la propuesta es que con el simple hecho de aportar cuotas al Sindicato se tenga derecho a participar.

SEPTIMA. Los Estatutos en su Artículo 32 señalan las Obligaciones y Facultades del Comité Ejecutivo General entre las que mencionan en la Fracción XIII: "Resolver lo no previsto en los Estatutos", consideramos que esta facultad debe restringirse al Consejo General de Delegados, donde existe mayor participación.

OCTAVA. El Artículo 55 de los Estatutos establece las obligaciones del Comité de Vigilancia y en su Fracción IV expresa: "El Presidente del Comité General de Vigilancia deberá sustituir al Secretario General en las ausencias temporales de éste". Consideramos que esta función debe asignarse a una persona electa por el Consejo General de Delegados ya que el Presidente de Vigilancia, desarrolla muchas actividades y su actuación debe ser imparcial.

NOVENA. El Artículo 78 de los Estatutos establece el Proceso Electoral e indica en la Fracción IX que cada casilla electoral tendrá un representante de cada planilla uno del CEG, uno de la FSTSE y otro de Vigilancia. Cabe mencionar que se faculta al Comité de Vigilancia a intervenir en casi todos los actos sindicales al grado de otorgarle funciones que no podrá resolver debido a que esta conformado de tres personas; proponemos que sólo se vigile en forma general y en todo caso se resuelva en particular los problemas que se presenten, en las elecciones.

DECIMA. El Capítulo Primero del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo señala las Disposiciones Generales, donde indica la relación jurídica del trabajador con el Sistema, la cual se regirá por el Artículo 123 Constitucional, Apartado "B"; sin embargo, no menciona algo tan importante como la "Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador" concepto que incluyen tanto la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 5, fracción XIII, así como la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en el Artículo 10.

DECIMA PRIMERA. El Artículo 32 de el RCGT indica que el tiempo extraordinario de Ley, no excederá de 3 horas diarias ni 3 veces consecutivas en una semana, (Art. 26 LFTSE y Art. 66 LFT) pero esto no se cumple en su totalidad en áreas estratégicas del Metro, como la de Transportación por lo que consideramos que debe haber una modificación en el Artículo:

"Tiempo extraordinario es el que por circunstancias especiales deberán prestar los trabajadores después de su jornada; éste no podrá exceder de 3 horas diarias ni tres veces consecutivas por semana, pero debido al servicio

que se presta en áreas estratégicas del Sistema, sólo excederá en casos de extrema urgencia y bajo control estricto, donde el trabajador por propia voluntad, exprese su deseo y capacidad física para desarrollar esa actividad por más horas".

DECIMA SEGUNDA. La prevención de la Seguridad e Higiene esta contemplada en el Capítulo Décimo Quinto del Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo, y el Artículo 89 Fracción IV establece que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se encargará del buen uso de los botiquines; pero esto no se cumple en el STC ya que no hay botiquines y si los hay están incompletos. Proponemos se pidan por escrito por medio de la Comisión de Seguridad e Higiene hacia las autoridades del Sistema, y si en diez días no hay respuesta se recurrirá a las autoridades laborales solicitando un Inspector Federal del Trabajo y se dé solución al problema. (Arts. 511 y 540 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo y Art. 43 Fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

DECIMA TERCERA. Las prestaciones sociales y económicas las enmarca el Capítulo Décimo Noveno del Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo. El Artículo 132 señala las ayudas económicas que dará el STC con fines educativos. Proponemos se agregue lo siguiente: "...Ayuda a profesionistas para que habiendo concluido sus estudios y no se hayan titulado puedan hacerlo:

1. Otorgando licencias con goce de sueldo para la elaboración de tesis por un tiempo que no exceda de 4 meses.

2. Otorgando previa comprobación, ayuda para la impresión de tesis a razón de medio sueldo mensual.

Cabe mencionar que el Artículo 63 Fracción XXXVI del RGCT concede una cantidad de 256 mil pesos al trabajador ya titulado; consideramos que el pago debe incrementarse y otorgarse antes de la titulación.

DECIMA CUARTA. El Reglamento del Servicio Médico establece en el Artículo 11 los Riesgos no Profesionales y el tiempo que podrá gozar el trabajador, del servicio médico según su

antigüedad; pero no contempla en forma amplia los riesgos profesionales y como se aplicarán de acuerdo a la Ley.

El Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo menciona en el Artículo 63 Fracción XIII: "...las indemnizaciones por accidente de trabajo se harán como lo señala la Ley Federal del Trabajo y la Ley del ISSSTE". Consideramos que esto es obscuro para el trabajador por lo difícil que resulta la interpretación de la Ley, proponemos se mencione en forma amplia en este Reglamento del Servicio Médico las indemnizaciones profesionales y no profesionales ya que las Condiciones Generales las señalan en forma limitada.

DECIMA QUINTA. El Artículo 25 del Reglamento del Servicio Médico señala los requisitos y obligaciones que debe cumplir el trabajador y en el inciso "I" indica que debe presentarse la credencial actualizada, o un pase único provisional otorgado por el Departamento de Personal para recibir atención médica. Consideramos que debe modificarse de la siguiente forma: "... la credencial aunque no esté

actualizada podrá acompañarse del último recibo de pago fechado como máximo durante el periodo comprendido en el trimestre inmediato anterior"; lo anterior se propone debido a que en casos urgentes no se tiene la disposición ni el tiempo para actualizar la credencial y el Servicio Médico del STC no quiere atender, ni tampoco en la hospitalización en donde hasta se obliga al trabajador a firmar una responsiva que lo compromete económicamente hasta no demostrar su vigencia.

DECIMA SEXTA. El Artículo 135 del Reglamento del Servicio Médico explica las incapacidades no profesionales que concede la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 111; pero a nuestro parecer estas incapacidades deberían otorgarse, al menos en el STC, no en atención a la antigüedad del trabajador sino en consideración a la gravedad de la enfermedad debido al alto riesgo que se corre laborando en el Metro.

DECIMA SEPTIMA. El Artículo 173 del Reglamento del Servicio Médico señala que habrá un área de Medicina Laboral normada por el Reglamento

de Seguridad e Higiene del STC, cabe mencionar que el Sistema carece de este Reglamento y a la fecha sólo se tiene firmado por el Sindicato en espera de resolución por parte de las Autoridades del Sistema; sin este reglamento el trabajador esta minado de sus derechos laborales, es necesario y urgente demarcar zonas insalubres y peligrosas con el fin de otorgar compensaciones y sobresueldos que a nuestro parecer sean de un 30% de incremento en el sueldo base de los trabajadores que se encuadren en esta situación.

DECIMA OCTAVA. El Capítulo Octavo del Reglamento de Escalafón establece la evaluación de los elementos escalafonarios que por Ley se debe seguir (Art. 50 LFTSE) pero como ya observamos en el STC no se toma en cuenta las áreas insalubres y peligrosas en donde un trabajador tiene desgastes físicos que pueden llegar a afectar el desempeño de sus labores; los factores escalafonarios son:

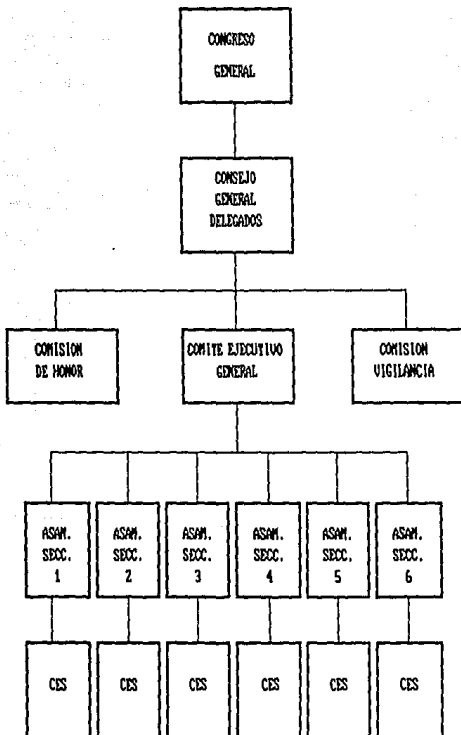
- a) Conocimientos,
- b) Aptitud,
- c) Antigüedad
- d) Disciplina y puntualidad.

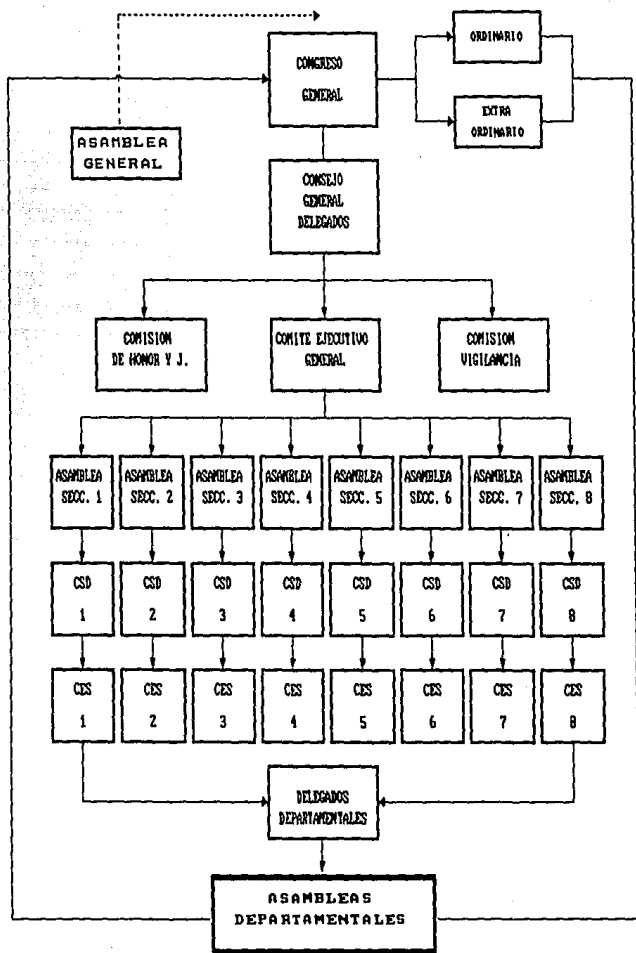
Nos avocamos a la aptitud en donde el trabajador para ascender tiene que presentar un exámen médico y estar física y mentalmente disponible; por lo que proponemos que aquéllos trabajadores que desempeñen actividades en áreas insalubres o peligrosas sean promovidos al puesto inmediato superior después del tiempo que se considere pertinente con el fin de cuidar tanto la salud del trabajador como los objetivos del Sistema.

Anexos

ANEXO 1

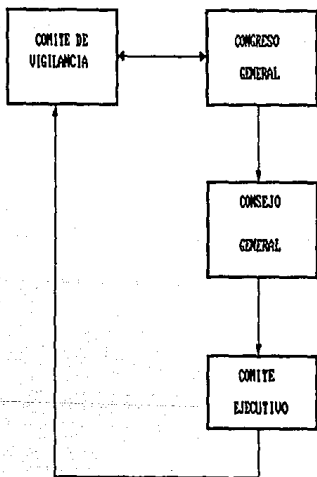
1974





ANEXO 3

1984-1992



BIBLIOGRAFIA

- 1) ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero en México, Segunda Edición, Casa del Obrero Mundial. 1975
- 2) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México 1978
- 3) CLARK, Ruth M. La Organización Obrera en México, Tercera Edición, México, Ed. Era, 1983
- 4) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa 1985
- 5) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, S.A., México 1976
- 6) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., tomo II, Cuarta Edición, México 1986
- 7) ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios de Derecho del Trabajo, U.N.A.M., México 1988
- 8) ESQUIVEL OBREGON, T. Apuntes de la Historia del Derecho Mexicano, Tomo I, Segunda Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1984
- 9) EUQUERIO GUERRERO, M. Manual del Derecho del Trabajo, Onceava Edición, Ed. Porrúa S.A., México 1980
- 10) FIOST, Elsa C., El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México, Colegio de México, 1979

- 11) GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Inst. de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., Ed. Siglo XXI, 1984
- 12) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Ed. Atlamiliztli. México, 1960
- 13) GUADARRAMA, Rocío. Los Sindicatos y la política en México, Ediciones E.R.A., S.A., México 1981
- 14) IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México, Editorial Grijalbo, México, 1970
- 15) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Libertad Sindical en México, Ed. Alfaro Siqueiros, México, 1974
- 16) LOPEZ LAREDO, Gustavo. La Democracia Sindical en el Metro, México, 1987, Talleres SITUAM
- 17) OSORIO OCHOA, Eduardo. El Sindicato del Metro, México 1987, Talleres SITUAM
- 18) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera, Tercera Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1986
- 19) SANTORO, Passarelli F., Nociones de Derecho del Trabajo, Catorceava Edición Italiana, Madrid 1963
- 20) TREJO DELARBE, Raúl. Los Trabajadores Ante la Crisis de México, Fondo de Cultura Económica, México, 1981

LEGISLACION

- 1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
Impresa en Tálleres Gráficos de la
Nación, México 1991
- 2) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,
Ed. PAC, S.A. de C.V., México, 1991
- 3) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Alcos, S.A., México, 1991
- 4) LEY DEL ISSSTE, Ed. Gómez Hermanos, Segunda Edición,
México, 1991
- 5) ESTATUTOS STSTC (Metro), VII Congreso General Ordinario,
Febrero 1984
- 6) REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO,
STSTC, Comité Ejecutivo General, 1991
- 7) REGLAMENTO DEL SERVICIO MEDICO STSTC, 1988
- 8) REGLAMENTO DE ESCALAFON, STC, Consejo General de
Delegados, 1984.

OTRAS FUENTES DOCUMENTALES

- 1) APUNTES PERSONALES. Tomados en diferentes Sesiones, con el Secretario de Prensa del STSTC, el señor Héctor Manuel Závala Bucio
- 2) ANUARIO DEL STC., México, 1991
- 3) DICCIONARIO DE POLITICA INTERNACIONAL, UNAM, México, 1990