

393
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

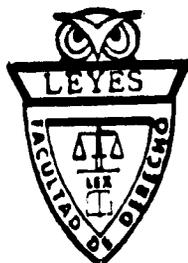
FACULTAD DE DERECHO

LA REELECCION DENTRO DEL
DERECHO SINDICAL



T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
M A R I O M E N A F L O R E S



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

**A LA SRA. LUCILA, MI MADRE:
MAESTRA EMERITA DE TRABAJO,
CARIÑO Y AMOR EN MI VIDA.**

**A MI NIJA ELIZABETH:
MI TESORO, FRUTO DE MIS ENTRAÑAS
Y CAUSANTE DE MIS DESVELOS.**

**A MI PADRE Y A MI ESPOSA:
POR SU PRESENCIA EN MI
EXISTENCIA.**

**A MIS HERMANOS :
POR SU APOYO INCONDICIONAL.**

**A MIS MAESTROS DE LA FACULTAD :
POR GUIAR MIS PASOS HACIA
EL CAMINO DEL CONOCIMIENTO.**

**A EL LIC. JESUS A. OTERO DELGADO :
POR SUS VALIOSOS CONSEJOS EN LA
ELABORACION DE ESTE TRABAJO.**

INTRODUCCION

En respuesta a las luchas seguidas por las primeras organizaciones obreras para que les fueran reconocidos sus derechos como clase trabajadora, aparece el Derecho social, y producto de esta disciplina surge la primera Declaración de los Derechos Sociales de la historia, plasmada en nuestra Carta Magna de 1917, la cual, en su artículo 127 reconoció algunos derechos de gran importancia en favor de la clase laborante

De esta forma nació la idea de un derecho del trabajo cuyos propósitos fundamentales se constituyeron en el respeto a la dignidad de los trabajadores, y en el ánimo de crear condiciones que asegurasen su vida, su salud y un nivel de vida acorde a sus necesidades.

Por otra parte, el Derecho Colectivo del Trabajo ofreció también, una serie de fundamentos encaminados a asegurar su libre organización para la realización de los objetivos antes mencionados. Así, en nuestra ley suprema se consagra como una garantía social, la libertad que tienen los trabajadores para crear sindicatos en defensa de los derechos que con tanto sacrificio lograron les fueran reconocidos.

Dentro de este orden de ideas, la inquietud que motivo llevar a cabo la presente investigación, surgió buscando una respuesta a la interrogante de saber, si con el reconocimiento otorgado por el legislador a los trabajadores para agruparse y formar sindicatos, éstos consiguieron alcanzar los objetivos que motivaron sus luchas.

Por lo anterior, se hizo un estudio particularizado del secretario general del sindicato, relacionándolo con la reelección dentro del Derecho Sindical, a efecto de encontrar la respuesta a dicha interrogante

Para ello, en el primer capítulo analizamos algunos de los conceptos que consideramos fundamentales para la mejor comprensión de esta investigación; los cuales invariablemente se mencionan a lo largo de la misma.

En el segundo capítulo, hacemos un estudio de las primeras organizaciones obreras haciendo especial énfasis al tipo de liderazgo que prevaleció en ellas, por otra parte, examinamos la regulación de los sindicatos en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y citamos a las organizaciones obreras más importantes de aquella época, por último, estudiamos los preceptos referentes a los sindicatos en las leyes federales del trabajo de 1931, y de 1970.

Dentro de nuestro tercer capítulo, hacemos un análisis del marco jurídico que rige a los sindicatos, federaciones, confederaciones, y la personalidad jurídica que les reconoce el legislador, analizándolas conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente.

Finalmente, en el cuarto capítulo estudiamos la gestión que a través de los años ha caracterizado al secretario general del sindicato, en relación a la reelección dentro de la cúspide sindical.

INDICE

INTRODUCCION	I
INDICE.....	II

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2 ASOCIACION PROFESIONAL.....	5
1.3 COALICION.....	9
1.4 SINDICATO.....	12
1.4.1 LA LIBERTAD SINDICAL.....	15
1.4.2 TIPOS DE SINDICATO.....	20
1.5 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.....	23

CAPITULO 2

ANTECEDENTES.

2.1 PRIMERAS ORGANIZACIONES OBRERAS.....	25
2.2 LOS SINDICATOS EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.....	32
2.3 CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, Y CONFERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.....	45
2.3.1 CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA.....	45

2.3.2	CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO.....	49
2.4	LOS SINDICATOS EN LA LEGISLACION LABORAL.....	54
2.4.1	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	54
2.4.2	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	58

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DE LOS SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, Y SU PERSONALIDAD JURIDICA.

3.1	REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LOS SINDICATOS.....	65
3.2	ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LOS SINDICATOS.....	77
3.2.1	REPRESENTACION DEL SINDICATO.....	78
3.2.2	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.....	79
3.2.3	NEGACION Y CANCELACION DEL REGISTRO SINDICAL.....	82
3.2.4	DISOLUCION DEL SINDICATO.....	84
3.3	REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LAS FEDERACIONES , Y DE LAS CONFEDERACIONES.....	85
3.4	PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.....	88

CAPITULO 4

LA REELECCION EN EL DERECHO SINDICAL.

4.1	ANALISIS DEL ARTICULO 376 DEL LA LEY FEDERA DEL TRABAJO,
-----	----------------------------------------------------------

EN RELACION AL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO.....	92
4.1.2 LA PROFESIONALIZACION DEL LIDER SINDICAL.....	116
4.2 LA REELECCION DENTRO DE LA CUSPIDE SINDICAL.....	120
4.3 LA NO REELECCION DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	124
4.4 VENTAJAS DE LA NO REELECCION FRENTE AL MARCO OPERATIVO SINDICAL.....	126
CONCLUSIONES.....	III
BIBLIOGRAFIA.....	IV
OTRAS FUENTES.....	V

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

- 1.1 DERECHO DEL TRABAJO.**
- 1.2 ASOCIACION PROFESIONAL.**
- 1.3 COALICION.**
- 1.4 SINDICATO.**
 - 1.4.1 LIBERTAD SINDICAL.**
 - 1.4.2 TIPOS DE SINDICATOS.**
- 1.5 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.**

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Para definir al derecho del trabajo es necesario primero abordar el tema de su denominación, a efecto de ubicarlo dentro del contexto de su ámbito de aplicación, y validez dentro del sistema jurídico mexicano.

Derivado de la constante evolución de esta rama del derecho, han surgido distintas denominaciones con las cuales se le conoce, así y como lo cita Muñoz Ramos, se le ha llamado: derecho industrial, derecho obrero, derecho laboral, derecho social y derecho del trabajo".¹ Esta última consideramos es la forma correcta de su denominación, en virtud de que atiende al objeto motivo de regulación de la materia que nos ocupa, el trabajo.

Por otra parte y para definirlo la doctrina ha adoptado diversos criterios, de esta forma se han elaborado diversas definiciones entre otras atendiendo a:

- I. Sus fines.
- II. A los sujetos de la relación laboral.
- III. A el objeto de la relación laboral; y
- IV. A la relación laboral.

¹Cfr. MUÑOZ RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1976. p.p. 101 a 109.

En este trabajo no se hará alusión a los criterios seguidos para definir al derecho del trabajo, por considerar que debido a la evolución que ha tenido esta rama del derecho, difícilmente se podrían enunciar todos los criterios que los diversos autores han seguido para definir la materia que nos ocupa.

Así, Alberto Trueba Urbina lo define con base en la teoría jurídica y social del artículo 123 de nuestra Ley suprema en los siguientes términos: **" Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana"**.²

El maestro Mario De La Cueva define: **" el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"**.³

Asimismo, menciona que el derecho del trabajo esta dividido en dos partes, la nuclear que es la suma de principios e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; y esta integrado por:

a) El derecho individual del trabajo al que define de la siguiente forma: **" la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales del trabajo, determinan las condiciones**

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1972. p. 135.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo primera edición. Porrúa. México. 1988. p. 85.

generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo ".⁴

b) El derecho regulador de las mujeres y de los menores; y

c) El rubro de la declaración de derechos sociales.

La segunda parte la constituye la envoltura protectora, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del derecho del trabajo.

Esta envoltura se compone de tres elementos:

a) Las autoridades del trabajo;

b) El derecho colectivo, al que define como : **"El derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores "**⁵,y

c) El derecho procesal del trabajo.

⁴ Ibidem. p. 131.

⁵ Ibidem. p. 96.

Roberto Ramos Muñoz, en su libro derecho del trabajo tomo I, menciona que el derecho del trabajo tutela intereses sociales, regula la conducta de trabajadores y patrones en atención a la clase social -obrero y patronal- a la que pertenecen, regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de estos con el Estado, estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración.

Néstor De Buen lo define de la siguiente forma: **“ derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”**.⁶

La definición que adoptamos es la siguiente:

Derecho del trabajo, es el conjunto de normas principios e instituciones que regulan las relaciones derivadas de los sujetos que dan origen a esta disciplina, considerados tanto en su carácter individual, como en su calidad de integrantes de la clase social productiva, y a las relaciones derivadas de estos sujetos con el Estado.

Esta definición tiene fundamento en las personas que dan vida a este derecho, y cuya protección tutela el Estado en su carácter de órgano regulador y protector de la clase social productiva, como se desprende de la lectura del artículo 123, apartado A, fracción XVI.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México. 1992. p. 131.

1.2 ASOCIACION PROFESIONAL

Al tratar el tema que nos ocupa, es necesario hacer referencia al pensamiento de Néstor De Buen quien considera que el hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de sus fuerzas con sus semejantes.

La asociación como fenómeno consciente es resultado de la convivencia dinámica. Implica un intercambio, la transferencia del "yo" al "tu", la comunicación, la mutua independencia. Surge, tal vez, como un proceso intuitivo pero al crear conciencia la sociabilidad, el actuar común, se transforma en un objetivo. El hombre busca asociarse para que, al sumar sus fuerzas a las de sus semejantes, queden a su alcance aquellos objetivos que escapaban de su acción individual".⁷

Es claro; de acuerdo a lo anterior, que la inquietud de los seres racionales para agruparse y formar un solo grupo en defensa de sus intereses, en primera instancia surge como una necesidad que después se convierte en un Derecho de Asociación. En este sentido es necesario hacer la distinción entre Derecho de Asociación y Asociación Profesional.

El Derecho de asociación Felipe Leonides Pereira Morales lo define como: **"El derecho de asociarse, significa para el hombre el reconocimiento de su libertad para realizarse en conjunción con otros hombres; para proyectarse y trascender en objetivaciones como es su destino espiritual".⁸**

⁷ Idem. p.p. 587-588.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, et.al. Derecho Colectivo Laboral. Depalma. Buenos Aires. 1973. p. 397.

Jesús Castorena J., en su libro Manual de Derecho Obrero respecto a la asociación profesional considera, que esta vendría a ser el resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan.

Alonso Garcia señala: " La asociación profesional es la más clara manifestación de que el hombre necesita de sus semejantes para la realización plena de sus intereses como ente social. Representa, filosófica y jurídicamente, un factor de equilibrio y superación en la relación entre los hombres".⁹

La asociación como fenómeno de integración a la sociedad de acuerdo a lo anterior, representa el factor de equilibrio entre las relaciones humanas.

Asimismo, se ha mencionado que esta forma de asociación se restringe a una función concreta: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo, y que persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases, en este sentido esta asociación debe entenderse como el genero próximo y el sindicato como la diferencia específica ".¹⁰

El derecho de asociación se encuentra previsto en nuestra Ley Suprema en sus artículos 9no y 123 apartado A, fracción XVI. El noveno artículo señala que:

" No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo

⁹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. " El Registro Sindical ". Laboral. Mensual. Julio. México. 1956. p. 42.

¹⁰ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. Tercera edición. Porrúa. México. 1989. p.p. 255-256.

para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se biciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee ”.

Por su parte el artículo 123, en su apartado A, fracción XVI dispone:

“ 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 base siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

Al respecto, Alberto Trueba Urbina manifiesta: " A la luz de nuestra Teoría Integral, el derecho de asociación proletaria en el artículo 123, tiene por finalidad obtener no sólo el mejoramiento económico de los trabajadores, sino la reivindicación de los derechos del proletariado, que equivale a recuperar la plusvalía; para ello, convierte a la asociación en instrumento de la lucha en función de transformar el régimen salarial de explotación, es decir, derecho jurídico a la revolución proletaria. Este derecho nació en el artículo 123, en bella expresión generalizada para trabajo y capital en la lucha de clases: a los obreros para reivindicar sus derechos y a los patrones para defender su propiedad, lucha que culminará con la socialización de los bienes de la producción económica ".¹¹

Asimismo, el Código Civil Vigente para el Distrito Federal, en su artículo 2670, proporciona una definición de asociación en los siguientes términos:

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

De lo anterior se desprende que la asociación surge como una necesidad del individuo a agruparse, en busca de alcanzar aquellos objetivos que en forma individual no alcanzarían; asimismo, que esta agrupación surge previo al derecho de asociación, pues primero se da la necesidad de socializarse y después el reconocimiento a este grupo

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1979. p. 1403.

y los beneficios que acarrearía con su unión, tales como la defensa de sus intereses y la lucha por su bienestar social entre otros.

Este derecho encuentra eco en el legislador quien lo reconoce y lo plasma en la ley fundamental en los artículos antes citados, dicho reconocimiento surge de una lucha por alcanzarlo, y es este el primer logro de esta agrupación y de la socialización de los miembros que integran esta clase social.

Así las bases están cimentadas y los objetivos propuestos; el formar una agrupación a la que se le denominara sindicato, que se constituirá para la defensa y preservación de los derechos de los individuos que integran la clase social trabajadora y empresarial.

1.3 COALICION

Dentro del ámbito de regulación del Derecho Colectivo del Trabajo, se encuentra la coalición como un derecho primario de los trabajadores y los patrones, dicha regulación se plasma en el artículo 123 apartado A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 354, 355, 440 y 441.

El artículo 123, establece en su apartado y fracción citadas, el derecho que los obreros y empresarios tiene para coaligarse en defensa de sus intereses, dicha disposición es corroborada por el artículo 354 de la ley antes citada, que a la letra dice:

“La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”.

Por su parte el artículo 440 dispone:

“ Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Finalmente el artículo 441, señala:

“ Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.

De la lectura de los dos artículos anteriormente citados, se desprende que regulan lo referente a la coalición únicamente en lo que respecta a la huelga, que es una consecuencia del ejercicio del derecho en estudio.

La definición que proporciona el legislador de lo que es una coalición, se encuentra prevista en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, y al respecto establece que:

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

La doctrina también ha emitido una postura relativa al tema que nos ocupa; en este sentido, diversos estudiosos del derecho han proporcionado en sus obras lo que ellos consideran se debe entender por coalición, al respecto Miguel Borrel Navarro señala que: **"La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto".**¹²

Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano editado por el Instituto de Investigaciones jurídicas, enuncia que la coalición es la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes ".¹³

Miguel Borrel, señala que las características principales de la coalición son las siguientes:

1. Es transitoria o temporal.
2. No requiere registro.
3. Se puede formar sólo con dos trabajadores.

¹² BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Páe. México. 1992. p. 392.

¹³ Cf. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo A-CH. Tercera edición. Porrúa. México. 1989. p. 484.

4. Se constituye sólo para la defensa de los intereses comunes; y,

5. Es la titular del derecho de huelga."¹⁴

Una vez que se ha señalado la postura que adopta el legislador respecto a la coalición, y la postura que vierte la doctrina respecto a ella, la opinión que asumimos respecto a su definición, es la siguiente: **Coalición es un derecho primario de los trabajadores y de los patrones, que se manifiesta en la asociación o agrupación que integran, dicha constitución es posterior a un hecho determinado, y cuyo objeto es intentar una acción: ya sea para defender sus derechos o bien para preservarlos, y finaliza una vez que ha logrado su propósito.**

Ahora bien, se puede concluir que la coalición es autónoma, y que su duración es temporal, finalizando una vez que ha logrado su cometido, ya sea llamar a una huelga, o bien establecer una organización sindical permanente. En este sentido, es claro que este derecho precede a la huelga, determinándose así su carácter de derecho primario de los trabajadores.

1.4 SINDICATO

Al hacer referencia a uno de los pilares fundamentales de los derechos de los trabajadores y patrones, podemos afirmar como lo menciona Gutiérrez Villanueva, en su

¹⁴BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 395.

libro " La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica", que después del largo proceso de lucha seguido por los obreros, hasta lograr el reconocimiento de su derecho de asociación, y con ello obtener la facultad de sindicarse en defensa de sus intereses, la Constitución promulgada en 1917, y posteriormente en la Ley Federal de trabajo, señalarían el concepto de lo que sería sindicato.

En este sentido, la definición prevista por el legislador respecto al sindicato, se encuentra señalada en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual dispone:

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

A continuación, citaremos algunas de las concepciones que los juristas más destacados de la materia vierten sobre el concepto doctrinal de la palabra sindicato, de acuerdo a la definición plasmada en sus diferentes obras.

Para Néstor De Buen, el sindicato: **"es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase ".**¹⁵

De acuerdo a la definición anterior, el sindicato se ostenta con una personalidad distinta a la de un ser individual, y a la de un sujeto jurídico colectivo, en virtud de que

¹⁵DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 727.

para el autor la naturaleza jurídica de su personalidad es la de un ser social integrado para la defensa de sus intereses de clase.

Mario De La Cueva, al respecto manifiesta: **"el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de la 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 "**.¹⁶

En esta definición, el autor nos proporciona el proceso de formación de un sindicato, el cual surge como resultado de una expresión de unidad y decisión de lucha, asimismo plantea los objetivos a seguir, y los cuales son: la aplicación de la justicia social a las condiciones de la prestación de los servicios, y con ello el crear una sociedad en la que el trabajo sea el valor supremo.

Miguel Borrel Navarro, al respecto manifiesta que: **" al sindicato se le considera como el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tiene la clase laborante, para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo y a los sindicatos u organismos patronales se les considera mas que de lucha, de defensa de sus intereses como patrones "**.

A continuación, procederemos señalar de manera enunciativa, las características principales de los sindicatos. Al respecto Baltasar Cavazos manifiesta que son las siguientes:

¹⁶DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. p.283.

"I. Es permanente.

II. Requiere de su registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo.

III. Se constituye para el estudio; defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

IV. Para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones por lo menos; y

V. Es titular del contrato colectivo".¹⁷

De la definiciones pronunciada por el legislador, y las vertidas por los juristas antes citados, a nuestra consideración, el sindicato vendría a ser: **el genero posterior inmediato a la coalición, y que se constituye en un derecho que asiste a los trabajadores o a los patrones para unirse en defensa de sus interese respectivos, y que tal ejercicio repercute de manera directa en sus asociados.**

En el concepto antes señalado, se encuentran contemplados tanto patrones y trabajadores como sujetos titulares de este derecho, en virtud de que en amplio sentido ambos son miembros de la clase trabajadora pues una industria no funciona si no hay capital, asi como tampoco produce si no hay mano de obra, y este derecho repercute de

¹⁷ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1992. p.p. 251 a 252.

forma directa en los asociados, pues de acuerdo su ejercicio produce beneficios o bien se exterioriza en perjuicios.

1.4.1 LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical, es un tema que surgió a la luz de la Declaración de los Derechos Sociales, al abordar su estudio es conveniente citar el concepto de libertad. Al respecto el Diccionario de la Lengua Española Esencial, editado por Larousse señala que la libertad es la capacidad del hombre para actuar libremente sin obligación alguna .

Dada la importancia de este logro de la clase laboral, es conveniente citar el pensamiento que algunos estudiosos del derecho emitieron con motivo de esta conquista; así, Mario De La Cueva expreso :

"La libertad sindical es la conquista más bella del movimiento obrero en el siglo pasado. Ahí se marcaron las dos finalidades esenciales, inmediata y mediata, que hemos atribuido al derecho colectivo del trabajo: desde sus primeras luchas, los trabajadores proclamaron, como aspiración inmediata, la creación, dentro del sistema capitalista que vivían, de una nueva forma de democracia, origen de la idea de la democracia social, que igualaría las fuerzas del trabajo y del capital en la fijación de condiciones de prestación de los servicios que correspondieran a los principios de la justicia social. Su lema podría resumirse: La regulación de las condiciones de trabajo ya no se llevarían al cabo en forma unilateral por el empresario, sino que sería el resultado de un convenio, contrato o

convención colectivo, celebrado por la comunidad obrera y el capital. A mediados del siglo, cuando el movimiento obrero había ya adquirido una fuerza considerable y después de la publicación del Manifiesto Comunista, añadió a su finalidad inmediata un propósito futuro: una sociedad nueva, una democracia social, en la que el hombre dejara de ser objeto de explotación por el capital y en la que la justicia social extendiera su manto sobre todos los hombres".¹⁸

La libertad sindical, es el reconocimiento a un derecho legítimo de los miembros de la clase obrera y la cual se agrega a una democracia sindical cuyo propósito fundamental es el logro de una justicia social en la que el hombre deje de ser objeto de explotación.

Vicente Lombardo Toledano respecto a ella, manifiesta que: "es en México, un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado y, para el capitalismo, un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales".¹⁹

Los pensamientos anteriores, explican por sí solos la importancia del logro alcanzado por la lucha laboral. Por otra parte, señalan también dos aspectos importantes, el primero consistente en el hecho de que el ejercicio de esta libertad para el caso de los trabajadores, implica el luchar por sus intereses, entendiendo a esta lucha en su connotación más amplia, y en el caso de los patrones, implica solamente en la protección de sus respectivos intereses.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Ob. Cit. p. 247.

¹⁹ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. *La libertad Sindical en México*. Talleres linotipográficos "La Lucha". México. 1926. p. 203.

A mayor abundamiento, y con motivo de la resolución de dos juicios de amparo en revisión, la Dirección General de Comunicación Social, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió un comunicado de prensa referente al tema que nos ocupa y al respecto manifestó:

" Al someterse a la consideración del Congreso de la Unión la iniciativa de reformas al artículo 123 (adición del apartado B), en el año de 1959, se señaló que libertad de asociación implicaba la libertad de los trabajadores para organizarse en sindicatos y federaciones.

En la exposición de motivos de la reforma llevada a cabo el 19 de diciembre de 1978, se mencionó el tema de la libertad sindical en los siguientes términos : "El Estado debe respetar la libertad de los campesinos, trabajadores, profesionales y empresarios para organizarse en defensa de sus intereses"; mientras que en la reforma del 18 de agosto de 1993, se señaló que : "Nuestro país suscribió en 1950 el convenio 87 de la Organización internacional del trabajo, en el cual se impone la obligación a los Estados de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen pertinentes ".

Lo anterior pone de manifiesto que las fracciones XVI del apartado A, y X, del apartado B, del artículo 123 constitucional, instituyen la garantía social de libre sindicalización de los trabajadores con un sentido pleno, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias ".²⁰

²⁰SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. "El registro sindical". Laboral. Mensual. Junio. México. 1996. p. 117.

Con esto se corrobora el hecho de la importancia de la declaración de este derecho social, tan es así que el propio poder judicial al emitir este comunicado, cita a la exposición de motivos en lo referente al tema que nos ocupa, reiterando que El estado debe respetar la libertad de sindicalización.

Confirmando la Libertad Sindical, la Ley Federal del Trabajo contempla disposiciones que para tal efecto se pronunciaron, así el artículo 357 dispone:

"Los trabajadores y patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Por su parte el artículo 358 establece :

" A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Finalmente el artículo 359 señala :

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

De la lectura de los artículos anteriores se desprenden tres consideraciones de vital importancia para el ejercicio de este derecho, la primera de ellas consiste en el hecho de señalar que para que los trabajadores y patrones puedan formar un sindicato, no hay necesidad de contar con una autorización previa, es decir, para llevar a la práctica el ejercicio de este derecho, únicamente basta con el ánimo de trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus intereses.

Por otra parte, el ejercicio de esta garantía social no reviste el carácter de obligatoriedad, es decir, su ejecución queda al libre albedrío de su titular, tan es así que la propia ley defiende esta postura al señalar que cualquier estipulación que establezca una pena convencional en caso de separación del sindicato, o que desvirtúe de algún modo el derecho de elegir entre formar parte de un sindicato o no, se tendrá por no puesta.

Por último, una vez que los sujetos de este derecho han convenido en asociarse para defender sus intereses comunes, queda a su propia consideración el estructurar el sindicato formado, estableciendo las bases de su organización.

1.4.2 TIPOS DE SINDICATO

La ley reglamentaría del artículo 123, apartado A, de nuestra Carta Magna, establece de manera enunciativa en lo que se refiere a la fracción XVI, las clases de sindicatos de trabajadores y de patrones .

En efecto, el artículo 360 al referirse a los trabajadores señala:

" Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de que se trate de una misma profesión sea menor de veinte ".

El sindicato gremial a que hace referencia la fracción I, es aquel que esta formado por carpinteros, herreros, etcétera; y como lo menciona Oscar Ramos Alvarez, así eran en la edad media. ".²¹

Por su parte el sindicato de empresa es aquel formado por trabajadores de varias profesiones u oficios; pero, que prestan sus servicios a una misma empresa por ejemplo: "el Sindicato de Trabajadores de Chicles Adams ".

En lo referente a los sindicatos industriales, Antonio Vázquez señala que: "son aquellos que están formados por individuos de una o varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas industriales ".²²

Ahora bien, un ejemplo de sindicato nacional de industria lo es, "El Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de la República Mexicana ". Esta es una agrupación que funciona en todo el territorio Mexicano y de ahí viene su razón, de la República Mexicana.

Finalmente, el sindicato de oficios varios fue contemplado por el legislador previniendo la posibilidad de que cuando el número de trabajadores no fuere suficiente para constituir un sindicato de carácter general, varios trabajadores de cualquier oficio puedan agruparse y formar un sindicato que se englobe en cualquiera de los supuestos anteriormente citados.

²¹cfr. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. *Sindicatos Federaciones y Confederaciones*. Trillas. México. 1991. p. 21.

²²Cfr. VAZQUEZ ANTONIO, José. *Derecho del trabajo II*. UNAM. Facultad de Derecho. México. 1969. p. 45

Por su parte, el artículo 361 de la ley citada al referirse a los patrones establece :

" Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades ".

Respecto a lo anterior, es preciso señalar que los patrones han optado por agruparse profesionalmente para la defensa de sus intereses, en asociaciones u organizaciones mercantiles, industriales y económicas, como la " CAMARA NACIONAL DEL COMERCIO ".

1.5 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Resultado de la unión de una lucha constante por la protección de sus intereses, tanto trabajadores como empresarios no sólo se conformaron con crear sindicatos, sino que se agruparon en federaciones y confederaciones, con el objeto de adquirir mayor fuerza potencial, productiva y representativa para la conservación y preservación de sus intereses, y el logro de mayores alcances que los beneficiarían en forma colectiva e individual.

Antonio Vázquez manifiesta: " La federación es el conjunto de sindicatos comprendidos dentro de una misma entidad federativa, que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los sindicatos que la integran".²³

El mismo autor define a la confederación como: " el conjunto de federaciones de dos o más Entidades federativas, constituida igualmente para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses no solamente de federaciones, sino de los sindicatos que los integran".²⁴

La libertad para formar federaciones y confederaciones por parte de los sindicatos, se encuentra prevista en el artículo 381 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice:

" Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, los que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables ".

Asimismo, y como sucede con la libertad de sindicalización, existe también , una libertad para formar federaciones y confederaciones y se encuentra prevista por el artículo 382 de la ley de la materia que dispone:

"Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario ".

²³VAZQUEZ ANTONIO, José. Ob. Cit. p. 38.

²⁴Idem.

De igual forma, las federaciones y las confederaciones como los sindicatos, tienen la libertad de darse sus propios estatutos, cuyo objeto es regular su mecánica operacional y funcional, siempre para la defensa de los intereses de sus integrantes.

Finalmente, tanto la federación como en la confederación existe una característica en cada una de ellas que las hace ser distintas en cuanto a su ámbito de regulación, y esta consiste en el hecho de que mientras la federación se puede formar en una sola entidad federativa, la confederación rige en dos o más estados; es decir, el campo de actuación de la confederación es mayor al de la federación, en razón de ser esta integrante de aquella.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES

- 2.1 PRIMERAS ORGANIZACIONES OBRERAS.**
- 2.2 LOS SINDICATOS EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.**
- 2.3 CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, Y CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.**
 - 2.3.1 CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA.**
 - 2.3.2 CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO.**
- 2.4 LOS SINDICATOS EN LA LEGISLACION LABORAL**
 - 2.4.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**
 - 2.4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

2.1 PRIMERAS ORGANIZACIONES OBRERAS

La lucha por el bienestar social; por el bien de las comunidades, no es una batalla propia y exclusiva de una nación, es una necesidad de vivir mejor a nivel interno y a nivel mundial. Como lo menciona Rubén Delgado Moya, " La felicidad de los hombres y de los pueblos no se consigue con decretos. Para alcanzar la felicidad de todos y cada uno de sus miembros, hay que tener presente que el trabajo - su fuerza - y los trabajadores, como capital, no tiene fronteras que los circunscriban a una patria".²³

En este sentido, nuestra patria no fue una excepción a esta lucha; cuya causa principal, fue la mala distribución de la riqueza que origino pobreza, y mientras unos tenían todo, otros contaban únicamente con lo indispensable para vivir, bajo estas circunstancias las clases mas débiles; en este caso, obreros y campesinos fueron los principales afectados de esta mala distribución, cuya consecuencia lógica apenas comenzaba a gestarse en todos y cada uno de los obreros y de los campesinos, en sus sentimientos, en su conciencia y en sus necesidades.

Bajo estas circunstancias, se tenía que hacer algo para mitigar su pobreza, y para aspirar a mejores condiciones de vida, pero iniciaron su lucha en forma particular; sin contar con armas, sin organización y contra un enemigo que debía ser su propio aliado, su patrón o su empresario; mientras tanto, el gobierno poseedor de la balanza de la economía inclinaba la riqueza en favor de los que mas tenían, mientras que para la indigencia mas pobreza ofrecía.

²³DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Porrúa. México. 1977. p. 306.

Al arribar a la mitad del siglo pasado, con el desarrollo de un sistema capitalista impulsado por el gobierno liberal, la explotación de obreros y campesinos era por demás evidente.

Los gremios integrados por artesanos no constituían un medio de defensa eficiente. Al adueñarse comerciantes y agiotistas de los talleres, los artesanos pasaron a formar parte de la clase obrera y para su protección formaron lo que constituyó las primeras organizaciones obreras; las sociedades mutualistas.

El primer reconocimiento del derecho de asociación, se dio en el año de 1857, con la entrada en vigor del artículo 9no de nuestra ley fundamental, el cual estipulaba que a nadie se le podía coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

Se puede considerar que la primera manifestación del ejercicio de este derecho tuvo verificativo en el año de 1870, con " El Gran Círculo de Obreros de México", organismo representativo de la clase obrera, y cuyos propósitos fundamentales vendrían a ser : el mejoramiento social y económico de la clase obrera.

Esta fue la primera asociación que revistió de cierta importancia a la lucha obrera por alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo, pero fue Porfirio Díaz, quien siendo presidente de México, se encargó de oprimir este círculo y para el año de 1882, lo desapareció, y con el se extinguió la primera esperanza de conquista para los miembros de la clase laborante.

Para el año de 1890, surge "La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos ", que a lo largo de diez años logró agrupar a una cantidad importante de miembros, siendo los años de 1897, 1898, y 1900, cuando se verificó la asociación mas importante de sus miembros.

Porfirio Díaz, fue un personaje fundamental en el manejo de la economía nacional , fue el quien con una política económica abierta, abrió las puertas de un México naciente a los capitales extranjeros quienes vieron en nuestro país a una mina de riqueza por las condiciones en que invertían sus capitales, por otra parte y en contrapartida al ejercicio de tal política, la crisis laboral se fue agudizando y con ello las condiciones de trabajo fueron empeorando.

Ante tales circunstancias, los obreros impulsados por el hambre y por la sed de justicia, se aventuraron a una lucha por su supervivencia, fue entonces cuando tomaron conciencia de que solamente unidos podrían ganar una batalla casi imposible por las circunstancias en que la enfrentaban sin dinero, con hambre, y con un gobierno protector de los capitales extranjeros, y en general en favor de quien tenía la riqueza.

Los primeros brotes de lucha se dieron en la rama textil y en la minera , así las cosas, en el año de 1906, la compañía norteamericana " The Cananea Cooper Company ", cuyo marco operacional lo constituía la extracción del mineral de cobre, comenzó a tener problemas de carácter laboral con sus trabajadores; entre otras causas, por que tenía en su nómina a empleados de origen extranjero que estaban sujetos a mejores

condiciones de trabajo que los trabajadores nacionales, que en contrapartida, sufrían de :
" bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante ".²⁶

Bajo estas circunstancias, los empleados de esa compañía atinaron a crear una asociación secreta, y para el año de 1906 en el mes de mayo, después de reunirse en varias ocasiones, acordaron iniciar una huelga el 31 del mismo mes y año.

Una vez que estalló la huelga, presentaron un pliego de posiciones que lógicamente no fueron aceptadas. Los razonamientos de una y otra parte no fueron escuchados y la violencia hizo acto de presencia. " El poblado se convirtió en un campo de batalla, en el que combatieron trabajadores, policía y empleados extranjeros de la empresa ".²⁷

La batalla había iniciado; pero los enemigos no estaban en igualdad de condiciones, los trabajadores se enfrentaban a la policía, a los empleados de origen extranjero, y tristemente a su propio Gobierno, cabe hacer la mención de que los empresarios también fueron apoyados por Rangers norteamericanos, pero mientras Gutiérrez Villanueva afirma que fueron 275, Castorena dice que fueron 300.

Como era de esperarse, los trabajadores sucumbieron ante tal oposición, hubo una gran cantidad de sangre derramada y los objetivos de su lucha no se alcanzaron, pero este fue solo el comienzo de una batalla que finalmente ganarían.

²⁶ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*. Porrúa, México. 1990. p. 27.

²⁷ CASTORENA J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Sexta edición. Porrúa, México. 1984. p. 43.

Castorena, menciona que a la huelga de cananea le siguieron las de Velardeña, Petriceña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.²⁸

En la presente realización, únicamente haremos referencia a la huelga de Río Blanco, por considerar que tras la de la huelga de Cananea, esta tuvo mayor fuerza por la cantidad de participantes en la misma, y por los ideales que deseaban lograr si ganaban su lucha.

Los empleados de la fábrica textil de Río Blanco, al igual que los mineros de Cananea sufrieron malos tratos, bajos salarios, y discriminación entre otras cosas.

El hecho que marco la historia de este movimiento, tuvo verificativo el 2 de abril de 1906, cuando previa reunión de una asamblea de trabajadores, se formo: " El gran círculo de obreros de Río Blanco", mientras tanto las condiciones de trabajo no mejoraban por el contrario, empeoraban, Gutiérrez Villanueva señala que: " fue entonces, precisamente el 24 de diciembre cuando los silbatos de las fábricas enmudecieron y las maquinas quedaron paralizadas, mientras que Díaz movilizaba sus tropas hacia los centros de trabajo con el fin de evitar cualquier disturbio ".²⁹

Posteriormente, se sometió a consideración del presidente de la República el conflicto laboral, y éste emitió un laudo con el que los trabajadores se inconformaron por considerar que se inclino en favor de los patrones.

²⁸Idem.

²⁹GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. Ob. Cit. p. 30.

Dadas las condiciones imperantes la violencia no se hizo esperar, y estalló el siete de enero de 1907, cabe hacer notar que si bien es cierto que este movimiento tuvo una mayor importancia que la huelga de cananea por la fuerza que adquirió, también lo es que fue aplacado de igual manera; pero ahora por Rosalindo Martínez, quien fue el encargado de calmar los disturbios que dicho movimiento causó, fusilando a los principales líderes de dicho movimiento.

Al igual que Cananea, Río Blanco se tiñó de rojo por la sangre derramada por los trabajadores de dicha empresa ; asimismo, es importante remarcar que ambas luchas no tuvieron como propósito la ambición de poder, por el contrario lucharon por hambre, por miseria y por rencor hacia un patrón con opulencia, mientras que para ellos día con día se agudizaba mas su pobreza.

A la salida de Porfirio Díaz de la presidencia de la República, transcurrieron algunos años en los que no se gestó un movimiento obrero de gran importancia, pero ya las luchas antes mencionadas, habían sentado precedente en patrones y trabajadores, las cosas no podían seguir como estaban, por humanidad, por respeto y por libertad, fue así que en el año de 1912 surge: " La fundación de la Casa del Obrero Mundial ".

Esta asociación participó en la revolución mexicana con los batallones rojos, apoyando a Venustiano Carranza en su lucha por alcanzar el poder supremo, pero este apoyo no era incondicional, estaba condicionado a que si se triunfaba, se procuraría mejorar las condiciones laborales de esta clase productiva.

Gutiérrez Villanueva afirma que: " El pacto que se firmó entre la revolución constitucionalista y la casa del obrero mundial, fue consumado con el licenciamiento de los batallones rojos el 17 de febrero de 1915; asimismo, menciona que el clausulado de dicho pacto, constituye una burla al proletariado por que los líderes únicamente se dedicaron a satisfacer personalísimas vanidades al contrario de la estupenda obra de otros que organizaron la propaganda sindical mas intensa y trascendente de que se tiene memoria ".³⁰

Haciendo un breve resumen, se puede finalizar señalando que el movimiento obrero sindical en México, se fue gestando poco a poco con bases bien cimentadas en la conciencia de cada integrante de la clase laborante, sus objetivos estaban propuestos, acabar con las injusticias de que eran objeto, y lograr el mejoramiento substancial de sus condiciones de trabajo.

La lucha se inició con valor, con ignorancia y con hambre de justicia, pero sus eran insuficientes para afrontar la batalla, y por desgracia hubo mucha sangre derramada, había que prepararse adecuadamente para emprender su aventura, tenían que unirse, y para ello se necesitaba líderes capaces de conducirlos por terrenos fértiles, en condiciones tales que asegurasen la consecución de sus objetivos, su bienestar individual, familiar y social.

Las bases cimentadas mas adelante arrojarían frutos, pero había que sufrir por alcanzarlos y ellos lo habían hecho ya, y desde siempre tenían derecho a gozar de sus logros con libertad, con amplitud, y sobre todo con la conciencia plena de que ahora

³⁰Idem. p. 33.

podrían exigir solicitado, su reconocimiento como seres humanos pertenecientes a la clase laborante, no menos importantes a los patrones o empresarios; y sobre todo, ser sujetos de consideración por parte de su propio Estado.

2.2 LOS SINDICATOS EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Como antecedente inmediato a la proclamación de los derechos sociales en el artículo 123 de nuestra ley suprema, se encuentran las primeras organizaciones de trabajadores, y las batallas seguidas para el reconocimiento de sus derechos colectivos e individuales.

Estas organizaciones y luchas, sembraron conciencia en el legislador y sus frutos quedaron plasmados en el artículo anteriormente citado, antes de entrar a su estudio histórico, es necesario recurrir al pensamiento que Alberto Trueba Urbina emitió respecto a la citada declaración, así manifiesta que "el derecho social del trabajo nació en la Constitución de 1917, en normas sociales de la mas alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse, además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria.

Por tanto, fue la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en

función revolucionaria de protección y reivindicación de aquella clase y de todos los económicamente débiles.

Asimismo, menciona que dicha disposición por su naturaleza y contenido, se puede considerar que es de integración en favor de los obreros y campesinos y de todos los débiles, para el mejoramiento de sus condiciones económicas, la obtención de su dignidad como personas y para la reivindicación de sus derechos en el porvenir, que significa recuperar la plusvalía originada por la explotación del trabajo, mediante la socialización del capital por la vía de la evolución proletaria, máxime que tales derechos por su propia naturaleza son imprescriptibles".³¹

Dicha manifestación, sintetiza en forma por demás clara el alcance de la declaración de los derechos sociales, para una clase que desde tiempos inmemoriales fue oprimida por ser económicamente débil.

Es necesario aclarar que en este apartado sólo nos referiremos a la cuestión referente al reconocimiento del derecho de asociación y al derecho sindical, dada la importancia de la declaración de los derechos sociales, pues para su estudio se necesitaría realizar un trabajo mas amplio y profundo de su contenido, y de las repercusiones que en el ámbito nacional e internacional significaron.

Previo a la publicación del artículo citado, el jefe del ejercito constitucionalista convocó a la reunión de un congreso constituyente, para dar al país una nueva constitución. Dicho congreso, se reunió en noviembre de 1916, al respecto Alberto

³¹Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.Cit. p.p. 145-146.

Briseño Sierra menciona que "el artículo 123, se fue elaborando mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora que dieron cuerpo a los derechos consignados.

El movimiento sindical en el mundo, persigue la realización de dos ideales: obtener una justa retribución y el respeto al pleno consentimiento, " no es justa retribución aquélla que se acepta en virtud de que hay libre concurrencia, no es ... justa la que está originada en la competencia de otros compañeros de trabajo; no es justa retribución aquélla que se obtiene por que no hay otro medio más que soportar, en virtud de infinidad de circunstancias ... estimamos que la justa retribución será aquélla que se basa en los beneficios que obtenga el capitalista. Soy partidario de que al trabajador, por precepto constitucional,, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios de lo que explota. La participación en los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito en virtud del cual, el patrón da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios, sin darle participación, en las pérdidas ... Sindicalista como soy, solamente he sido partidario de que nos opongamos al capital hasta donde sea justo, hasta donde sus beneficios, compartiéndolos con nosotros tenga un límite ".³²

Este reclamo de justicia tomado de la lucha de la clase obrera, encontró eco en el legislador, y así - como lo cita Castorena - el primer jefe del ejercito constitucionalista presentó un proyecto de Constitución. El cinco de febrero de 1917 fue promulgada la nueva constitución mexicana".³³

³²Cfr. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p.p. 85-86.

³³CASTORENA J, Jesús. Ob. Cit. p. 45.

Una vez que se ha hecho alusión a las circunstancias bajo las cuales se expide nuestra Constitución de 1917, citaremos textualmente el contenido original del artículo 123, objeto del análisis del presente apartado.

" TITULO IV

DEL TRABAJAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

" Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo;

" I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

" II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibidos a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

" III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

" IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

" V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto; no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

" VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX ;

" VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

" VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

" IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada

municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

" X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

" XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

" XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajos, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

" XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido

en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

" XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

" XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera el trabajo, que resulte, para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

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

" XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

" XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje;

" XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;

" XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

" XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por percibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

" XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;

" XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

" XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya sea se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

" XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el

cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

" XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato;

" a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

" b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los consejos de Conciliación y Arbitraje.

" c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

" d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

" e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

" f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

" g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

" h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

" XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán intransmisibles a título de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

" XXIX Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular;

" XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados."¹⁴

De la lectura del artículo antes citado, se desprenden el reconocimiento de los derechos por los que tanto lucharon los miembros de la clase trabajadora, dicho precepto

¹⁴Diario de los debates, "El artículo 123, a través de su Historia". México. 1917. Núm. 51. Tomo I. Archivo de la H. Cámara de diputados. LV Legislatura. p.p. 123-6-7-8.

junto a otros, constituyeron lo que es considerado el derecho social y como lo cita Trueba Urbina en su nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; éste; "es el más avanzado del mundo", por las prerrogativas que a favor de las clases económicamente más débiles plasmaron en el texto de nuestra carta magna de 1917.

Ahora bien, por lo que respecta a nuestro tema de estudio, la fracción XVI del artículo antes citado, como lo menciona Vázquez Antonio: "no fue un derecho que graciosamente la clase en el poder hubiera otorgado a los trabajadores, fue un derecho que les fue arrancado precisamente con las armas, y que pudo consagrarse en el texto constitucional que serviría de base a la legislación ordinaria reglamentaria que se promulgaría posteriormente".³³

El artículo en mención como parte integrante del Derecho Social fue el resultado de luchas, esfuerzos y de sacrificios que encontraron eco en la conciencia del legislador y éste más que como un acierto; como un reconocimiento, plasmó algunos de los derechos fundamentales de los miembros de la clase trabajadora tales como: la duración de la jornada de trabajo, la regulación laboral de mujeres y menores de edad, el salario mínimo, las horas extraordinarias.

Asimismo, la obligación de los patronos al proporcionar a los trabajadores habitaciones, y reservar un espacio de terreno tratándose de una negociación agrícola, industrial o minera, para el establecimiento de mercados públicos, centros recreativos, etc. Por otra parte, se reguló también la instalación de medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo.

³³ Ob.cit. pág. 64.

Se estableció para los obreros y empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, se promulgó el derecho de huelga y el de paro se creó un consejo de conciliación y arbitraje para dirimir las controversias que se llegaren a suscitar.

No obstante el reconocimiento de los derechos mencionados en líneas anteriores, dicho artículo no se encontraba regulado por ninguna ley reglamentaria; sin embargo, las bases estaban cimentadas, ahora la emisión de leyes tendientes a regular las relaciones obrero patronales, se elaborarían en igualdad de circunstancias y no en favor de los empresarios.

2.3 CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, Y CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.

Siguiendo el orden cronológico de los acontecimientos que sirvieron de marco a la lucha de los obreros para el reconocimiento de sus derechos, ahora abordaremos brevemente el estudio de las dos organizaciones obreras que a nuestro juicio constituyeron los órganos representativos de la clase obrera más importantes y que sentaron las bases del derecho sindical obrero mexicano.

2.3.1 CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA

Los obreros al encontrar vía libre para ejercer sus derechos de asociación y de sindicalización, fundaron el doce de mayo de 1918, la Confederación Regional Obrera Mexicana, cuya constitución se plasma en cuatro capítulos que integran su regulación interna.

Al respecto, el capítulo I "denominado Declaración de Principios"; establecía:

“ La confederación regional obrera mexicana, quedó formada por acuerdo de los trabajadores que en representación de las agrupaciones obreras de la República Mexicana, asistieron al Congreso Obrero celebrado en la ciudad de Saltillo, Coah.; del 10. al 12 del mes de mayo de 1918 y declara:

Que la forma actual de la organización social, está determinada por la existencia de dos diferentes clases sociales, que son: explotados y explotadores.

Que esta forma de organización social es injusta, toda vez que permite la abundancia y hasta el exceso de opulencia a unos, y condena, en cambio, a otros a la escasez y hasta la mendicidad.

Que la clase explotada de la que constituye mayoría, la obrera manual, tiene el derecho de establecer una lucha de clases a efecto de conseguir un mejoramiento económico y moral en sus condiciones, y finalmente, su completa manumisión respecto a la tiranía capitalista.

Que para poder contrarrestar la Organización cada día mas creciente e inteligente de los explotadores, la clase explotada debe organizarse como tal, siendo la base de su organización la Unión o el Sindicato. Estas agrupaciones deben formar Federaciones Locales y de Industria, tal como el capital está organizado en forma de Cámaras locales, dependientes de la Confederación de Cámaras de Comercio y de Industria.

Que siendo a su vez las corporaciones de poseedores y explotadores de la riqueza natural y social, partes integrantes de la Asociación Intemacional de la Industria del Comercio y la Banca, la clase desheredada debe también integrar por medio de sus Federaciones o Confederaciones Regionales, una sola unión de todos los trabajadores del mundo.

La Confederación Regional Obrera Mexicana, declara además:

Que la desigualdad reinante tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y social, y por lo tanto, la clase desheredada sólo puede encontrar su manumisión en la descentralización de la propiedad de la tierra de toda riqueza natural y en una equitativa distribución de la riqueza social, entre los que concurren a su creación por el esfuerzo o la inteligencia.

A fin de cumplir con los postulados de su declaración de principios, la Confederación Regional Obrera Mexicana, desliga la política del sistema de lucha adoptado, y no sanciona la que se tratare de desarrollar dentro de sus agrupaciones adherentes; por lo que declara que la acción individual de los trabajadores confederados, tanto en asuntos políticos como los de cualquier otra índole, es ajena a la actuación

sindicalista o de unionismo de resistencia, encaminada a la defensa de la clase laborante dentro de los terrenos social y económico.

Por su parte el segundo capítulo se refería al objeto y fines que perseguirían, y dentro del mismo se asentaba un programa general que abarcaba los rubros de Agricultura, Industria, Previsión Social y Educación.

El capítulo tres sentaba las bases de su organización, obligaciones y derechos de la CROM, en la que entre otras cosas estableció un pacto de solidaridad. El cuarto capítulo, se refería a la elección de su Comité Central, estableciendo las condiciones de admisión, expulsiones y correcciones disciplinarias; así como pago de cuotas y su administración, convenciones y asambleas, informe del estado económico del Comité Central y causas de disolución".³⁶

En este apartado sólo se citó textualmente el primer capítulo de los estatutos de la CROM, por considerar que es el elemento más importante de expresión obrera referente al derecho de asociación y al de sindicalización, en relación a la sociedad en que vivían.

Esta Organización fue dirigida por Luis N. Morones, y es importante destacar que la CROM contó con la ayuda oficial en los períodos presidenciales de los Generales Alvaro Obregón, y Plutarco Elías Calles. Dicha ayuda subordinó a los trabajadores a integrarse a la política oficial.

³⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 1423 - 1444.

Dicha adhesión, trajo como consecuencia que al verificarse el asesinato de Obregón el ambiente político nacional se agitara en contra de dicha Organización, dicho acontecimiento se agravó al entrar Portes Gil al cargo de Presidente Provisional, en virtud a que este fue antagónico de aquella desde sus inicios.

Al renunciar Vicente Lombardo Toledano, a la dirigencia de esta Organización se aceleró su desintegración a tal grado de que al reglamentarse en 1929, el artículo 123 de nuestra Ley Suprema, los obreros no pudieron ejercer ninguna influencia en la elaboración del Código laboral.

El 31 de octubre de 1933, se crea la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, que creció a pasos agigantados y fue constituyéndose como un grupo antagónico a la Confederación Regional Obrera Mexicana, y que posteriormente en el régimen de Cárdenas daría origen a la Confederación de Trabajadores de México.

Podemos concluir señalando que esta Organización se creó bajo condiciones tales que le permitieron ser el órgano representativo obrero más importante a nivel nacional; sin embargo, el adherirse a la política en el poder fue un arma de dos filos que acabó por ser destructiva y cuya consecuencia lógica, fue su desintegración. No obstante lo anterior, sentó las bases de organización de un derecho conferido a los trabajadores marcando la pauta a seguir por las Organizaciones Obreras que posteriormente se constituirían.

2.3.2 LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO

La organización obrera mas importante del país nació el 29 de enero de 1936, a raíz del Congreso Nacional de Unificación Obrera, celebrado en la capital de la República, teniendo en Vicente Lombardo Toledano a su Secretario General.

En contrapartida a la CROM, en el seno de la CTM, existían diversas vertientes políticas que constituían la base para la superación del movimiento obrero; sin embargo, al igual que aquella se vio favorecida por el régimen político en el poder, en este caso por el gobierno cardenista.

Durante la gestión de Lombardo Toledano en la Secretaría General se impuso la actuación comunista. Dentro de la primera mesa directiva y como Secretario de Organización comenzó a destacar Fidel Velázquez quien contaba con el apoyo de Toledano".³⁷

La constitución original de la Confederación de Trabajadores de México, se integró de diez capítulos, el primero de ellos se refería a la declaración de principios y objetivos de la Confederación y a su táctica de lucha, y en sus partes medulares establecía lo siguiente :

“ El proletariado de México, luchará, organizada y sistemáticamente, hasta eliminar todos los obstáculos que estorben la obtención de sus objetivos.

El proletariado de México luchará enérgicamente también por la consecución de todas las reivindicaciones inmediatas que se enumeran adelante, sin perder de vista en

³⁷ cfr. ANGUIANO RODRIGUEZ, GUILLERMO, Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical. Trillas. México. 1985 p.p. 37-39.

ningún momento que tales reivindicaciones no deben desviarlo de sus propósitos fundamentales.

Luchará por obtener el pleno goce de los siguientes derechos: a) El derecho de Huelga; b) El derecho de asociación sindical; c) El de reunión y manifestación pública; d) El de propaganda escrita y verbal sin taxivas .

Luchará por acrecentar las conquistas obtenidas por el mismo proletariado, impidiendo con la fuerza y solidaridad de la Organización Sindical, cualquier quebranto a esas conquistas y responderá con la huelga general revolucionaria todo intento de establecer en el país una dictadura reaccionaria, entendiéndose por esta la que suprime o restringe los derechos fundamentales de los trabajadores.

El proletariado de México preconiza como táctica de lucha el empleo de las armas del sindicalismo revolucionario, que consiste en la acción directa de los trabajadores en sus disputas económicas con la clase capitalista, y en la oposición constante a toda colaboración, para evitar que lo sometan a los órganos del estado o lo limiten en sus posibilidades de elevación económica y de respeto social.

Por tanto, empleará la huelga, el boicot, las manifestaciones públicas, los mítines y todos los medios de coacción y de pública delación de toda clase de injusticias, hasta obtener sus reivindicaciones.

El proletariado de México, podrá proponer o aceptar alianzas transitorias con todos aquellos sectores sociales que pugnen por las reivindicaciones antes mencionadas;

pero tales alianzas no deben en ningún caso conducir al renunciamento de sus objetivos fundamentales, ni obstruir el camino hacia ellos...

Luchará por el mejoramiento de la legislación social en consonancia con este programa.

Por su parte el capítulo dos se refería a la Constitución, nombre, lema y domicilio de la Confederación, en tanto que el capítulo tres regulaba lo referente a la estructura de la Confederación y de sus Organismos representativos.

El capítulo cuatro, hablaba de la competencia del congreso, consejo y comité nacionales y de los requisitos necesarios para que sus acuerdos tuvieran validez, y el quinto de las elecciones y nombramientos de sus representantes, y del tiempo que durasen en funciones.

Las obligaciones, derechos y facultades de las Organizaciones constitutivas y de los cuerpos representativos, las regulaba el capítulo sexto, mientras que el séptimo regulaba lo referente a los conflictos.

El octavo capítulo, denominado de las disposiciones disciplinarias, establecía las sanciones para las Organizaciones Confederadas, miembros del comité nacional y de las comisiones. La regulación de admisión de nuevas Organizaciones, de las cuotas confederadas y del modo de administrarlas se contemplaban en el capítulo noveno.

Finalmente, el capítulo décimo establecía las reglas para la disolución y liquidación de la confederación ”.³⁸

Al suceder Fidel Velázquez a Vicente Lombardo Toledano en la dirigencia de dicha Organización, se reformaron sus estatutos para quitarle la inclinación comunista que tenía, con esto la CTM, adquirió la fisonomía que aún hoy continúa proyectando, representada por Fidel Velázquez su actual dirigente, y uno de los líderes que más ha influido en el movimiento obrero mexicano .

Cabe hacer una breve consideración una vez que se ha concluido el estudio de las dos organizaciones obreras más importantes del país, estableciendo el desarrollo que la clase trabajadora ha alcanzado con dichas Confederaciones, al respecto Antonio Vázquez señala: "que hasta el régimen del Presidente Lázaro Cárdenas el sindicalismo se había robustecido y se desarrolló en todo el país, pero a partir del Presidente Avila Camacho, el movimiento sindical fue desvirtuado. Con este Presidente comenzaron las prebendas a los líderes sindicales, las curules, los contratos dudosos, las consideraciones de tipo político y económico para obtener a cambio, la sumisión de la clase trabajadora a los designios del poder estatal.

Asimismo, expresa que a la confederación obrera más fuerte del país (C.T.M) le interesa conservar y obtener mayores posiciones políticas para sus líderes, aún cuando con ello le reste atención a la función fundamental que tiene, que es la de proteger, estudiar, y defender los intereses de sus agremiados ”.³⁹

³⁸ Cfr. TRUEVA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 1467-1483.

³⁹ Cfr. VAZQUEZ, Antonio. Ob. Cit. p. 65.

La Confederación de Trabajadores de México, vino a ocupar el lugar de la Confederación Regional Obrera Mexicana, en la configuración de Organizaciones Obreras para la defensa y reivindicación de sus intereses, en este marco de ideas es importante resaltar la importancia que dicho Organismo representativo tuvo y tiene hasta la fecha, en virtud de que sus principios fundatorios recogían las aspiraciones y anhelos de dicha clase; asimismo, cabe destacar que la figura de Fidel Velázquez tuvo mucho que ver en su conducción, tan es así que hasta nuestros días continúa al frente de dicho Organismo.

Así, con estas dos grandes Organizaciones consagradas para la defensa de los intereses laborales obreros, los trabajadores enfrentaron la lucha que hasta nuestros días continúa vigente, dichas Organizaciones no se constituyeron grupos aislados, por el contrario, se agruparon en organismos fuertemente estructurados que difícilmente serían derrotados por la cohesión de sus cimientos.

2.4 LOS SINDICATOS EN LA LEGISLACION LABORAL.

Como ya lo hemos mencionado, no obstante que el legislador al plasmar en el artículo 123 de nuestra Ley suprema algunos de los derechos más importantes por los que tanto habían luchado los trabajadores, no existía una ley reglamentaria del citado artículo que explicara pormenorizadamente el contenido y alcance del mismo, y no existía porque a su vez no se había reformado el artículo 73 en su fracción X. No fue

hasta la entrada en vigor la fracción mencionada que se expidió la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

2.4.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 15 de noviembre de 1928, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de código federal del trabajo. Posteriormente, en el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de código federal del trabajo, que fue atacado tanto por el movimiento obrero como por el congreso".⁴⁰

Finalmente en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó el proyecto de la Ley Federal del Trabajo mismo que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La exposición de motivos de la mencionada ley, en sus partes más importantes establecía que: "el proyecto de ley se ajusta a los preceptos del artículo 123, que interpretando su espíritu respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras.

⁴⁰ Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994. p. 72.

En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos como juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

De manera especial se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados en convertirse en ley para el Distrito Federal, así como los trabajos preparatorios del proyecto de Ley Federal que se formó durante el gobierno interino del señor licenciado Emilio Portes Gil, y principalmente las opiniones sobre él vertidas por las clases obrera y patronal.

Solo de una manera accesoria, y más bien para tener términos de referencia o de comparación, se consultó la legislación de paices extranjeros de más experiencia industrial, así como la doctrina que le sirve de comentario.

La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras".⁴¹

La ley en cuestión regula el tema de los sindicatos en su título cuarto denominado " de los sindicatos", en relación al artículo 123 Constitucional, en sus artículos 232 a 256. En este apartado nos referiremos únicamente a los artículos 232, 241, 245 en su fracción V y 254, por regular en forma específica al tema de nuestro estudio

El artículo 232 definía a los sindicatos de la siguiente manera:

⁴¹ cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del Trabajo. Ob. Cit, p.p. 169-171.

" Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes ".⁴²

Como podemos observar, el legislador pretendió con esta definición abarcar a todo tipo de trabajador sin importar su profesión, oficio o especialidad, cimentó los objetivos primordiales de todo sindicato y que vendrían a ser el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El artículo 241 establecía que para que un sindicato se pudiera considerar legalmente constituido, debía registrarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; y al efecto, debía presentar entre otros requisitos sus estatutos. En relación a o anterior, el artículo 245 se refería a los estatutos de los sindicatos y definía que estos debían expresar entre otras cosas, el modo de nombrar a su directiva.

Al respecto, es importante mencionar que desde esa primera legislación reglamentaria, no se previó el tiempo que debería durar en gestión de la misma, y dejaba al libre albedrío de los integrantes del sindicato el mecanismo de nombramiento del órgano mas importante dentro de su Organización.

Por otra parte, la misma ley en su artículo 254, estableció el derecho de los propios sindicatos a formar Federaciones y Confederaciones; pero únicamente mencionaba que las mismas estarían regidas por las disposiciones relativas a aquellos, lo

⁴² DIARIO DE LOS DEBATES. La Ley Federal del Trabajo de 1931. México. 26 de julio de 1931. Núm. 135. Tomo II. Archivo de la H. Cámara de Diputados. p. 11.

cual nos remite inmediatamente al párrafo anterior y como ya se observo, existía la duda del tiempo de duración de la propia directiva.

Los artículos restantes del titulo en cuestión, se referían entre otras cosas, a los tipos de sindicatos, a la libertad de que gozaban trabajadores y patronos para formar parte de los mismos, a los requisitos de constitución, a la cancelación del registro sindical, derechos y obligaciones de los mismos, causas de disolución etc".⁴¹

Podemos concluir señalando, que como se puede apreciar de la época de promulgación del artículo 123 constitucional, a la fecha de entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo, transcurrieron mas de trece años, en los cuales no se encontraban debidamente regulados los preceptos que el artículo en cuestión planteo en favor de los trabajadores.

Por otra parte, para lograr la expedición de tal Ley, se necesito estudiar varios proyectos en relación a la misma, hasta cristalizar en el proyecto presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la cual, en la exposición de motivos de la misma explico atinadamente que la misma era susceptible de ser mejorada, o bien no reglamentaba debidamente todos y cada uno de los preceptos del artículo constitucional mencionado.

2.4.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

⁴¹ Cfr. Idem.p.p. 11 y 12.

Al respecto, Dávalos al referirse a la Ley Federal del Trabajo de 1970, menciona que: " Los antecedentes inmediatos de esta Ley, los constituyeron dos anteproyectos uno de 1962 y otro de 1968, el primero de ellos fue el resultado del trabajo de una Comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos; integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Presidentes de las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje y Local del Distrito Federal, y Mario de la Cueva en su calidad de maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El segundo anteproyecto se concluyó en el año de 1968, y fue elaborado por una nueva Comisión formada por el presidente Díaz Ordaz, e integrada por las mismas personas que integraron la anterior, a la cual se agregó Alfonso López Aparicio.

En diciembre de 1968, dicho proyecto fue presentado a la Cámara de diputados, en la cual se discutió con la participación de representantes de los trabajadores y patrones, y fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el primero de abril de 1970, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año".⁴⁴

En esta nueva ley, los sindicatos se encontraban regulados en el título séptimo denominado: " las relaciones colectivas del trabajo", capítulos I y II de los artículos 354 a 385. Asimismo, es importante señalar que al igual que como lo citamos en el subinciso anterior, en este apartado únicamente nos referiremos a los artículos que a nuestra consideración son los más importantes antecedentes históricos dentro de nuestro tema de estudio, los cuales son: 356, 365 fracción III, 371 fracción X, 381 y 383 en relación al

⁴⁴ Cfr. Idem. p.p. 73 a 74.

371, 384, 385 fracción I, y 376. Antecedentes tomados de el Diario de los debates del archivo de la H. Cámara de diputados Número 313 bis, Tomo III, paginas 23 a 26.

El artículo 356 a la letra decía:

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

Como podemos observar, la definición que sobre sindicato vierte el legislador, se concreta a señalar la naturaleza del mismo y expresa que esta es la de una asociación; asimismo, señala las partes que la integran y que vendrían a ser patrones y trabajadores, para finalmente establecer los objetivos a seguir por dicho organismo, y que serían el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Respecto al registro sindical y en relación al 241 de la Ley anterior, esta no incluyo dentro de su texto que los sindicatos para estar debidamente constituidos debían de registrarse ante el órgano correspondiente, y de igual forma establecía que dentro de los requisitos a cubrir para dicho registro era necesario presentar la copia autorizada de sus estatutos.

Por su parte el artículo 371 en su fracción X, establecía que los estatutos contendrían entre otros requisitos, el periodo de duración de la directiva, pero al igual que la regulación anterior a ella, no establecía si dicho plazo de duración estaba sujeto a reelección, siendo este el Órgano mas importante dentro del sindicato obrero y patronal.

Asimismo, se reafirmo en el artículo 381, que a los sindicatos les asistía el derecho de formar Federaciones y Confederaciones en defensa de sus intereses, con lo cual la posibilidad de la clase obrera y patronal vieron fortalecido su derecho de libre sindicalización.

Asimismo, el artículo 383 establecía que los estatutos de las Federaciones y Confederaciones debían reunir además de los requisitos aplicables a los sindicatos, la forma en que sus miembros estarían representados en la directiva y en las asambleas, sin embargo, tampoco reguló la cuestión referente a el plazo de duración de su directiva , cuestión que a lo largo de la historia de la legislación obrera no fue atendida con la debida consideración, permitiendo así la ocupación indefinida en la conducción de una organización que por el solo hecho de dirigirla los proveía de poder respecto su gobierno y a su sindicato.

Aumentando y corrigiendo la regulación de las Federaciones y Confederaciones, la nueva ley estableció en su artículo 384, que los mismos debían registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión social. El 385 les impuso la obligación de exhibir por duplicado copia autorizada del acta de su asamblea constitutiva.

Es importante citar que al discutirse la aprobación de la fracción octava del artículo 371, el diputado Carlos Sánchez Cárdenas, manifestó respecto a la democracia sindical: " uno de los factores que debilitan de manera muy importante al movimiento obrero sindical, es la falta de vida democrática, lo que se conoce con la expresión de democracia sindical; la falta de democracia sindical.

Creo que la ley debiera contribuir a democratizar la vida sindical de México, con el fin de proporcionar a los trabajadores sindicalizados un arma mas eficaz en la defensa de sus intereses, la falta de democracia sindical no solo limita el uso de la fuerza de los trabajadores agremiados en sindicatos, sino permite que toda la vida sindical, los derechos obreros sean alterados por camarillas o por malos directores sindicales que pretenden, mediante maniobras, perpetuarse en el gobierno de los sindicatos.

Como es lógico que suceda, la falta de democracia sindical va acompañada siempre de una limitación de base sobre la cual se apoyan lo directores sindicales; es decir, va siendo característica de un dominio de los sindicatos por pequeñas minorías, por que si el propósito de los dirigentes sindicales fuese apoyarse en la mayoría de los trabajadores, lejos de limitar el funcionamiento de los sindicatos, lo estimularía. Es abundante el número, es grande el número de sindicatos que no realizan asambleas, pese a que un considerable grupo de trabajadores sindicalizados hacen todo lo posible por realizarlas.

Veo que el trabajo de las comisiones estuvo movido por el propósito de evitar que la Ley estimulase demasiado hasta en un punto en que pusiesen en peligro las disposiciones de determinados directores sindicales, el funcionamiento democrático de los sindicatos y solo lamento que el dictamen que trata de restringir la democracia sindical, haya sido suscrito por diputados obreros de nuestra legislatura".⁴⁵

La relevancia de esta declaración dentro del derecho sindical obrero, radica en los conceptos que sobre la democracia sindical vertió el diputado mencionado al discutirse

⁴⁵ Cfr. DIARIO DE LOS DEBATES. La Ley Federal del Trabajo de 1970. Ob. Cti. p.p. 59 y 60.

la aprobación del artículo citado, la cual nos permite manifestar que desde aquel entonces la cuestión referente al líder sindical, al representante de los trabajadores, era un tema delicado por la importancia y trascendencia de dicho cargo.

En relación a lo anterior, el artículo 376 establecía que:

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

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuaran ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.

La representación del sindicato, no se encontraba prevista en la primera ley reglamentaria del artículo 123 de la constitución, omisión importante dentro de dicha reglamentación, no es sino hasta la publicación de esta nueva ley, en que se establece esta figura dentro del derecho sindical.

Consideramos que esta disposición, únicamente se limito a enunciar, y no reglamentar a fondo esta cuestión. En efecto, el líder sindical reviste una gran importancia dentro del derecho sindical, en relación a la democracia sindical, por ser este el conductor de la clase obrera hacia los objetivos que esta persigue

Objeto de consideración de esta figura, lo es el hecho de indicar, que mientras la directiva sindical se encuentra sujeta a regulación especial; referente a la duración de su

gestión, para el líder sindical, no se fijo un plazo de duración de su cargo, ni siquiera permite a la directiva resolver sobre esta consideración, entre otras objeciones, se encuentra el hecho de que tampoco se reglamenta el mecanismo conforme al cual sería elegido dicho representante obrero, ni las causas por las cuales se le separaría de su cargo.

Una vez que se ha analizado la cuestión el artículo citado, podemos indicar que el legislador no discutió a fondo la aprobación de esta disposición, ni considero la importancia de el secretario general del sindicato, del líder sindical, del conductor del movimiento obrero.

Se puede concluir manifestando que la nueva ley adiciono, reformo y derogo algunos artículos de la Ley anterior capitulo, con lo cual la misma se mejoro substancialmente en contenido, alcances y significados, pero al igual a la anterior, aquella fue omisa en regular una cuestión tan importante como la reelección de la directiva sindical, siendo esta la expresión mas grande de la democracia sindical a que hace referencia el diputado Sánchez Cárdenas ya citado con anterioridad, y la crítica vertida por Antonio Vázquez citado también anteriormente.

A mayor abundamiento, y en lo referente a la regulación de las Federaciones y a las Confederaciones, cuya importancia estriba en el gran volumen de sindicatos aglutinados en su organización, al igual que aquellos, el legislador dejo en el aire la cuestión referente a el periodo de gestión de su directiva, en relación a la reelección sindical, cuestión que hasta la fecha no se ha verificado como en su oportunidad lo mencionaremos.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DE LOS SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, Y SU PERSONALIDAD JURIDICA.

- 3.1 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LOS SINDICATOS.**
- 3.2 ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LOS SINDICATOS.**
 - 3.2.1 REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO.**
 - 3.2.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.**
 - 3.2.3 NEGACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO SINDICAL.**
 - 3.2.4 DISOLUCIÓN DEL SINDICATO.**
- 3.3 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LAS FEDERACIONES, Y DE
LAS CONFEDERACIONES.**
- 3.4 PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.**

3.1 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LOS SINDICATOS.

Previo al estudio de los requisitos antes mencionados, es necesario hacer una breve consideración sobre los conceptos que hemos tomado de base para el desarrollo del marco jurídico de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Principiaremos afirmando que dichos requisitos; a su vez, forman parte de el acto jurídico, y el concepto que sobre esta figura jurídica vierte la doctrina, es en el sentido de que se constituye en : " La manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho, y que produce el efecto deseado por su autor, por que el derecho sanciona esa voluntad".⁴⁶

En este sentido, los requisitos de fondo o los elementos de existencia de los sindicatos, son aquellos sin los cuales un acto jurídico no tendría efectos en el mundo del derecho. Asimismo, los requisitos de validez, son aquellos sin los cuales un acto jurídico no tendría eficacia.

Los requisitos de fondo o de existencia de los sindicatos, se encuentran previstos en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 357, 362, 363, 364, 357 y 375.

Entre los requisitos de fondo, encontramos al consentimiento que se debe externar para poder formar un sindicato, afirmación nos remite al artículo 357 que a la letra dice:

⁴⁶GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las obligaciones. Novena edición. Porrúa. México. 1993. p 149.

"Los trabajadores y los patrones tiene el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Al respecto, podemos comentar que de acuerdo a tal precepto, el derecho a formar sindicatos es exclusivo de trabajadores y de patrones, ya que esta facultad no requiere de una autorización previa, en este caso de las autoridades encargadas de regular las relaciones laborales, para que se pueda ejercitar en la realidad de la actividad laboral.

Asimismo, y paralela a esta disposición, se encuentra regulado dentro de la propia ley, la libertad de formar o no parte de un sindicato, en el artículo 358 que dispone:

" A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato, o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Por otra parte, la propia ley establece algunas restricciones al ejercicio del derecho de sindicalización, dentro de los miembros integrantes de la clase obrera, así, en forma enunciativa señala en su artículo 362 que:

"Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

El artículo 363, restringe el ingreso a los sindicatos formados por los trabajadores, a aquellos empleados de confianza, y en su texto dispone:

"No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

El segundo y último de los requisitos de fondo, lo constituye el objeto de los sindicatos, y como lo menciona Gutiérrez Villanueva, " es la tarea hacia la cuál irá encaminada la conducta de los miembros de la Organización".⁴⁷

El principal objeto de los sindicatos, se encuentra previsto en el artículo 356, el cual dispone:

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

El significado de tan importantes objetivos, únicamente se puede expresar en el desarrollo de los mismos, y esto tendrá verificativo en la medida en que sus líderes sindicales estén lo suficientemente preparados para afrontarlos, y se justifican en las luchas que por tantos años y después de tantos sacrificios atinaron a acordar para su bienestar social e individual.

⁴⁷GUTIERREZ VILLANUEVA Reynold. Ob. Cit p. 89.

En relación a lo anterior, y partiendo de la base de que todo sindicato es una asociación profesional, es importante señalar que el Código Civil vigente para el Distrito Federal al definir a la asociación, también proporciona un elemento objetivo de dicha organización, y así establece que:

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

De lo anterior se desprende que los objetivos que se proponga el sindicato, deben estar autorizados por la ley, es decir, que sean lícitos.

Cumplimentando a los objetivos que ha de proponerse el sindicato para el desarrollo del mismo, encontramos que una mas de sus finalidades se encuentra en relación directa a la de defensa de los intereses de sus agremiados, y la regula el artículo 375 que menciona:

"Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

De lo anterior, podemos concluir señalando que cuando un trabajador se ve afectado en sus intereses, cuenta con el apoyo de su sindicato, para representarlo y

defenderlo frente a su contraparte. Siendo opcional, el ejercitar sus derechos vía sindicato o bien individualmente defendiéndose por si mismo.

Los requisitos de forma de los sindicatos, se encuentran previstos en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, en sus artículos 364 y 365, al regular la cuestión referente al registro sindical, sobre él, podemos afirmar como lo menciona Mario De La Cueva en su " Nuevo derecho Mexicano del Trabajo,;" es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato".⁴⁹

El artículo 365 establece:

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

⁴⁹DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit.p. 337.

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos".

Respecto a la fracción I, podemos mencionar, que la asamblea constitutiva llevada a cabo por trabajadores o patrones para formar sus respectivos sindicatos, constituye el ejercicio democrático mas importante logrado por los miembros de la clase trabajadora, para la defensa de sus intereses, y representa, el primer acto constitutivo de dicha organización, sin el cual el sindicato, no podría quedar legalmente constituido.

La fracción II, establece que para el registro del sindicato, es necesario presentar ante las autoridades correspondientes, "una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros, y con el nombre y el domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten los servicios." En este sentido, el artículo 364 cumplimenta dicha fracción al establecer que:

"Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgo este".

El artículo anterior, a nuestro juicio, dispone otra limitación al ejercicio de este derecho, al establecer un mínimo de trabajadores y de patrones, conforme a los cuales se podrá fundar un sindicato, requisito insalvable en virtud de que al no cumplir con dicho mínimo, la consecuencia lógica sería el no reunir los requisitos suficientes para que les autorizarán su registro, obstaculizando así la defensa de los intereses de la clase laborante.

La tercera fracción del artículo en estudio, establece que además de los requisitos señalados con anterioridad, los sindicatos al registrarse deberán exhibir la copia autorizada de sus estatutos.

Sobre esta cuestión, es importante señalar el concepto que sobre los mismos vertió Luis E. Jiménez Cacho, quien los define como: **"toda reglamentación interna de la vida de cualquier Institución social, el instrumento normativo que regula la cohesión interna y la unidad entre sus miembros".**⁴⁹

Según la anterior definición, los estatutos sindicales son la espina dorsal de un sindicato, es decir la estructura soporte de la actividad sindicalista, sin la cual el mismo no tendría efectos.

Por su parte, Gutiérrez Villanueva afirma: **" los estatutos son la expresión en la cual debe organizarse el sindicato, estableciendo a su vez los órganos que la forman y las atribuciones de cada uno de ellos. Son el alma y motor de la asociación sindical y están marcados por la Ley "**⁵⁰

⁴⁹LEAL Juan Felipe. et.al. Organización y Sindicalismo. Siglo Veintiuno Editores. México. 1985. p. 211.

⁵⁰GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. Ob. Cit. p. 110.

El autor citado agrega un elemento a la cuestión referente a los estatutos sindicales al establecer el carácter legislativo de los mismos, es decir, que estos están marcados por la Ley,

Néstor De Buen en su Derecho del Trabajo menciona que: **" El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros".**³¹

De la lectura de las definiciones proporcionadas por los autores anteriores concluimos: los estatutos son el resultado del ejercicio de la democracia sindical verificada en la asamblea constitutiva, y establecen la normatividad aplicable a la organización sindical conforme a la cual se obligaron a la consecución de los fines para los que dicho sindicato fue creado, surtiendo efectos para sus propios miembros y para las autoridades encargadas de la regulación de las relaciones laborales, una vez que el mismo ha quedado registrado como tal ante las autoridades correspondientes.

En principio, los sindicatos tienen libertad para darse sus propios estatutos conforme al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

³¹DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 739.

De acuerdo a lo anterior; los sindicatos, son titulares con amplitud del derecho de regular su organización interna por sí mismos através de sus estatutos, sin injerencia de ninguna especie; sin embargo, y en contrapartida, el artículo 371 de la ley citada, establece los requisitos conforme a los cuales se constituirán los estatutos de los sindicatos. Dicho artículo dispone:

" 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 el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

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

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

X. Periodo 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".

Finalmente, el último requisito de validez se encuentra previsto en la fracción IV del propio artículo, y consiste en la obligación que tienen los sindicatos de remitir por duplicado a la autoridad correspondiente, copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese nombrado a su directiva.

Al respecto, es importante mencionar que el legislador tácitamente, autoriza a que la elección de la mesa directiva se realice en una acta complementaria a el acta de la asamblea constitutiva; sin embargo, el legislador no prohíbe que la elección de la directiva se nombre en la misma, asimismo, si dicho requisito no es debidamente cumplido, no se tendrá por constituido al sindicato.

Por su parte, el artículo 372, cita en forma enunciativa a aquellas personas que no pueden formar parte de la directiva, y dispone:

"No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros.

Asimismo, una mas de las obligaciones de la directiva, se encuentra prevista en el artículo 373, que a la letra dice:

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

Consideramos que la época de reunión de la directiva del sindicato, no puede dejarse arbitrio de sus integrantes, en virtud de que los problemas laborales no son acontecimientos que se presenten esporádicamente; si no que por el contrario, y en relación a uno de los objetivos de creación del sindicato; comentando específicamente, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, no son cuestiones de analizar cada seis meses, por el contrario, día a día se pueden encontrar recursos para la defensa y conservación de los derechos de la clase trabajadora.

3.2 ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LOS SINDICATOS.

Los elementos subjetivos de los sindicatos, son aquellos caracteres propios de nuestro sujeto de estudio, que tiene por finalidad la cumplimentación legislativa de las organizaciones obreras y patronales; es decir, constituyen las disposiciones que complementan al marco jurídico de los requisitos de fondo y forma de los sindicatos.

3.2.1 REPRESENTACION DEL SINDICATO.

La representación del sindicato se encuentra prevista en el artículo 376 de la ley de la materia, el cual dispone:

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

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a este, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan sus estatutos".

En general la representación del sindicato corresponde al secretario general del mismo o a la persona que designe su directiva. En cuanto a la separación de algún directivo del sindicato por el patrón, la Ley establece una disposición conveniente en el sentido de que ese directivo debe continuar en el ejercicio de sus funciones, por que las empresas generalmente despiden a los dirigentes que luchan por sus compañeros en defensa de los intereses clasistas, y además este elemento debe ser conservado por el sindicato para que continúe interviniendo en la lucha social en favor de sus compañeros.

Consideramos que la figura representativa de la organización sindical, es un elemento de gran importancia, por que en la medida de su capacidad y su compromiso con el sindicato al que representa, logrará conducir a los trabajadores o patrones, en su caso, a la consecución de sus fines, y por lo anterior dicha figura no puede estar regulada

en un solo precepto, es decir, debe reglamentarse mas a fondo esta cuestión, por su importancia en la vida democrática de un sindicato.

3.2.2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

Los derechos y obligaciones de los sindicatos, así como las prohibiciones a los mismos, se encuentran previstos en los artículos 374, 377 y 378 de la ley en cuestión, y tienen por finalidad delimitar el campo de acción de la actividad sindical frente a sus agremiados, frente a terceros y finalmente frente al Estado.

Respecto a los derechos de los sindicatos, el artículo 374, señala en forma limitativa cuales son estos, estableciendo:

" Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tiene capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Es importante señalar, que el proemio de este escrito se analizará en el capítulo referente a la personalidad jurídica de los sindicatos.

En lo que respecta a las fracciones que integran el mismo, el legislador no impone limitaciones a la primera de ellas, que se refiere a la adquisición de bienes muebles; sin embargo, en la siguiente fracción, limita la adquisición de bienes inmuebles a destinarlos inmediata y directamente al objeto de constitución, lo cual está en relación directa con el artículo 356 analizado con anterioridad.

Finalmente, en su tercera fracción, establece el derecho con el que cuentan los sindicatos para defender sus intereses; ante cualquier autoridad, ejercitando las acciones correspondientes.

Por su parte el artículo 377, al regular lo referente a las obligaciones de los sindicatos establece que:

" Son obligaciones de los sindicatos:

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

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros".

En este apartado se regula la facultad con la que cuentan las autoridades laborales, para revisar la actuación sindical, cuyo propósito consiste en vigilar que dicha organización no se aparte de los objetos para los cuales fue creado.

Las prohibiciones señaladas a los sindicatos se encuentran previstas en el artículo 378, que a la letra dice:

"Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro."

Las prohibiciones que marca el precepto anterior, por excusión y aplicando el principio general del derecho que establece que "*lo que no esta prohibido esta permitido*", se desprende que a los sindicatos no les esta prohibido intervenir en la política del país, con lo anterior, el legislador dejo abierta la posibilidad de que la clase laboral continuara con su lucha, autorizándola tácitamente a participar activamente en la política del país, en el entendido de que esta constituye un medio para alcanzar los propósitos de su creación.

3.2.3 NEGACION Y CANCELACION DEL REGISTRO SINDICAL.

En lo que respecta al registro sindical, éste únicamente podrá negarse si incurre en algunas de las faltas que señala el artículo 366 de la ley reglamentaria del artículo 123 de nuestra ley suprema, y a la letra dice:

"El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

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

Del análisis del artículo citado, podemos concluir: el registro se negará en aquellos casos en los que no se cumpla debidamente con los requisitos de fondo y forma de constitución de los sindicatos, comprendiendo de acuerdo al referido artículo, al objeto y al consentimiento previstos en los artículos 356 y 364 de la ley citada, los segundos, se encuentran previstos en el artículo 365, y constituyen, las formalidades requeridas para la constitución de un sindicato.

Por otra parte, para el caso en que los requisitos señalados anteriormente, sean debidamente cumplimentados, y aún así, se niegue el registro de los mismos, la autoridad correspondiente tiene un plazo de sesenta días (sin especificar si son días hábiles o inhábiles), contados a partir momento de presentación de la solicitud correspondiente, a efecto de resolver sobre dicho registro, asimismo, si transcurrido dicho plazo no da noticia de tal situación, concede a los solicitantes el derecho de requerirla para que dicte una resolución, la cual debe de notificar en un término de tres días (sin especificar si son días hábiles o inhábiles), y si no lo hace, se tendrá por autorizado el registro, debiendo la autoridad emitir una constancia respectiva dentro del término de tres días.

La cancelación del registro sindical se encuentra prevista en el artículo 369, que al respecto dispone:

"El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

1. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro".

Dicha disposición, faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje a resolver sobre esta cuestión; sin embargo, al señalarse entre las causas de disolución de esta organización, el hecho de dejar de tener los requisitos legales, no se especifica si hasta con alguno de ellos, o bien todos en su conjunto, es decir, si se interpreta textualmente esta fracción, los sindicatos deberán dejar de tener todos los requisitos legales previstos en el artículo 365, para que se proceda a cancelarse dicho registro.

3.2.4 DISOLUCION DEL SINDICATO.

La disolución del sindicato, procede cuando votan en favor de ella las dos terceras partes de sus miembros, o bien, una vez transcurrido el término fijado en los estatutos, en términos de lo dispuesto por el artículo 379, de la ley de la materia, el cual dispone:

" Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos".

3.3 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LAS FEDERACIONES, Y DE LAS CONFEDERACIONES.

Es importante señalar antes de entrar al desarrollo del tema en estudio, que en general las cuestiones referentes a los requisitos de fondo y forma de las federaciones y confederaciones, le son aplicables las disposiciones relativas a los sindicatos, del mismo modo a los elementos subjetivos, en términos de lo dispuesto por el artículo 381 que establece:

" Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

En lo que respecta a los requisitos de forma necesarios a cubrir por las federaciones y confederaciones para obtener su registro, y por ende el reconocimiento de su personalidad moral, aunque de acuerdo a los términos señalados en los párrafos que anteceden, le son aplicables las reglas a seguir por los sindicatos, la propia Ley establece requisitos adicionales a cubrir por los mismos, y se encuentran previstos en los artículos 383, 384 y 385.

El Art. 383 dispone:

" Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del Art. 371, contendrán:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas".

Podemos afirmar, que los requisitos adicionales a cubrir en los estatutos de las Federaciones y Confederaciones, son una consecuencia lógica, pues al integrarse los sindicatos a las federaciones o a las confederaciones la organización interna varía respecto a sus integrantes, a las condiciones de adhesión y formas de representación, en razón de ser órganos supra-sindicales formados por éstos en defensa de sus intereses, en los cuales los Sindicatos y no los trabajadores o los patrones, son el sujeto activo de dichas Organizaciones.

Por su parte, el Art. 384, respecto al registro de las Federaciones y Confederaciones, señala la obligación de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el mismo únicamente podrá negarse bajo las causas señaladas el Art. 366 ya analizado con antelación.

Finalmente el Art. 385, en relación a lo anterior, señala que:

" Para los efectos del artículo anterior, las Federaciones y Confederaciones remitirán por duplicado:

I Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III Copia autorizada de los estatutos; y

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

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del Art. 365".

En dicho artículo se encuentran plasmados los requisitos a cubrir por parte de las Federaciones y Confederaciones para poder obtener su registro, los cuales son concordantes a los requeridos para los mismos efectos en los sindicatos de acuerdo al Art. 365.

3.4 PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

El reconocimiento de la personalidad jurídica sindical, la otorgó el legislador desde 1917, en nuestra Ley Suprema artículo 123 fracc. XVI, al reconocer el derecho de los obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

Ahora bien, es importante señalar la relevancia de dicha personalidad ya que dicho Sindicato es reconocido como tal ante las autoridades en materia del trabajo, y por lo tanto es sujeto de derechos y obligaciones que la Ley le conceda o imponga al dotario de una personalidad.

Por otra parte, una vez reconocida la personalidad jurídica de dicho sindicato, es necesario establecer el carácter con el que la misma se ostentará al exterior y a su interior. En este sentido, la doctrina en general se ha inclinado por ubicarlo dentro de un contexto propio, no perteneciente a una persona moral o individual, sino como un sujeto del derecho social.

Al respecto Mario de la Cueva señala que: " la personalidad jurídica de los sindicatos no es pública ni privada, es una personalidad social, distinta de las dos viejas categorías por que no es ni una persona estatal ni una sociedad civil o mercantil".³²

De acuerdo a lo anterior, el dotar al sindicato de una personalidad social, nos remite a la primera declaración de los derechos sociales acontecida en nuestra Carta Magna de 1917, pues en ella se reconoció por primera vez el derecho a formar un

³²DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. p. 349.

sindicato, entre otras prerrogativas reconocidas en favor de la clase trabajadora , y en general en favor de los mas desprotegidos, plasmadas en dicha constitución.

Sin embargo, el legislador dota al sindicato con una personalidad distinta a la anterior, y le da el carácter de moral, así en el proemio del artículo 374, de la multicitada ley, se señala que una vez que se ha reconocido la existencia de dichos organismos como tales, y el carácter con el que se van a ostentar a su exterior y a su interior, cabe hacer la interrogante referente al momento en surge a la vida jurídica.

Al respecto, es importante señalar que al ser el nacimiento una característica inherente a toda persona sujeta a una regulación, sea moral o individual, no podía excluirse a lo anterior el acto mediante el cual el sindicato, es considerado como sujeto de derechos y obligaciones para el Estado.

El artículo anteriormente citado, establece que un sindicato tiene capacidad para adquirir bienes muebles o inmuebles, y defenderse, una vez constituido legalmente, y esto ocurre cuando ha sido registrado debidamente ante las autoridades correspondientes de conformidad a lo dispuesto por el artículo 365 de la ley citada, en consecuencia no es sino hasta entonces cuando surge a la vida jurídica esa Organización, salvo lo dispuesto por el artículo 366, que se refiere al silencio de la autoridad en cuanto al otorgamiento del registro.

Sin embargo, el poder judicial federal respecto a lo anterior, mediante una resolución manifiesta:

" Sindicatos, su personalidad

La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionara determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro. Quinta Epoca, Tomo XLVIII, p.278. Unión "Piedad Luna". 4a sala".³³

La postura que adoptamos al respecto, la podemos ejemplificar de la siguiente forma: cuando una persona da a luz a un bebe, para ella y sus familiares ha nacido de hecho, sin embargo, para el Estado no nace hasta que es registrada ante el registro civil cumpliendo ciertos requisitos, tales como el presentarlo vivo con el correspondiente certificado de nacimiento. De igual forma, consideramos que cuando un grupo de trabajadores o de patrones se reúnen con el objeto de crear una organización que los represente y defienda, y votan por su constitución y aprobación, para ellos ha nacido su sindicato, pero al igual que como el niño recién nacido, no nace al mundo jurídico hasta que es registrado debidamente ante la autoridad correspondiente, en este caso, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien, Junta de Conciliación y Arbitraje; es decir, un sindicato nace de hecho cuando se lleva acabo su asamblea constitutiva, y en ella votan a favor de que se constituya como tal , y nace al mundo jurídico cuando una vez que ha cumplido los requisitos que se requieren para tal efecto, es registrado.

Asimismo, a la par del nacimiento se encuentra la muerte para los sujetos individuales, en tanto que para las personas morales acontece su extinción, en este

³³JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. 1974.1975. "La Personalidad Jurídica de los Sindicatos". Laboral. Mensual -abril. México. 1978. p.30.

supuesto, es importante indicar cuando un sindicato desaparece del contexto jurídico de su regulación, al respecto Gutiérrez Villanueva señala que: " con la desaparición del registro sindical se extingue solamente la capacidad de actuar de los sindicatos, frente a las autoridades laborales".³⁴

Lo anterior, es confirmado por el artículo 369 de la ley, que establece aquellas causas por las cuales el registro sindical se podrá cancelar, lo cual tiene verificativo en dos supuestos, en caso de que se disuelva, o bien cuando de je de tener los requisitos legales.

Cabe destacar que desaparece del mundo jurídico, no del mundo de los hechos, por continua siendo el órgano representativo de sus agremiados, hasta en tanto no acuerden disolverlo mediante asamblea y con el acuerdo de sus integrantes..

³⁴GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. Ob. Cit. p. 183.

CAPITULO 4

LA REELECCION EN EL DERECHO SINDICAL.

- 4.1 ANALISIS DEL ARTICULO 376 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION AL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO.**
- 4.1.2 LA PROFESIONALIZACION DEL LIDER SINDICAL.**
- 4.2 LA REELECCION DENTRO DE LA CUSPIDE SINDICAL.**
- 4.3 LA NO REELECCION DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
- 4.4 VENTAJAS DE LA NO REELECCION FRENTE AL MARCO OPERATIVO SINDICAL.**

4.1 ANALISIS DEL ARTICULO 376 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION AL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO.

Al comenzar el análisis del presente capítulo, es importante citar el contenido del artículo 376 de la ley de la materia, a efecto de ubicarnos dentro de nuestro objeto de estudio.

En este orden de ideas, dicho artículo dispone:

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

La importancia y trascendencia del cargo de secretario general del sindicato, estriba en el hecho de señalar que es este quien tiene la representación del mismo frente a sus agremiados, frente a los miembros de la clase patronal, y frente a su Estado, de acuerdo por lo dispuesto en el artículo citado.

Es de tal relevancia dicha figura dentro del derecho sindical, que "al ser el sindicato el marco donde se manifiesta la inconformidad obrera que después se expresará en acciones precisas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida la persona en quien recae la conducción de estas inconformidades, ejerciendo las acciones que sean procedentes para el logro de tales fines, es el secretario general del sindicato".⁵¹

⁵¹ LEON, Samuel. et. al. La Política y la Cultura Segunda edición. Siglo Veintiuno. México. 1986 p. 125.

En nuestro particular punto de vista, al sindicato se le puede representar como un embudo, en cuya boca se introducen las aspiraciones, anhelos y objetivos de sus miembros, y en donde el cuerpo; representado por su directiva, hace las veces de procesador y ordenador de estas inquietudes, cuya salida depende de la conducción y exteriorización de su secretario general, quien es su legal representante ante la sociedad.

Dicho cargo reviste tal importancia hacia el exterior, que para el caso en que se llegare a negar el registro del sindicato, únicamente la persona legitimada para promover el amparo contra dicha resolución, es su o sus representantes, no así sus agremiados.

Lo anterior, de acuerdo a la siguiente tesis jurisprudencial:

RUBRO: SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR.

TEXTO: El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus

representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa del registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

Contradicción de tesis sustentadas entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 9 de septiembre de 1991. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 15791 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintitrés de septiembre de mil novecientos noventa y uno. Unanimidad de 5 votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.

Por otra parte, y para el caso en que se ejerza una acción constitucional donde se demande la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, como en el caso anterior, únicamente el secretario general del sindicato, o la persona que designe la directiva sindical, es el legitimado para ejercer tal acción, en términos de la siguiente tesis jurisprudencial:

RUBRO: AMPARO PROMOVIDO POR UN SINDICATO. DEBE SOBRESERSE, POR FALTA DE LEGITIMACION DE SUS REPRESENTANTES.

TEXTO: Los integrantes de un sindicato carecen de legitimación procesal activa para ejercer la acción constitucional cuando de la demanda laboral que dio origen al acto reclamado aparece que la acción intentada fue de carácter colectivo por cuanto se demandó la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, y ello es así por que el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación de los sindicatos se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, por ende, una vez constituida la asociación profesional tiene capacidad jurídica propia e independiente de cada uno de las personas físicas que la conforman, por lo tanto, al no haber ocurrido al amparo sus representantes legales se impone sobrescer en el juicio con fundamento en la fracción XVIII del artículo 73 en relación con el 4o. y 74 fracción III, todos de la Ley de Amparo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 8846/89. Virginia González Miralrio y otros. 9 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

Respecto a la persona encargada de dirigir la secretaria general del sindicato, algunos autores han emitido diversas opiniones, al respecto Gutiérrez Villanueva señala que: " Muchas veces, y dependiendo de la ideología y seriedad de la Organización sindical, el secretario general no llega a ser mas que un secretario " de membrete " (Federaciones y Confederaciones), y que su función no llega a ser otra que la de aparecer en los escritos, acuerdos, etc; del sindicato ".³⁶

³⁶GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. Ob. Cit. p. 178.

Por su parte Eva Bargellini menciona que el movimiento obrero Mexicano adolece de ciertas debilidades y fallas que han frenado su acción y organización, la dirección de los sindicatos queda en manos de los charros, quienes al actuar como una burocracia sindical, enajenan la independencia del movimiento obrero y subordinan sus intereses a los dictados de la política burguesa del Estado".³⁷

Por la palabra charrismo, debemos entender a aquella palabra utilizada para designar a los burócratas sindicales al servicio de los patrones y del Estado.

Lázaro Cárdenas al expresar su opinión sobre la situación sindical manifestó lo siguiente: " Los obreros han carecido de defensa gremial combativa y consecuente respecto a sus derechos de usufructar una mayor parte de la riqueza que producen. La inoperancia de los sindicatos como organizaciones de resistencia, debida en parte al abatimiento del ejercicio de la democracia interna y, también, a la inacción de sus dirigentes, hace que ese sector se encuentre abandonado a la rutinaria revisión de sus contratos de trabajo, en un estado de conformismo compulsivo, perjudicial a sus propios intereses.

Se podría argüir que no es responsabilidad del gobierno sino de los trabajadores, conquistar la democracia interna en los sindicatos. Esto sería verdad en la medida que las condiciones de abatimiento social de los trabajadores dejarán de responder a indebidos privilegios de que disfrutaban sus dirigentes para mantener en la inmovilidad a las masas organizadas y al hecho de la explotación patronal se ha recrudecido por que las

³⁷Cfr. BARGELLINI, Eva. Las Luchas Sindicales y Charrismo. Centro Editor de America Latina. Buenos Aires. 1973. p. 98.

organizaciones obreras han perdido su independencia y con ello, los demás trabajadores, todo estímulo".⁵⁴

De las opiniones vertidas por las personas citadas anteriormente, se puede concluir que esta figura sindical no ha adquirido su valor real, es decir, la naturaleza de su labor no le permite ser un secretario de membrete; por el contrario, al ser el representante de una organización tan importante como el sindicato, debe ejercer su cargo a conciencia, y tener siempre en cuenta que ocupa el lugar al final del embudo, y a través de él se canalizarán las aspiraciones de los miembros que integran su organización.

Pero una vez que haya tomado conciencia de su cargo, deberá ejercer su función con vocación de servicio hacia sus representados, y no en favor de el Estado o de la clase patronal, por que han sido ellos quienes lo eligieron para defender sus intereses, y luchar por la consecución de sus objetivos.

En los criterios vertidos, encontramos opiniones que se refieren a la relación líder-política, donde se manifiesta que los líderes sindicales subordinan sus intereses a los dictados de la política burguesa constituyéndose en los llamados charros, palabra que comenzó a difundirse desde 1949.

Al respecto, es importante ahondar más en esta polémica relación que surge en el segundo cuarto del presente siglo, con los miembros de la Casa del Obrero Mundial, quienes participaron en la revolución apoyando a Venustiano Carranza con la esperanza

⁵⁴Idem. p. 107.

de que este les reconociera sus derechos, objetivos que se fueron transformando a cambio de que los líderes sindicales ocupasen puestos en el Gobierno.

Menciona Juan Felipe Leal, en su libro *El sindicalismo en la reforma del Estado*, que" a finales de los años cuarenta, se sustentaron las formas particulares de representación y de negociación que caracterizaron por varias décadas al sindicalismo de los cincuenta en adelante, y que favorecieron la formación de liderazgos fuertes con grandes facultades discrecionales y con limitados mecanismos de control por los trabajadores.

Quizá fue este tipo de liderazgo, una de las primeras formas del sindicalismo, y también la primera para la cual el avance democrático tendría que ser una alternativa.

Por otra parte, en el año de 1946, la Confederación de Trabajadores de México, suscribió un pacto político con el Partido Revolucionario Institucional, de acuerdo a ese pacto, la promoción política de los dirigentes sindicales, era un medio para fortalecer su representatividad y su capacidad de negociación en favor de sus representados. Sin embargo, ante la debilidad o la ausencia de controles sobre ellos, no fue difícil que el medio se volviera fin, y que, llegado el caso, importasen más los intereses particulares o de grupos que los intereses colectivos de los trabajadores y de sus organizaciones.

De esta forma, mientras los controles democráticos de los trabajadores hacia los dirigentes se angostaban, los controles por parte del gobierno aumentaban, con el clientelismo, con las llamadas " cuotas de poder " y, seguidamente, con la corrupción y las componendas.

Asimismo, al hacer mención al Congreso del Trabajo, podemos señalar que este fue parte de un proceso de desarrollo político del sindicalismo, que permitió una nueva cohesión entre los sindicatos a partir de la cual pudieron realizar negociaciones como la Nueva Ley Federal del Trabajo. Alentó la movilidad política de sus dirigentes, y consolidó un tipo particular de liderazgo, que se desarrolló en la iniciativa, en la negociación, en la representatividad y en los hechos, funcionando mientras sus premisas y su interpretación de la realidad fueron suficientes para resolver los problemas de los trabajadores y para contribuir al desarrollo del país".³⁹

De acuerdo a lo anterior, y al análisis de el segundo capítulo que integra el presente trabajo, podemos ubicar al líder sindical, al Secretario General del Sindicato, en tres distintas etapas:

La primera de ellas, antes de la publicación y entrada en vigor del artículo 123 de nuestra ley suprema, y se ejemplifica en aquellos líderes con vocación propia que condujeron movimientos obreros de la magnitud de las huelgas de Cananea y Río Blanco, caracterizados por la vocación de servicio hacia sus compañeros, al haber sufrido también malos tratos, infames condiciones de trabajo y discriminaciones, estos motivados por el hambre se aventuraron a una lucha por conseguir mejores condiciones de trabajo, líderes que no tenían ideales, ni preparación, cuyas armas eran sus brazos, o en el mejor de los casos sus instrumentos de trabajo.

No obstante lo anterior, las luchas que encabezaron dieron frutos, así se logró publicar el artículo 123 de Nuestra Carta magna, y en él una serie de prerrogativas en

³⁹Cfr. HERNANDEZ JUAREZ, Francisco. et.al. *El Sindicalismo en la Reforma del Estado*. Fondo de Cultura Económica. México. 1993. p.p. 132-136.

favor de los miembros de la clase obrera aparecieron, de esta forma surgió una nueva etapa de lucha sindical.

Los líderes al encontrar vía libre para ejercer sus derechos de asociación y de libre sindicalización, vislumbraron que el apoyo del gobierno les daría resultados, así, la Casa del Obrero Mundial apoyo a Venustiano Carranza en la Revolución Mexicana, no obstante dicho apoyo no era condicionado a obtener posiciones políticas, por el contrario, pensaron que dicha alianza contribuiría a su desarrollo como clase social.

La segunda etapa consideramos fue una consecuencia lógica de la anterior, cuando a esos líderes se les ofrecieron puestos políticos que no beneficiaban a sus representados, y por el contrario si les beneficiaban a ellos en lo particular, de pronto se vieron rodeados de riqueza y de poder, pero siempre subordinados a la clase patronal y al Estado, así se constituyeron en charros que sólo buscaban su beneficio propio y no el de los agremiados de su sindicato.

Al ser beneficiados por el gobierno, la ambición de poder los inclinó al abandono de sus luchas, los objetivos por los que sus antecesores pelearon se olvidaron, ahora los objetivos eran otros, siempre disfrazados en las promesas de mejores condiciones de vida y de trabajo, los nuevos objetivos solo eran dos, poder y riqueza en forma individual y no en lo general.

Así fue como se firmaron pactos de alianza con el gobierno, por ejemplo el de la Confederación de Trabajadores de México con el Partido Revolucionario Institucional,

pacto que dio frutos a sus principales dirigentes, y no a los agremiados de la agrupación sindical.

Con lo anterior, el movimiento sindical se vio debilitado aún en sus propias entrañas, por que la propia clase laborante abandonó su lucha, entraron a una etapa de conformismo en la que sus líderes tomaron mayor poder a grado tal que se perdió el control sobre ellos.

En este orden de ideas surgió la tercera etapa, y con ella una nueva forma de representación donde las alianzas políticas con el gobierno cambiaron de nombre y se les asignó la denominación de pactos, donde el poder de los líderes sindicales no disminuyó en lo mas mínimo; por el contrario, algunos de ellos se han eternizado en su gestión.

Un ejemplo de concertación que se firmó entre los principales dirigentes sindicales y el gobierno, así como con los representantes de los patrones, al entrar el país en una etapa de crisis por la devaluación del peso frente al dólar, es el Pacto de Solidaridad, ahí podemos observar que el sindicalismo se torna totalmente pasivo y es sometido a una política absolutamente restrictiva de precios y salarios, donde la figura representante de los intereses de la clase trabajadora, pasó a ser sólo un signo de obediencia como parte del sistema.

En dicho pacto y corroborando lo anterior, podemos observar en las siguientes estadísticas los incrementos al salario mínimo, durante la vigencia de los pactos signados por las principales organizaciones obreras , patrones y gobierno.

PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA

15-12-87 al 27-02-88

Aumentos al salario mínimo:

16 al 31 de diciembre 1987 15.0%

1-enero al 29 de febrero de 1988 20%

Incremento mensual a partir del 01-02-88

Ratificación marzo 1988

Aumentos al salario mínimo:

Incremento del 3% a partir del 01-03-88

Ratificación meses 04-05-88

Aumentos al salario mínimo:

ninguno

Ratificación meses 06-07-08 del 88

Aumentos al salario mínimo:

Ninguno

Ratificación meses 09-10-11 del 88

Aumentos al salario mínimo:

ninguno

Prórroga al mes de diciembre 88

Aumentos al salario mínimo:

ninguno

PECE enero a julio 89

Aumentos al salario mínimo:

ninguno

Renovación meses 08-12 de 1989

Aumentos al salario mínimo:

ninguno

Renovación 3-12-89 al 27-05-90

Aumentos al salario mínimo:

10% vigente al 4 de dic

Renovación 27-05 al 11-11 de 90

Aumentos al salario mínimo:

Ninguno

Renovación 11-11-90 al 10-11-91

Aumentos al salario mínimo:

18% vig 16-11

Renovación 10-11-91 al 20-10-92

Aumentos al salario mínimo:

12% vig 11-nov

PECE vig 20-10-92 al 03-10-93

Aumentos al salario mínimo:

Ninguno

Renovación 03-10-93 al 31-12-94

Aumentos al salario mínimo:

no menor a 7.5% y no mayor a 10.8%

Renovación 03-10-93 al 31-12-94

Aumentos al salario mínimo:

5% vig al 01-01-94

Ratificación del 12-01 al 31-12 del 94

Aumentos al salario mínimo:

Ninguno

Ratificación 24-mar al 31-dic de 94

Aumentos al salario mínimo:

Ninguno

PBEC vig hasta 31-12-95

Aumentos al salario mínimo:

3% a quien percibe 2 S.M.

4% vig 01-01-95

Concertación al 31-12-95

Aumento al salario mínimo:

Ninguno

Como podemos observar, durante la vigencia de dicho pacto (87-95), únicamente se incrementó en diez ocasiones el salario mínimo, y el mayor porcentaje de aumento fue del 20%, con lo que los intereses de la clase laboral se vieron lesionados de manera directa por una política neoliberal naciente, y cuyo ejercicio representó el detrimento de la clase obrera.

Dicho pacto también fue llamado: " Pacto para la estabilidad y el Crecimiento Económico, Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo y finalmente Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento ".

Es importante citar que frente a esta actitud pasiva, tanto de los obreros como de sus dirigentes, debía surgir una nueva etapa que se relacionara con una política productiva que comenzara a surgir. " En este contexto surge la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES), la cual represente una alternativa de reestructuración del Sindicalismo Oficial.

Este espíritu de lucha y negociación, sustento de la reestructuración, surge en oposición al sindicalismo tradicional de actitud pasiva que ve a esta opción como competidora de clientelas sindicales, sin entender que con esto se lucha por la intervención de los sindicatos en las decisiones importantes de la empresa donde están siendo excluidos ".⁶⁰

Sin embargo, y no obstante al intento de reinicio de la lucha sindical, en días pasados se firmó un documento llamado "Principios para una Nueva Cultura Laboral ",

⁶⁰ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. " Los Dilemas del Sindicalismo Contemporáneo ". Laboral. Mensual. Julio. México. 1996. p.p. 23 - 24.

signado por Héctor Lários en su carácter de representante del CCE, Fidel Velázquez, Secretario General de la CTM, Víctor Flores, Representante del CT, Carlos Abascal, en su carácter de representante de la COPARMEX, y finalmente el Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León en su carácter de Testigo de Honor, el 13 de agosto de 1996.

Dicho documento constan de un preámbulo, un apartado donde se declaran los objetivos centrales, y tres declaraciones de principios consistentes en: a) Principios de Ética en las Relaciones Laborales, b) Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral y c) Principios en Materia Económica.

A continuación, transcribiremos algunos de los párrafos que consideramos más importantes, y que se relacionan con nuestro tema en estudio:

" El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que no se agota de una sola vez y para siempre, sino que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. Los resultados de este diálogo, que ahora se presentan a la sociedad como un conjunto de principios, constituyen el inicio de ese proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos, las empresas y las escuelas.

El dialogo entre trabajadores y empresarios hacia una Nueva Cultura Laboral es resultado de la profunda convicción de que la concertación y la construcción de consensos constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social.

Una Nueva Cultura Laboral significa la contribución de los factores productivos para ser de México un ejemplo de unidad, de solidaridad y esfuerzo compartido que favorezca la capacidad y confianza en nosotros mismos. Significa, asimismo, el compromiso no sólo entre trabajadores y empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de nuestra patria.

I. Objetivos Centrales

La Nueva Cultura laboral que proponen trabajadores y patrones está constituida por un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en los siguientes planteamientos:

1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción y fomente el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.

3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, posibilitando así un mas amplio

dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito de trabajo.

4. Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene, lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas.

5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.

6. Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

7. Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales legales y contractuales de carácter laboral, y acuerdan por consenso que dichos derechos deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respecto.

8. Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos

jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos.

II. Principios básicos

Para lograr estos objetivos centrales es indispensable que los factores de la producción sustenten su relación en principios básicos de equidad que deben considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales. Todos los sectores sociales deben estar convencidos y comprometidos para actuar de buena fe para la plena realización de la justicia y la equidad, debiendo afianzarse estos valores en las normas correspondientes.

2. Las resoluciones de controversias, ha de sustentarse en el marco de la Ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo, por lo que todos los sectores propiciarán el desarrollo de una nueva cultura laboral que promueva la consecución de los mismos.

3. La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social.

4. Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus

familias que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva, recibiendo siempre un trato respetuoso.

5. El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y la competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

III. Principios de ética en las relaciones laborales

Para alcanzar los objetivos de la nueva cultura laboral, las partes en el diálogo acordaron promover los siguientes principios y reglas de carácter ético, en la inteligencia de que algunos de ellos están incorporados a las normas jurídicas de la legislación laboral:

1. Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales, deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas, convencidos de los valores que las mismas promueven. Sólo conduciéndose siempre con una alta conciencia moral y en estricto apego a derecho es posible preservar y crear fuentes ocupacionales y lograr la armonía social, contribuyendo así a la consolidación de una sociedad más libre, justa, próspera y democrática.

2. Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad de las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio.

3. La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.

4. El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos que permitan su sano y transparente desempeño.

5. Los sectores productivos pugnarán siempre por que la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.

En congruencia con lo anterior, a continuación se señalan algunas de las conductas debidas de: Trabajadores, Patrones, Sindicatos, así como Autoridades Laborales.

6. Los trabajadores deberán:

6.1. Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.

6.2. Preservar los bienes de la empresa.

6.3. Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientado siempre por la veracidad, propiedad, esfuerzo, creatividad y productividad.

6.4. Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.

6.5. Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.

6.6. Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo.

6.7. Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa, personal directivo y demás trabajadores, privilegiando los argumentos apegados a la razón y a las normas.

6.8. Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en que labora.

6.9. Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.

6.10. Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.

7. Los patrones deberán:

7.1. Privilegiar el respeto, buen trato, y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.

7.2. Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la Ley.

7.3. Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño en su trabajo, procurando tecnología, equipos y materia prima de calidad, a fin de alcanzar el mejoramiento sostenido de la productividad en la empresa, así como contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.

7.4. Cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda para los trabajadores.

7.5. Observar las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.

7.6. Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.

7.7. Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que, aún en caso de reestructuración de las mismas se privilegie la preservación de la planta de empleo.

7.8. Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad la realidad del desempeño de la misma.

7.9. Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.

7.10. Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicio.

8. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones deberán:

8.1. Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en favor de sus asociados.

8.2. Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.

8.3. Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.

8.4. En las revisiones salariales y contractuales, en su caso, acordar remuneraciones y prestaciones tales que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.

8.5. En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a las conductas apegadas estrictamente a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.

8.6. Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.

8.7. Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.

9. Las autoridades del trabajo deberán:

9.1. Respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía entre los factores productivos, en el marco de la ley.

9.2. Promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores.

9.3. Actuar siempre apegadas a derecho y a principios éticos en beneficio de los mejores intereses de la sociedad.

9.4. Ejercer sus atribuciones conforme al principio de legalidad, con un estricto sentido de justicia y equidad, y con probada honradez y eficiencia.

9.5. Ser factor de confluencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.

9.6. En el caso de las autoridades jurisdiccionales, resolver los litigios de manera pronta, completa, justa e imparcial.

9.7. Capacitarse y actualizarse permanentemente.

9.8. Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales.⁶¹

Néstor De Buen, al referirse a este documento, señala que: " la mayoría de los acuerdos, o repiten las reglas de la ley o se convierten en un conjunto de buenas intenciones; sin embargo, que algunas cosas no están nada mal.

Asimismo, agrega: el problema de este documento consiste en ser un acuerdo entre la CTM, y la COPARMEX, con el aval de la STPS, menciona que en los pactos de concertación social de verdad, los que los suscriben tienen, si son organizaciones de trabajadores, una estructura democrática; una relación de absoluta confianza de las masas con los dirigentes.

En síntesis, considera que las organizaciones obrero-patronales que signaron tal acuerdo, o actuaron por cuenta de otro (CTM), o les pusieron las cosas en charola de plata (COPARMEX)".⁶²

De acuerdo al análisis del documento antes citado, y a la crítica respectiva, en relación a nuestro objeto de estudio, podemos señalar, que aún y cuando las partes signantes en tal acuerdo no representen a la mayoría de trabajadores y de patronos, es importante para nuestro análisis, por el hecho de señalar cual fue la actitud que dentro

⁶¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor. " Principios de la Nueva Cultura Laboral ". La Jornada. La Jornada Laboral. Diario. Agosto 29. México. 1996. p.p. 9 a 10.

⁶² *Ibidem*. p.p. 3-4.

del mismo adoptarán los líderes sindicales, para enmarcarlos dentro de algunas de etapas conforme a las cuales hemos clasificado a los representantes sindicales.

En este contexto y de acuerdo a la situación política de nuestro país, observamos que la relación sindicato-patrones-gobierno, sigue siendo de pactos de situaciones de carácter eminentemente económico, anteponiendo ante todo la ética, y el diálogo, pilares fundamentales en dicho documento. Asimismo, establece que el diálogo y la concertación son los métodos idóneos para que las relaciones obrero patronales se desarrollen en un clima de armonía.

Por otra parte, se considera a la participación sindical como medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados, declaración que consideramos es importante en la medida que los dirigentes sindicales tomen conciencia plena del cargo que ocupan, y sobre todo representen a su grupo, y no a posibles intereses particulares.

Consideramos que el líder sindical, continúa rigiendo su actuación por los dictados de la política gobernante, inclinando su propia balanza en favor de los intereses del Estado, y la clase patronal, y frente a tal conducta la actitud que asumen los integrantes de los sindicatos, y en general la clase laborante, continúa embestida de una pasividad parcial, por que ahora ya hay reflejos de continuar una lucha que iniciaron hace mas de cien años.

En este sentido, y como lo menciona Néstor De buen, estimamos conveniente crear un nuevo modelo de liderazgo sindical, capaz de afrontar las adversidades y

tentaciones que se le presenten, y se enfrente al diálogo con los argumentos apropiados, y dispuestos a hacer valer los intereses de su sindicato.

Consideramos que el nuevo modelo de liderazgo ha de reunir ciertas características con las cuales se identifique su sindicato, y que han de otorgarle la confianza del mismo, este deberá de conducirse con una vocación de servicio similar a la que tenían los líderes de las primeras organizaciones obreras, agregando a tal vocación, la preparación necesaria para conducir su sindicato por terrenos fértiles, hacia su desarrollo como clase social laborante.

4.1.2 LA PROFESIONALIZACION DEL LIDER SINDICAL

Antes de entrar al estudio de la profesionalización del líder sindical, es conveniente citar algunos de los pensamientos de diversos autores, vertidos respecto a la gestión del representante obrero.

Néstor De Buen, expone:" Para entender la situación del sindicalismo dependiente o sindicalismo político, hay que tener en cuenta que sus dirigentes principales han envejecido o de plano han fallecido y que se avecina una etapa de renovación humana.

Es posible que todas esas organizaciones tengan que buscar nuevos caminos. Los viejitos trillados y maltrechos, ni siquiera empedrados de buenas intenciones, los están conduciendo al infierno del fracaso.

Al cuestionar a algunos de los líderes sindicales sobre si estaban en favor de la profesionalización de los líderes sindicales, estos contestaron lo siguiente:

" Fidel Velázquez (CTM):

Pues hay casos en que sí se necesita tiempo completo y casos en que no. Por ejemplo, en un sindicato pequeño pues trabajan en la fábrica y en las tardes van a atender sus obligaciones sindicales, con eso basta para mantenerse en pie...

J. Ortega Arenas (UOI)

No estamos a favor de la profesionalización porque es limitante e impide que muchos trabajadores participen y esto es lo que no puede suceder. Se debe permitir que la mayor cantidad de trabajadores participen en funciones de dirección y de trabajo en los sindicatos. Si alguno de ellos; por mayor capacidad o por lo que sea, sobrevive y va cambiando, nosotros no nos oponemos pero que lo decida la asamblea y también que ésta lo sostenga."⁶³

Al respecto, y tomando en consideración la actitud que han tomado los líderes sindicales a lo largo de los años frente a la clase patronal, frente al gobierno y frente a

⁶³ Cfr. COOLL, Tatiana. et.al. Lucha obrera en México. Popular de los Trabajadores. México. 1983. p.p. 72 y 73.

los miembros del sindicato al cual representa, estimamos conveniente una renovación tanto en la actitud, como en la preparación de estos nuevos líderes.

Ante tal circunstancia, los nuevos líderes han de contar con un mínimo de requisitos a cubrir para poder ser objeto de elección a la Secretaría General del Sindicato, en este contexto, dichos requisitos han de ser previstos en la ley, para evitar posibles manipulaciones en torno a su elección, y para que se ejercite una verdadera democracia sindical.

El hecho de que dichos requisitos sean previstos en la ley, obedece a la circunstancia de que mientras en el sistema jurídico vigente en nuestro Estado, se encuentran previstos en nuestra ley suprema, artículos 82, 55, 58 y 95, los requisitos a cubrir por parte de las personas aspirantes a ocupar los cargos de " Presidente de la República, integrantes del poder legislativo e integrantes del poder judicial de la Federación", el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo es omiso respecto al señalamiento de algún requisito que ha de cubrir el posible Secretario General para aspirar tal cargo.

Con lo anterior, queremos explicar que no proponemos una equiparación de funciones; y en relación a esta, un traslado de requisitos, por el contrario, y atendiendo a la esfera de actuación del representante de los trabajadores, los requisitos que ha de cubrir han de ser el resultado de un consenso entre los principales sindicatos de la república, y se ejemplificaron de esa forma por el hecho de que las personas indicadas al igual que el líder sindical, tiene la representación de un grupo de personas que tienen puestas en ellos sus esperanzas de mejores condiciones de vida.

Por otra parte, y como elementos de esta renovación de liderazgo y profesionalización, han de establecerse mediante disposición legal las facultades y obligaciones de la persona indicada, a fin de adquirir un control sobre su actuación y gestión, buscando con ello que el representante del sindicato, cuente con una verdadera vocación de servicio, ejerciendo sus facultades, y obligaciones en un marco de honradez y ética, pilares fundamentales de su función representativa.

De igual forma, la ley laboral es omisa respecto a la delimitación en la actuación de dicho secretario, no así nuestra Ley Suprema que señala enunciativamente las facultades y obligaciones de el Presidente de la República, y de los integrantes del Congreso de la Unión, y de La suprema Corte de Justicia de la Nación, en sus artículos 89, 74, 76, 77, 104 y 106 respectivamente, lo cual resulta una incongruencia por la naturaleza de dichos cargos, en virtud de que ambos son representativos de un grupo de personas que los han elegido para defender sus derechos y luchar por sus intereses.

El éxito o el fracaso del sindicato, dependen de la actitud que tomen sus agremiados, y de la actuación de su Secretario General; por lo anterior, el hecho de imponer mediante una disposición legal los requisitos a cubrir por el mismo, y las facultades y obligaciones con las que cuente, contribuirán a la consecución de los fines que persigue dicha organización.

4.2 LA REELECCION DENTRO DE LA CUSPIDE SINDICAL.

Para que en la realidad se logre reestructurar el sindicalismo contemporáneo se debe procurar la integración de los trabajadores y de su sindicato, lo que acarrearía una intervención más directa de los trabajadores en los asuntos de la producción como fenómeno social de interés público para el bienestar colectivo, lo anterior, reforzará el carácter sindicalista del sindicalismo y su ser representativo de los trabajadores.

Sin embargo, para alcanzar esa reestructura, se necesita del ejercicio de la democracia, y como lo cita Francisco Juárez Hernández " la que como vocación de servicio, como vocación de liderazgo, como convicción sindicalista, como reconocimiento de la pluralidad y la participación de los sindicatos y de los trabajadores, asume este proyecto, y que lo desarrolla responsablemente, estimulando consensos alianzas y cambios de los que surja una mayor participación de los trabajadores.

En este contexto, el liderazgo y la representatividad adquieren un nuevo sentido. Puede ser al mismo tiempo, la base de un sindicalismo más combativo, más capaz de transformar realidades de desigualdad y de injusticia, más capaz de hacer valer el trabajo como fuente de creación de toda riqueza y de toda prosperidad".⁶⁴

La idea de democratizar a las agrupaciones de trabajadores, resulta encomiable sin embargo, a quien corresponde conquistar esta democracia, a esta cuestión se refirió Lázaro Cárdenas en el pensamiento político citado en el capítulo anterior, señalaba que esta tarea correspondía a los miembros de la clase laborante, en la medida en que las condiciones de abatimiento social de los trabajadores dejarán de responder a indebidos privilegios de que disfrutaban sus dirigentes para mantener en la inmovilidad a las masas.

⁶⁴Cfr.COOLL.Tatiana. Op.cit.p.p. 180-182.

De acuerdo a lo anterior, los líderes sindicales representarían un obstáculo para llevar a la práctica el ejercicio de este derecho, esto debido a los nexos políticos que guardan con los patrones y con el gobierno, que son los responsables directos del no ejercicio de esa prerrogativa, por lo anterior, la democracia principia con la elección de el propio líder sindical, pues las decisiones que este llegare a tomar repercutirán de manera directa en los miembros de su sindicato.

Cabría cuestionarse que opinan algunos de los dirigentes obreros en relación a la existencia o inexistencia de la democracia sindical, al respecto Tatiana Cooll al cuestionarlos, le respondieron lo siguiente:

" F. Velázquez (CTM):

El movimiento obrero está democratizado ciento por ciento. Aquí no hay ni siquiera los inconvenientes que se presentan en el aspecto político. Aquí se ejerce la democracia diariamente, sin interrupción. Por ejemplo, no se concibe un dirigente obrero que no sea electo por la masa, por la mayoría. No se concibe un acuerdo en un sindicato si no es tomado por una asamblea...

A. Domínguez (FAT):

En la práctica, la democracia sindical (de no ser por la que desarrollan los sindicatos de la insurgencia nacional), la democracia en México hacia el interior del movimiento obrero, no existe. Todos sabemos que uno de los problemas fundamentales de nuestro país es la democracia, una de las luchas más importantes de la clase obrera es

la lucha por conquistar la democracia. De manera que, en resumen, podemos asegurar que la democracia sindical no existe, salvo en aquellos agrupamientos representativos del sindicalismo insurgente".⁶³

Como podemos observar, las opiniones de los líderes citados son encontradas, en virtud de que mientras para Fidel Velázquez sí existe la democracia, para A. Domínguez no, la primera manifestación, consideramos es el reflejo de las alianzas con el gobierno y con la clase patronal, en tanto que la segunda responde al reflejo de un análisis de la situación que guarda la democracia sindical en México.

Ahora bien, y retomando el tema de que esta democracia inicia con la elección del líder sindical, y agregando la cuestión de su reelección, "actualmente se presenta una clara tendencia por parte de los líderes sindicales a etimizarse en sus puestos; a este respecto puede decirse que a través de la renovación constante de las directivas sindicales se pueden evitar numerosos vicios y corruptelas, pero sobre todo, se propiciaría la participación de los jóvenes y de las mujeres en los cuadros directivos del sindicato".⁶⁴

Consideramos que tanto el tiempo en gestión de las directivas, como del Secretario General del Sindicato, han de ser sujetos a un periodo debidamente determinado, y que dicho periodo no se encuentre sujeto a reelección, a efecto de que se frene la tentación que representan los ofrecimientos políticos hacia las personas que ostentan el poder en los sindicatos.

⁶³Ibidem. p.p. 55-57.

⁶⁴Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición.. Porrúa, México. 1991. p. 91.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 376, no menciona el periodo de gestión del líder sindical, como tampoco si dicho periodo se encuentra sujeto a reelección, sin embargo, es importante señalar que no es democrático que mientras que en nuestra Carta Magna se encuentra contemplado en su artículo 83 el principio de no reelección, en una ley reglamentaria no se cumpla con tal disposición, lo anterior adquiere importancia por el hecho de que dicho representante como su nombre lo indica, representa a una agrupación, y no a una persona en lo individual, ni a una clase social diferente a la que lo eligió.

Por lo anterior, estimamos necesario que la gestión del Secretario del sindicato, sea por un periodo determinado no sujeto a reelección, dada la importancia de su cargo, lo anterior permitiría un avance en el ejercicio de la democracia sindical, y con ello la reiniciación de una lucha que quedo inconclusa por la ambición de poder y riqueza de sus representantes.

4.3 LA NO REELECCION DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una vez propuesta la no reelección del Secretario General del sindicato, así como el hecho de que para ser sujeto de elección deba reunir ciertos requisitos, y finalmente delimitar su esfera de actuación estableciendo las facultades y obligaciones conforme a las cuales ha de conducirse, corresponde ahora sugerir que dichas propuestas sean previstas en la ley laboral.

En efecto, para que dichas consideraciones creen los efectos para los cuales han sido propuestas, es necesario que las mismas se encuentren debidamente previstas en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, y si estas no son previstas en una disposición legal, no contarán con la eficacia necesaria para hacerse cumplir por todos y cada uno de los sindicatos existentes, y más aún al no tener el carácter de obligatorias, significaría que su acatamiento quedaría sujeto al libre arbitrio de los sindicatos, y con ello se retrocedería nuevamente en una necesaria reestructuración del sindicalismo contemporáneo.

Al respecto, es importante citar la siguiente tesis jurisprudencial, que se refiere a nuestro tema de estudio:

RUBRO: ESTATUTOS SINDICALES. NO PUEDEN DEROGAR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY.

TEXTO: Los preceptos de la Ley Federal del Trabajo deben ser cumplidos por los sindicatos y no pueden ser derogados por los de un estatuto sindical, ya que para la derogación de una ley deben seguirse determinados procedimientos y solo mediante una ley de la misma entidad puede hacerse; y como en el caso de la ley laboral se trata de una ley federal, solo el congreso de la unión puede derogarla, lo que no sucede con los estatutos sindicales, que son ordenamientos que rigen el funcionamiento interno de los sindicatos.

Amparo Directo 6100/71 Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 34, 12 de junio de 1972, 5 votos: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

La jurisprudencia citada agrega un elemento mas a nuestro razonamiento, y este consiste en el hecho de que un precepto de la legislación laboral no puede ser derogado por un estatuto sindical, lo cual revestiría con el carácter de obligatorias a las propuestas planteadas si estas son fijadas dentro de un precepto legal, lo que representaría un avance significativo en la democracia interna del sindicato.

4.4 VENTAJAS DE LA NO REELECCION FRENTE AL MARCO OPERATIVO SINDICAL.

Las ventajas que a nuestra consideración se obtendrían con las propuestas que hemos planteado, y que repercutirían en forma directa dentro del ámbito interno y operativo del sindicato, considerando que las mismas se encontrarán previstas en la legislación laboral, serían las siguientes:

1. Ventajas en relación a los requisitos que han de cubrir los aspirantes a ocupar la Secretaría General del Sindicato:

a) Se restringiría el acceso a la cúspide sindical, a aquellas personas que reúnan los requisitos que para tal objeto les sean requeridos, y con ello se obtendría una profesionalización que traería consigo una mejor conducción y dirección del sindicato;

b) Se recobraría parte de la confianza en los líderes sindicales, en virtud de que estos serían elegidos conforme a una serie de premisas que los propios integrantes del sindicato les impondrían para ser sujetos de elección; y

c) Se obtendría un avance en la abolición de la corrupción, puesto que los secretarios electos mediante voto efectivo, contarían con el apoyo de su agrupación, en virtud de que estos se encontrarían debidamente regidos desde el momento de su elección.

2. Ventajas en relación al establecimiento de un periodo de gestión del Secretario general del sindicato.

a) Representaría la inyección de sangre nueva a la cúspide sindical, y con ello el aporte de nuevas ideas, que contribuirían al desarrollo de esa agrupación de trabajadores;

b) Representaría un freno a las alianzas que se han formado en relación a los líderes sindicales con los patrones y con el gobierno, en aquellos casos en los que se pretenda obstaculizar el desarrollo y ejercicio de la democracia interna del sindicato;

c) Permitiría obtener una evaluación de la gestión del representante de los trabajadores, conforme al cual se examinarán los objetivos propuestos y las metas alcanzadas durante su labor, y con ello, se obtendría un mayor conocimiento sobre lo que se pretende conseguir, y lo que se puede realizar para obtenerlo; y

d) Fortalecerá el desarrollo de distintas corrientes ideológicas que pudieran darse en el seno del sindicato, en virtud de que todas contarían con las mismas oportunidades para manifestar sus ideas y representar a su agrupación.

3. Ventajas en relación al establecimiento de las facultades con que contarán los Secretarios Generales para el desempeño de sus funciones:

a) Se limitará el poder del líder sindical, delimitando las facultades conforme a las cuales pueda actuar, y con ello se avanzaría también en el freno a la corrupción, en virtud de que al no contar con un poder general para ejercer su función, ya no sería un objeto tan importante de corrupción, es decir, al no contar con facultades amplísimas, aún que le ofrezcan puestos políticos, riqueza y poder, no podría ir más allá de que tiene facultado para hacer;

b) Permitiría una descentralización de funciones en el seno del sindicato, en virtud a que al restarle facultades a su secretario, estas recaerían en otros órganos del sindicato, y con ello la conducción del mismo estaría en varias manos; y

c) Permitiría evaluar la gestión del líder sindical de acuerdo a las facultades con las que ha de contar para ejercer su función.

4. Ventajas en relación a el establecimiento de las obligaciones que ha de cumplir el titular de la Secretaría General del sindicato durante su labor:

a) Se obtendría un mayor control sobre el líder sindical, al establecerse un conjunto de obligaciones encaminadas al bienestar del sindicato, y conforme a las cuales ha de conducirse durante su gestión;

b) Representarían un elemento más de juicio al evaluar la gestión del secretario del sindicato; y

c) A la par de las facultades que le otorgasen, ambas constituirían su campo de actuación, limitando así, el ejercicio de su poder.

5. Ventajas en relación a la no reelección del Secretario General del sindicato:

a) Se acataría el principio de no reelección previsto en la Constitución;

b) Se iniciaría una etapa de reestructuración del sindicalismo, que retomaría las bases de la lucha sindical de las primeras organizaciones obreras, que proyectarían los anhelos y objetivos de la clase laborante;

c) Permitiría la creación de nuevos modelos de sindicación cimentados en las bases de la democracia y la justicia;

d) Representaría una nueva era dentro de la democracia sindical, donde se obtenga la participación de todos y cada uno de los integrantes del sindicato, y de las corrientes ideológicas con las cuales se identifiquen;

e) Se obtendría un elemento más de lucha contra la corrupción de los líderes sindicales; y

f) Contribuiría a la reivindicación de la clase laborante, a partir de su acatamiento obligatorio por todas las agrupaciones obreras que integran el sistema sindicalista del país.

Consideramos que estas serían las principales ventajas que se obtendrían si las propuestas planteadas fueran previstas en la ley, en el entendido de que las mismas son sujetas a consideración del lector, y corregibles por su naturaleza.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La visión panorámica de las relaciones colectivas del trabajo, permiten afirmar que los objetivos perseguidos por la lucha obrera no han sido alcanzados, en parte por la pasividad que en últimos años ha caracterizado a los miembros de la clase laborante, en relación al sometimiento de que son objeto por parte de empresarios y del Estado, a través de los llamados pactos económicos.

Por lo anterior, es necesario que los obreros tomen conciencia de la importancia de continuar con su lucha, ejerciendo con firmeza sus derechos, los cuales, necesariamente variaran el rumbo de su situación actual, encaminándolos hacia la consecución de sus metas.

SEGUNDA. Es por demás evidente que ni los sindicatos, federaciones y confederaciones, han logrado ser el conducto a través del cual los trabajadores expresen y ejerzan las acciones que necesariamente han de brindarles beneficios, con lo anterior, la lucha obrera se ha visto truncada, en virtud de que dichas Organizaciones solo se han limitado a ejercer funciones de representación, y no de presión hacia los empresarios ostentadores la riqueza, y hacia el Estado, determinante de la política económica prevaleciente en las relaciones obrero patronales.

Por lo anterior, es necesario crear un nuevo modelo de sindicato, sustentado en la base de una democracia efectiva que retome los ideales de las primeras organizaciones obreras, continuando con su lucha por el bienestar social e individual de todos y cada uno de los miembros integrantes de la clase social productiva.

TERCERA. Una de las principales características dentro de la democracia interna de un determinado grupo de individuos, se constituye en el derecho que estos tienen para elegir libremente a su representante, así como a destituirlo si no cumple debidamente con su cometido, y a nombrar a otro que lo sustituya.

Dentro de la vida interna de un sindicato esto no existe, ya que en la Ley no se encuentra prevista la no reelección del representante legal del sindicato, lo anterior constituye otra de las causas por las cuales los obreros no han logrado los objetivos planteados en sus luchas, ya que esta función ha degenerado en alianzas políticas cuyo objetivo principal, se constituye en el sometimiento de la clase obrera y en la obtención de puestos políticos.

Es de vital importancia frenar esta situación, y para lograrlo, es necesario que el legislador establezca en la disposición legal relativa a la representación sindical, el periodo dentro del cual el secretario general del sindicato ha de ejercer su función, y que el mismo no este sujeto a reelección.

CUARTA. Se debe crear un nuevo tipo de liderazgo representativo de la clase obrera, y para conseguirlo es necesario establecer en la norma que rige la representación sindical, los requisitos a cubrir por parte de los aspirantes a ocupar la Secretaría General del sindicato, a efecto de realizar una rigurosa selección del mismo, que garantice cuando menos el compromiso por parte del elegido a ejercer en forma eficiente su función, y sobre todo, comprometerse con los propósitos de sus representados.

QUINTA. Para cumplimentar la creación del nuevo tipo de liderazgo sindical, es necesario que el legislador delimite la esfera de actuación del secretario general del sindicato, estableciendo las facultades y las obligaciones conforme a las cuales ha de regir su actuación durante el desempeño de su cargo

SEXTA. Finalmente, las propuestas citadas han de repercutir de forma positiva en la actividad sindical, fortaleciendo con ello la democracia interna del sindicato, reiniciándose así la lucha por la consecución de sus objetivos, y por su reivindicación como clase social productiva.

BIBLIOGRAFIA

ANGUIANO RODRIGUEZ, Guillermo. Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical. Trillas. México. 1985.

BARGUELLINI, Eva. Las Luchas Sindicales y Charrismo. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires. 1973.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista. México. 1992.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. et. al. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1992.

COOL, Tatiana. et. al. Lucha Obrera en México. Editorial Popular de los Trabajadores. México. 1983.

DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales. Porrúa. México. 1982.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Depalma. Buenos Aires. 1973.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo primera edición. Porrúa. México. 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera edición. Porrúa. México. 1984.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Novena edición. Porrúa. México. 1993.

GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990.

HERNANDEZ JUAREZ, Francisco. et. al. El Sindicalismo en la Reforma del Estado. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.

JIMENEZ CACHO, Luis E. et. al. Organización y Sindicalismo. Siglo Veintiuno. México. 1985.

LEAL, Juan Felipe. et. al. Organización y Sindicalismo. Siglo Veintiuno. México. 1985.

LEON, Samuel, et. al. La Política y la Cultura. Segunda Edición. Siglo Veintiuno. México. 1986.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Talleres linotipográficos "La lucha". México. 1926.

MUÑOZ RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones. Trillas. México. 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

VAZQUEZ ANTONIO, José. Derecho del Trabajo II. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho. México. 1969.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. 111a. edición. Porrúa. México. 1995.

Código Civil para el Distrito Federal de 1928. 65a. edición. Porrúa. México. 1995

Ley Federal del Trabajo de 1970. 75a. edición. Porrúa. México. 1995.

DICCIONARIOS

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Consta de ocho tomos. Tercera edición. Porrúa. México. 1989.

HEMEROGRAFIA

DE BUEN, Néstor. "Los Discutibles Interlocutores Sociales". La Jornada. Secc. La Jornada Laboral. Diario. 29 de agosto. México. 1996.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. "El Registro Sindical". Laboral Mensual. Julio. México 1946.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. "Libre Sindicalización de Trabajadores". Laboral Mensual. Junio. México. 1996.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. "Los Dilemas del Sindicalismo Contemporáneo". Laboral Mensual. Julio. México. 1996.

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA. "El Proyecto de Reforma Laboral del Partido Acción Nacional". El Cotidiano. Mensual. Marzo-abril. México. 1996.

OTRAS FUENTES

COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PACTO PARA EL BIENESTAR, LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO. Pacto para el bienestar la estabilidad y el crecimiento. 1987-1994. Segunda edición. Talleres de Apoyo y Comunicación Empresarial. México. 1994.

Diario de lo debates. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a través de su historia. Tomo I. México de 1917. Archivo de la H. Cámara de Diputados LV Legislatura.

Diario de los debates. La Ley Federal del Trabajo de 1931. Tomo II. núm. 135. México de 1931. Archivo de la H. Cámara de Diputados, LV Legislatura.

Diario de los debates. La Ley Federal del Trabajo de 1970. Tomo III. núm. 313 bis. México de 1969. Archivo de la H. Cámara de Diputados, LV Legislatura.

Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Sindicatos, su personalidad". Quinta época. Tomo XLVIII.

Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sindicatos. Los legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro son sus representantes, no sus integrantes en lo particular. Núm. 15791. Octava época. Tomo VIII.

Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Estatutos sindicales. No podrán derogar las disposiciones de la Ley. Núm. 6100/71. Séptima época. Volumen 42.