



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“PROPUESTA DE REFORMA AL REGISTRO Y
DURACIÓN DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
JESSICA JANETH SANTOS ESCUTIA**

ASESOR:

LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO



MÉXICO, JUNIO, 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS:

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad; en primer lugar de vivir, de tener una gran familia; amigos y personas que me rodean, de hacer realidad este gran sueño, de mantenerme siempre en pie cuando me creí derrotada, de darme la tenacidad y fuerza para seguir adelante. Pero sobre todo de brindarme la fe, confianza y seguridad de que todo saldría bien y la certeza de que nunca estaré sola, pues siempre tendré un amigo en quien confiar; y a quien agradezco estos años de vida que aunque parecieren cortos para mí han sido verdaderamente extensos y maravillosos; llenos de aventuras, experiencias, conocimientos y retos. Gracias por darme la oportunidad de existir y conocer a todos aquellos que me rodean.

A MIS PADRES:

Ahora solo me resta decirles que lo hemos logrado, que les debo gran parte de lo que ahora soy, que gracias a ustedes conozco este mundo y que soy dichosa de ser su hija, y que agradezco todos los cuidados, preocupaciones, consejos y tenacidad con la que me han ayudado a sobresalir. Pero saben gracias sobre todo por confiar en mí, ahora pueden ver reflejado el trabajo que hemos realizado juntos estos años, los cuales por fin podemos decir fueron llenos de lucha y deseo por alcanzar nuestro objetivo. Gracias mamá por todos estos años de lucha constante para dar este gran paso, pero sobre todo por tus sacrificios para verme salir adelante. Gracias papá por estar conmigo y apoyarme, respetando siempre mis decisiones. Gracias a ambos por existir los amo.

A MIS ABUELITOS:

Abuelitos muchas gracias por todo su cariño, amor y calidez que siempre me han brindado, por cuidarme y verme como a una hija más, por que su cariño y amor es correspondido de igual forma.

Saben no importaba la distancia entre nosotros; siempre pensaba en ustedes y era un motivo más que me ayudaba a salir adelante y afrontar todos mis problemas entendí que ustedes eran mi fuerza y motivo para enfrentar los retos difíciles que se presentaban y por quienes aprendí a dar mis primeros pasos y a ser fuerte cuando ustedes no estaban junto a mí.

Les agradezco su ternura y amor incomparable, se que siempre podré confiar en ustedes, al igual que ustedes lo han hecho conmigo.

Abuelitos Rosario e Isaías, aquí tienen un pequeño regalo que no se equipara en nada de lo mucho que he recibido de ustedes gracias. Su hija les agradece su amor y compañía regalándoles este feliz momento, un beso y una estrella que brilla en el cielo, que es la misma a la que siempre pido se encuentren bien y nos una a pesar de la distancia y soledad.

A mis hermanas y tías:

Hermanitas, Edith e Imelda muchas gracias por su cariño tolerancia y comprensión, quiero que sepan que pase lo que pase siempre las voy a querer y que siempre estaremos unidas, sin importar que pensemos diferente y nuestros objetivos sean distintos, siempre estaré ahí para escucharlas y ayudarlas. Espero que sepan que también forman parte importante de este logro y del cual les agradezco su interés, sugiriéndoles que lo tomen no como un ejemplo; si no como un reto más para ustedes, proponiéndose como objetivo superarse profesionalmente logrando así su experiencia personal en su vida presente y futura. Adelante ustedes pueden!.

Hirma y Verónica, que más les puedo decir tías, más que reconocerles su cariño, confianza y amistad, su forma de ser y de ver tan divertida esta vida, llenándome de risas y alegría el alma y corazón, gracias por ser especiales, algún día sus hijos les podrán corresponder de igual forma y serán más dichosas de lo que ya son.

A MIS PROFESORES:

Hoy tengo que dar gracias a todos aquellos que me enseñaron en la escuela desde lo más indispensable hasta lo más complejo.

En específico he de mencionar al Licenciado José Manuel Cervantes Bravo, quien fuera mi profesor de la Universidad, a quien admiro y respecto sinceramente, le agradezco su voto de confianza, sus conocimientos transmitidos, su tolerancia y empuje para lograr este paso, su profesionalismo, pero sobre todo su valiosa y grandeza como persona, ser humano y profesionalismo con el que se desempeña, para mi un ejemplo a seguir, y de quien me gustaría poder decir ha sido su fiel admiradora.

Así también agradezco, a todos los profesores que fueron parte primordial para mi formación profesional, así también agradezco a los Licenciados: Froylán Martínez Suazo, Rosa de Jesús Vivas Guzmán, Rosa Laura Rivera, Francisco José Moreno, por su voto de confianza y por formar parte de este paso y su resultado.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN (UNAM)

Por brindarme la oportunidad de ser parte de esta gran casa de estudios en su momento como estudiante, como egresada y ahora con la oportunidad de desarrollarme con la formación profesional obtenida durante éstos años, así como el orgullo de representarla en donde quiera que este, pero con el objetivo de regresar y continuar con un grado más, la Maestría.

*Así mismo, agradezco infinitamente su cariño amor, tolerancia, consejos y ayuda incondicional en todo momento, y esperando sea feliz donde quiera y con quien quiera que éste a **José Arzola Martínez**, a quien siempre llevaré en mi mente y corazón como alguien especial con quien guste estar a su lado y compartir un período importante de mi vida, pero a quien agradezco a pesar de todo, los momentos maravillosos de dicha y felicidad a mi lado, pidiendo a Dios por su prosperidad y felicidad. Hasta pronto.*

A mi amigo Carlitos, a quien estimo y agradezco su comprensión, apoyo incondicional y consejos para salir adelante, compartiendo su experiencia y amistad, gracias amigo.

En memoria de aquellos grandes amigos, y compañeros que en su tiempo estuvieron a mi lado, agradeciendo sus palabras, consejos, y entusiasmo con el que estuvieron acompañándome en esta vida y a quienes se que están conmigo; viendo y celebrando mis triunfos, gracias César Israel García y Ángel Millán.

“PROPUESTA DE REFORMA AL REGISTRO Y DURACIÓN DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

INTRODUCCIÓN.....	1
--------------------------	----------

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE TRABAJO

1.1. Época Colonial.....	1
1.2. Época Independiente.....	7
1.3. Época Liberal.....	11
1.3.1. Maximato.....	13
1.3.2. México durante el Porfiriato.....	16
1.3.3. Revolución Mexicana.....	21
1.4. México Contemporáneo.....	30

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1. Concepto de Derecho del Trabajo.....	41
2.2. Derecho Individual del Trabajo y sujetos.....	42
2.2.1. Trabajador ordinario y de Confianza.....	43

2.2.2. Patrón.....	44
2.2.3. Empresa, establecimiento.....	45
2.3. Relación Individual de Trabajo	46
2.3.1. Elementos y requisitos.....	47
2.4. Contrato Individual de Trabajo.....	49
2.5. Duración de las Relaciones de Trabajo.....	51
2.6. Condiciones de Trabajo.....	52
2.7. Suspensión, de las Relaciones Individuales de Trabajo.....	58
2.8. Rescisión y Terminación de las Relaciones Individuales Trabajo.....	59
2.9. Derechos de Preferencia y Antigüedad.....	61
2.10. Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo.....	62
2.11. Fines y Naturaleza del Derecho Colectivo.....	64
2.12. Concepto de Sindicato.....	65
2.13. Concepto de Coalición.....	66
2.14. Concepto de Asociación.....	67
2.15. Naturaleza Jurídica del Sindicato.....	68
2.16. Principios Sindicales.....	69
2.17. Clasificación de los Sindicatos.....	70
2.18. Derechos de Preferencia y Antigüedad.....	72
2.19. Contrato Colectivo de Trabajo.....	72
2.20.1. Concepto y Naturaleza.....	73
2.20.2. Características y Contenido del Contrato Colectivo.....	75
2.20.3. Elementos que lo integran.....	77
2.20.4. Titularidad del Contrato Colectivo.....	79
2.20.5. Modificación y Terminación del Contrato Colectivo.....	80
2.21. Cláusulas de Admisión y Exclusión.....	81
2.22. Contrato Ley.....	84
2.22.1. Definición y naturaleza.....	86
2.22.2. Titularidad y administración.....	87
2.22.3. Elementos que integran el Contrato Ley.....	87

2.22.4. Terminación del Contrato Ley.....	88
2.23. Diferencias entre Contrato Colectivo y Contrato Ley.....	89

CAPITULO TERCERO

EL SINDICATO Y SU REGISTRO PREVISTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. Constitución de Sindicatos.....	91
3.1.1. De trabajadores.....	93
3.1.2. De patrones.....	94
3.2. Requisitos de fondo.....	95
3.3. Requisitos de forma.....	98
3.4. Registro de los Sindicatos.....	100
3.5. Autoridad encargada del Registro.....	103
3.5.1. Procedimiento de Registro.....	109
3.6. Constancia y cancelación del Sindicato.....	112
3.7. Duración y terminación de la existencia jurídica del Sindicato.....	114
3.8. Personalidad Jurídica de los Sindicatos y capacidad.....	114
3.9. Funcionamiento de los Sindicatos.....	116
3.10. Disolución de los Sindicatos y sus efectos.....	118

CAPITULO CUARTO

PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL REGISTRO DE LOS SINDICATOS Y PROPUESTA DE REFORMA

4.1. Crítica Jurídica al Sistema Actual de los Sindicatos.....	119
--	-----

4.2. Observaciones elementales para la formación de los Sindicatos, los trabajadores, la empresa y el Contrato Individual y Colectivo de Trabajo, como punto medular para la continuación de su existencia jurídica y medio de control Sindical.....	127
4.3. Propuesta de Reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, de los requisitos a presentar para su registro.....	131
4.4. Propuesta de Reforma para que sea modificado el tiempo de duración máxima de los Sindicatos.....	136
4.5. Cancelación de Registro de los Sindicatos por no haber cumplido con los objetivos previstos para su existencia jurídica	139
CONCLUSIONES.....	143
BIBLIOGRAFIA.....	149

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es considerado de gran importancia y relevancia en la vida jurídica, tanto de aquellas personas que desean formar un sindicato, las autoridades que se encargan de realizarlo, y la Ley misma; por lo que precisamos que era necesario satisfacer todos aquellos elementos, conceptos y normas jurídicas que son aplicadas a los sindicatos y en específico a los miembros que lo conforman, dado que consideramos que adolecen jurídicamente de nuevas tendencias de la sociedad y de mejores normas que nos conduzcan a su debida aplicación, reglamentación y observancia, y con esta preservar los lineamientos que establezca la Ley, sin quebrantar la seguridad de la sociedad y de sus propios integrantes, y proporcionar entonces la certidumbre jurídica que merezcan los actos y hechos que permitan su realización acorde a lo establecido y regulado por la Ley; y esto sin olvidar los cambios constantes de la sociedad y los cambios jurídicos en cuanto a las normas que esta requiere.

Es por lo anteriormente señalado, que en nuestro tema de investigación nos dimos la tarea de realizar un capitulado en el que se pudieran estudiar las instituciones del Derecho del Trabajo consideradas importantes todas ellas, esto debido a que partimos de la idea que es indispensable que los lectores de la misma, comprendan los conceptos afines y que son de gran valor al formar parte de cualquier persona por ser un trabajador y por lo tanto más aún si es su deseo formar parte de un sindicato, por lo que tratamos de ser precisos y concretos en cuanto a las definiciones expuestas, dado que, consideramos imposible profundizar en cada uno de éstos temas que por su puesto merecen su debido apartado pero tendríamos como resultado un trabajo profundamente extenso pues en nuestro Derecho Laboral del Trabajo encontramos opiniones desarrolladas de diversos estudiosos del Derecho, por estas razones consideramos aportar ideas y conceptos elementales en nuestro tema de estudio.

Nuestro estudio jurídico comprende cuatro capítulos, comenzando así con los antecedentes respecto al Derecho del Trabajo, concretamente el Sindicato

y sus primeros antecedentes registrados en la historia sobre su aparición y regulación. El segundo capítulo referente al Derecho Individual del Trabajo conjuntamente estudiados con el Derecho Colectivo del Trabajo, por lo que respecta al primero; se exponen conceptos elementales que dan vida al Derecho del trabajador como persona física, refiriéndolos concretamente a éste como trabajador y los derechos a los que se hace acreedor por tener esta calidad, misma que es regulada por la Ley Federal del Trabajo, comprendiendo entonces el contrato individual de trabajo, condiciones de trabajo, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo etcétera.

Por lo que respecta al Derecho Colectivo de Trabajo, encontramos que comenzamos a dar pauta nuestro tema en específico de estudio, puesto que hacemos referencia al Sindicato y su definición, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley, los elementos que lo integran cada uno de éstos, sus semejanzas y diferencias, su titularidad. Ambos capítulos relacionados en cuanto a la materia misma y su regulación jurídica.

Ahora bien, así mismo tenemos un capítulo específico para proporcionar al lector todos aquellos elementos, definiciones y la regulación jurídica que rige actualmente a los sindicatos, y que como sabemos esta la contempla la Ley Federal del Trabajo, tales como la regulación y funcionamiento de dichas agrupaciones, el procedimiento y requisitos de registro, su existencia jurídica, fines y demás normas que reglamenta la Ley para su regulación.

Por últimos hemos de referir los motivos y consideraciones que nos hicieron presentar el presente tema de tesis, las causas y soluciones que consideramos posibles para regular de manera eficaz a las agrupaciones sindicales, consistente en el planteamiento de una reforma a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la vida jurídica, social y actual de éstas.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE TRABAJO

1.1. Época Colonial

En el presente tema de investigación, comenzaremos con el estudio de la Historia del Derecho del Trabajo, por lo que, como es sabido el suceso histórico relevante que podemos mencionar en primer termino para tratar el presente capítulo es el arribo de los conquistadores a las costas de nuestro país en el año 1519, iniciando una nueva etapa en la vida de los pueblos antiguos de México, es por esto que se empieza con la esclavitud de los indios, a partir de varios acontecimientos suscitados a su llegada, una de estas las guerras justas que traen consecuencias económicas, y que ocasionaban la esclavitud de prisioneros de guerra.

En esta época en la que existen diversas organizaciones sociales precortesianas, lo que reina propiamente es la esclavitud a base del trabajo como función económica, por lo tanto no se puede hablar propiamente de relaciones laborales, es por esto, que muchos autores coinciden que no existen en realidad durante varios años normas que trajeron como consecuencia una relación laboral y por consecuencia a un Derecho del Trabajo, sin embargo, algunos autores si le dan importancia a determinadas circunstancias y aspectos sobresalientes durante determinadas épocas que traen consigo los orígenes mismos de éste Derecho por dar pauta a su normatividad.

Desde la época de San Agustín, se venía razonando que el vencedor tenía el derecho de matar al vencido que tomaba en la guerra; podía, sin embargo, perdonarle la vida a cambio de esclavizarlo. Este principio general se aplicaba con mayor rigor en las guerras, en las cuales se admitía cautivar, no sólo a adultos,

sino también a mujeres y niños. En cambio, con excepción favorable, el cautiverio no se aplicaba cuando el enemigo era cristiano.

Con motivo de las expediciones objeto de la conquista, mismas que se realizaron a través de capitulaciones concertadas con particulares; se establecía que los expedicionarios debían contribuir con las costas de la empresa, por lo que los gastos realizados por éstos, debían de verse cubiertos de alguna forma, por lo que los bienes muebles y cautivos constituían para éstos una parte de sus premios.

Al conquistar Hernán Cortés Nueva España, conforme a los procedimientos habituales de las huestes españolas, repartió a sus soldados el oro y los indios cautivos; después creó las encomiendas. Por lo que a partir de la llegada de los españoles se produjeron demasiados acontecimientos y cambios relevantes para los antiguos pobladores, como sociales, políticos, religiosos, jurídicos, etcétera.

La encomienda fue una forma de trabajo forzoso en sus orígenes. “Se la reglamentó para sustituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para su persona y sus intereses”.¹

Mediante la encomienda, un español recibía el privilegio de cobrar los tributos de ciertos pueblos indios, mediante una tasa ya fijada, y éste tenía como encargo cristianizarlo, dedicando una cuarta parte de dicho tributo a la construcción de iglesias necesarias para lograrlo.

Las encomiendas eran inenajenables, tampoco podían ser hipotecadas; en cambio los frutos de las mismas sí. El encomendero tenía que vivir en su encomienda; no se permitía el ausentismo; pues si él moría, se iba a vivir a otra

¹CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Editado por J. Jesús Castorena, 6ta. ed., México 1984. p. 41.

parte o moría su descendencia, los indios quedaban libres de la encomienda como vasallos directos de la Corona. “La encomienda fue suprimida por un decreto del 23 de noviembre de 1718, con excepción de algunas privilegiadas, como las concedidas con carácter de perpetuo o las correspondientes a los descendientes de Hernán Cortés”.²

En las guerras justas, cuando estas así lo eran se daba la repartición de los indios, y en la disputa de la justicia de las guerras de Indias se planteaba la restitución de los bienes ganados por los conquistadores de América.

El repartimiento fue un sistema de rotación de servicios personales que tenían que prestar los indios a los españoles, existiendo este sistema hasta que fue abolido en 1718.

El primer sistema de trabajo en Nueva España tuvo por base, hasta mediados del siglo XVI, la esclavitud de los indios que se empleaban de preferencia en las minas y otras faenas duras. Ambas eran forma de trabajo gratuito, porque al esclavo, ordinariamente, no había que pagarle salario y, además, éstos servicios que en un principio recibieron los encomenderos estaban fundados en la idea de que los indios de sus encomiendas, por ser vasallos, debían pagar tributo, y como parte de él dan su trabajo personal, de manera que tampoco era una forma remunerada de trabajo.

Posteriormente, al Virrey Luis de Velasco, se le dio la tarea de procurar que los indios se alquilarán para trabajar en labores de campo y obras de la ciudad para que éstos no estuvieran ociosos, procurando que el trabajo fuera moderado, es decir, se les otorgaba un trabajo libre y con paga de un jornal; y en caso de que no acudieran se les impondría un castigo, y así mismo se repartían los trabajadores a colonos que los necesitaran en caso de que los indios no acudieran voluntariamente.

² LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 2da. ed., Ed. Porrúa, México 1993. p. 40.

Así sucesivamente con la organización de esta nueva forma de utilización de indios, se predisponía que los caciques de cada pueblo determinara mediante sorteo cuales indios, no ocupados en el cultivo de tierras o en talleres de artesanía prestarían servicios remunerados a los colonos, sin que éstos rebasará el cuatro por ciento del total.

El trabajo de las ciudades se realizo bajo sistemas corporativos, como en Europa. Fue así como se implantó en el país el régimen corporativo. “El régimen corporativo de la Colonia era en todo coincidente con el régimen corporativo de Europa, haciendo notar las siguientes singularidades”.³

1. Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.
2. Cuando los indígenas practican un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboran era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.
3. Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México a cuyo tenor regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo.

³ Op. cit CASTORENA, J. Jesús. p. 40

En nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, por lo tanto de entre las numerosas disposiciones jurídicas impuestas por los españoles, encontramos como la mas trascendente por su aplicación y contenido aplicable a los indios las Leyes de Indias, ya que en cuanto a su contenido a nuestro derecho del Trabajo en estudio, regulaba la percepción efectiva del salario, jornada de trabajo, un salario mínimo, la prohibición de las tiendas de raya, y otras.

Algunas de ellas regularon el contrato de trabajo, la base para reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, limitar la edad de admisión en el trabajo, delimitar la duración del contrato al período de un año, regularon el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran integro su salario y que este fuera pagado en dinero, así como su término para el pago, mismo que fue de ocho días y que se hiciera de propia mano, al descanso semanal en domingo. Por otra parte los domésticos a parte de su salario como otro de sus beneficios era la alimentación y la habitación, de la curación en caso de enfermedad y entierro en caso de muerte. Así mismo las Leyes de Indias establecieron sanciones a quienes violaran o faltaran al cumplimiento de sus disposiciones.

En esta época de la Colonia, llevada a cabo la conquista los conquistadores se repartían el pueblo, junto con esto obviamente sus habitantes ya que éstos fueron vueltos esclavos, y por lo tanto a cargo de los conquistadores estaba la propiedad de los indios y de las tierras que eran habitadas por éstos, y a su vez los españoles tenían la obligación de enseñarles español, la religión católica y a darles un buen trato, aunque como sabemos nunca fue así.

A ciencia a cierta no se tienen conocimiento exacto de las condiciones de trabajo que prevalecieron durante la época precolonial por lo que, por lo que con la llegada de los españoles diferentes historiados hacen referencia de que solo existen datos en los que refieren a los diferentes oficios y artes a que se dedicaban los antiguos mexicanos, tales como platero, herrero, lapidario, albañil,

pintor, cantores, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado y de armas entre otros.

En realidad, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

Sin embargo si se habla de ordenanzas muy interesantes como la de sombrereros, del arte o platería, minas y otras más que regulaban como en Europa, el salario, precios y otras prestaciones que se daban a los indios.

A medida que avanzaba la colonización se hacían más grandes y numerosos los pueblos y ciudades, donde se comenzó a desarrollar la industria; por lo que surgió la formación de gremios y corporaciones trayendo como consecuencia su regulación respecto de su funcionamiento y organización.

En la península Ibérica y en la Nueva España, los gremios fueron “grupos de personas de una misma profesión, unidas para la defensa y promoción de sus intereses comunes”.⁴ Construyeron asociaciones reglamentadas, y las autoridades las reconocieron como tales. Las hubo de plateros, comerciantes, mineros, maestros de escuela, pintores, etcétera.

Fue entonces como se da una jerarquía que dividía a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros, esto basado en los conocimientos, habilidades y experiencia, determinando en el proceso de producción, los derechos, obligaciones y participación de los beneficios. La reglamentación de estos oficios se realizó por medio de ordenanzas de gremios, siendo éstas un paso para la reglamentación del trabajo de los obreros.

⁴ Op. cit. LASTRA LASTRA, José Manuel. p. 47

La lista total de los gremios novohispanos excedió escasamente el medio centenar. Según algunos autores, los había de albañiles, algodoneros, bordadores, hojalateros, carpinteros, cerrajeros, coheteros, gamuceros, pasteleros, sombreros, tintoreros, etcétera.

A las personas que estaban agrupadas en un gremio asociadas por la religión recibían el nombre de cofradías.

“Los gremios desaparecieron por declaración de la ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a los hombres avecinados en las ciudades del reino para establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de portar licencia o ingresar en un gremio”.⁵

1.2. Época Independiente

El dominio español sobre la Nueva España llevaba ya varios años hasta ésta época, por lo que la gran desigualdad económica, social, religiosa y política provocaban inconformidad entre los distintos grupos sociales, hablándose por lo tanto ya del mestizaje y de la importancia que representaba para algunos darse cuenta de la riqueza de la tierra en la que vivían, por lo que algunos ya pensaban en la autonomía del virreinato y otros en la independencia total, ya que las Leyes de Indias aunque tenían disposiciones expresas para que no se maltratará a los indios, esto nunca fue así, nunca se dio cumplimiento de hecho a lo dispuesto por éstas.

El primer acto de los Insurgentes fue el de la abolición de la esclavitud decretado por el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid.

⁵ GARRIDO ALENA, Ramón. Derecho Individual del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Oxford, México 1999. p.13

El decreto de don Miguel Hidalgo, de 6 de diciembre de 1812 dado en la ciudad de Guadalajara por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los autores de la independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.

Don Miguel Hidalgo inició el movimiento revolucionario para alcanzar la independencia nacional. Con el decreto mencionado es como se ordena a los dueños de esclavos que se les diera libertad a éstos en un término de diez días so pena de muerte.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en el artículo 24, determinaron igualmente la prescripción de la esclavitud y en el artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

Al sumarse más gente a la lucha comenzada por el cura Hidalgo, se siguen por distintas ciudades del territorio mexicano, liberando a esclavos y sacando a los españoles que tenían dominio sobre tierras, en todo este trayecto se le unieron personajes importantes de la Historia Mexicana.

Con la unión de Morelos al mismo propósito del cura Hidalgo se dieron los “Sentimientos de la Nación” el 14 de septiembre de 1814 en Chilpancingo, en el que reclama el autos al jornal del pobre, para mejorar sus costumbres y aleje la ignorancia, estableciendo a su vez la libertad de cultura, industria y comercio a favor de todos los ciudadanos.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, se menciona (art. 12) que “todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para cualquier empleo”.⁶

Las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia, sin embargo se siguieron presentado y observando practicas de trabajo forzoso, peonaje y esclavitud, y al irse poniendo en desuso las ordenanzas algunas de estas actividades se fueron regulando por medio de reglamentos, sustituyendo así las ordenanzas de gremios quienes en algunos casos se preocuparon por proteger los intereses de éstos.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

Ante tal situación y problemática nacional, pocos afrontaron dicho problema, por lo que en pequeños negocios como cómicos panaderías, y las tocinerías decidieron reglamentarlas. El primero, o sea el de cómicos, reglamentó el despido de los artistas de los teatros en el bien del público; determinó que ni el empresario, ni el cómico, podían en un momento dado, privar a los espectadores de la actuación artísticas de los artistas anunciados. El segundo el reglamento de tocinerías, impuso a los propietarios la obligación de proporcionar a los operarios, habitaciones cómodas y ventiladas para vivir; redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias, reglamentó prestamos a trabajadores reduciendo su monto al importe de ocho días de salario y fijó la responsabilidad de panaderos en caso de pérdida del pan elaborado.

Las Leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes el clero los que

⁶ KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. 2da. ed., Ed. Themis, 1995. p. 15.

pertenecían a las cofradías, y archicofradías, bienes a los que se le hizo extensiva la desamortización.

La población después de la independencia seguía viviendo en tiempos como de la Colonia, sujeta a las decisiones de hacendados, empresarios, criollos, mestizos y españoles. Además las actividades económicas principales de la Nueva España eran la minería y el comercio, por lo tanto en el campo se vieron pocos cambios, ya que se seguían teniendo problemas para sobrevivir debido a los precios de productos tales como el maíz, por lo que la minería tuvo grandes transformaciones.

Kaye Dionisio J. nos expresa que no hay demasiada información respecto a esta época, que podríamos ubicar entre 1821 y 1856; hacia 1823, ya que nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laborales y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y niños era un real semanal.

“En 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII, los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro que eran en el mismo periodo. En la industria textil, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario. Había mineros que en ocasiones trabajaban 24 horas consecutivas o más en las minas. En las siete fábricas textiles de esa época laboraban 2800 trabajadores”.⁷

Como ya dijimos anteriormente las cosas siguieron muy mal para los propietarios de las tierras y de aquellos que vendían sus productos en el extranjero siguiendo rutas hacia el comercio exterior para tratar de sobrevivir, ya que sus productos eran prácticamente vendidos por debajo de su precio real.

⁷ Op. cit. GARRIDO ALENA, Ramón. P. 14.

El maestro Dionisio en su obra menciona que las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomentos de Artesanos y la Juntas Menores, que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros: se trataba, además de crear fondos de beneficencia pública mediante la aportación de cuotas semanarias para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

1.3. Época Liberal

En esta época los liberales opinaban que el país debía tener un gobierno federalista, es decir, que cada estado se gobernará por sus propias leyes, pero permaneciendo unidos en una federación, para que así; cada región pudiera desarrollarse libremente y progresara. Por lo tanto los conservadores preferían el centralismo, es decir, que el gobierno central ejerciera sus funciones y tomara las decisiones de las provincias, así como que existiera el fuero.

Mientras tanto los liberales hicieron suyas las ideas de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en la que se consideraba la igualdad de todos ante la ley como algo básico, por lo tanto nadie debía tener privilegios, y rechazaban la existencia del fuero.

Estrechamente ligados a las agrupaciones artesanales de los gremios coloniales, las asociaciones de trabajadores, y la consumación de la independencia política se desarrollaron sociedades de mutuo socorro y de cooperativas, mismas que ofrecían a los obreros asociados cajas de ahorro y fondos de apoyo para gastos por enfermedades, incapacidad e inhumación, así como prestamos sin réditos o de intereses bajos en casos de emergencia.

“La carencia el hambre, la desocupación y la inestabilidad en el empleo, amén de la falta de indemnizaciones por riesgos de trabajo orillaron a los trabajadores, masa informe de artesanos obreros y la mayor parte, campesinos emigrados a los centros urbanos, a buscar en las mutualidades y las cooperativas de producción y de consumo, centros de especulación, concientización y lucha para la defensa de su supervivencia. Las agrupaciones se tornaron, de esta suerte, en sociedades de resistencia frente a los patronos y el Estado, encontrándose hasta entonces, un posible antecedente real del Sindicalismo en México”.⁸

El 15 de mayo de 1856, Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, misma que fue prácticamente menos protectora y benéfica para los indígenas que las Leyes de Indias, además de ser esta de carácter estrictamente civilista.

La Revolución de Ayutla, fue en sí un movimiento para derrocar la dictadura de Santa Anna, mismo movimiento que dio como resultado la Constitución de 1857; en la que se contienen diversas disposiciones relativas al trabajo, consignándose la libertad de trabajo, industria, profesión; pero sobre todo algo muy importante un principio que establece que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

El gobierno liberal en especial el de Benito Juárez se negó a reconocer la Cuestión Social, reprimiendo con acciones policíacas y disposiciones de índole legal, la más importante movilización proletaria. Llegó inclusive, al extremo, de conjurar un importante esfuerzo de lucha sindical, abanderado por las agrupaciones de la industria textil, con un decreto promulgado el 10 de enero de 1862, con el cual ordenó aplicar la “Ley Marcial (Consejo de Guerra y pena de

⁸ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Prólogo de Mattia Persiani, 2da ed., Ed. Porrúa, México 1997. p. 55.

muerte) a quienes participaran en las huelgas o apoyaran las acciones vinculadas con las mismas”.⁹

1.3.1. Maximato.

Período que abarca prácticamente los años de 1864-1867, en el que Maximiliano de Austria, archiduque de Habsburgo, un hombre con ideas moderadamente liberales, tenía proyectos de reformas referente al aseguramiento del valor de la moneda mexicana, reconocía derechos de indígenas para defender sus intereses y recuperar sus tierras, sin embargo todas estas ideas se quedaron solo plasmadas en papel, debido a la crisis económica que se presentaba en el país, y sobre todo durante su gobierno.

En el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, expedido por Maximiliano el 10 de abril de 1865, en el capítulo de “Garantías individuales”, se consagra la siguiente disposición:

Artículo 70. Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política.

El contenido pobre de este precepto, es solo una exteriorización, más del ideal Imperio Mexicano, al que puso digno remate el Benemérito de las Américas, Benito Juárez. Comparado con la legislación anterior, ya que no representa un gran avance en materia laboral.

⁹ NESTOR DE BUEN L. Derecho del trabajo. Tomo II. 19na. ed., Ed. Porrúa, México 2005. p. 291.

Este estatuto como bien menciona Santos Azuela, careció del reconocimiento de los principales derechos sindicales, asociación profesional, negociación colectiva y huelga.

El Imperio de Maximiliano y Carlota, fue más que nada una penosa reproducción del que en Europa terminó en una vergonzosa derrota. En tanto lo referente al contenido social, éstos se encontraban en el mismo sitio y por lo tanto no podía esperarse ningún cambio relevante.

El primero de noviembre del mismo año se expidió la llamada Ley del Trabajo del Imperio. En esta Ley se permitía la separación de los campesinos que estuvieren laborando en las fincas, en cualquier tiempo; se establecían jornadas de trabajo, de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago del salario en efectivo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección de trabajo, etcétera.

Cinco años duró la guerra de intervención 1862-1867, siendo este último año en el que quedó restaurada la República, por lo cual el Presidente Juárez prorrogó un mandato de manifiesto para pronunciar el retorno al gobierno, quedando así atrás la época imperial de Maximiliano de Habsburgo.

Restaurada la República y en un proceso aparente de reestabilización democrática, siempre aparejado a la crisis económica y social, las agrupaciones profesionales de la industria textil, que se vincularon a la ferrocarrilera y la secular experiencia minera, fue creado el Gran Círculo de Obreros de México, el 16 de septiembre de 1970, orientado en las perspectivas ácratas y socialistas de la lucha por las elementales reivindicaciones económicas y la total abstención de la vida política.

Ante esto se armó una estrategia de comunicación entre varios Estados de la República apoyando su propaganda en periódicos como El Socialista y el Hijo del Ahuizote, por lo que el Estado tomó sus medidas y represalias materiales, entre otras medidas severas como secuestros en cárcel, es así que Juárez piensa en la promulgación de un Código Civil. El proceso de codificación encargado por Juárez a don Justo Sierra un proyecto de Código Civil, siguiendo éste el método francés, decretándose por tanto el cinco de diciembre de 1861 el proyecto de código en el estado de Veracruz, mientras que Maximiliano mandó que continuaran los trabajos de revisión de tal proyecto, publicándose por tanto los dos primeros libros en 1866.

Trece años después de haber sido promulgado el Código de 1870 que reguló de manera incompleta, el contrato de trabajo y se integró con el Código Penal de 1872, cuyo artículo 925 proscribió la coalición y claramente la huelga, además nos señala Santos Azuela Héctor, que se reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquileres, así como el aprendizaje.

A falta de reglamentación sobre salario, el propio “Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar”.¹⁰

“Se expidió un nuevo Código Civil de 1884, y estuvo en vigor hasta 1932, fecha en que comenzó a regir el actual, que tuvo cuatro años de retraso, entre la promulgación (30 de agosto de 1928) y la iniciación de vigencia (1 de octubre de 1932)”,¹¹ siguiendo este aún una naturaleza privada e individualista, surgiendo entonces la necesidad de que el derecho del trabajo tuviera una autonomía jurisdiccional, creándose las juntas de conciliación y arbitraje, creándose entonces el primero código de nuestra ley fundamental de 1917, y otras disposiciones reglamentarias.

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Harla, México 1985. p. 82.

¹¹ Op. cit. LASTRA LASTRA, José Manuel. p. 77.

1.3.2. México durante el Porfiriato.

A la muerte de don Benito Juárez varios levantamientos tuvieron fin, Sebastián Lerdo de Tejada restableció la paz, sin embargo los enemigos del lerdismo, es decir, partidarios del general Porfirio Díaz firmaron un plan mediante el cual desconocían la autoridad de Lerdo, comenzando así la guerra, mediante la cual resultaron triunfantes en Tecuac el 16 de noviembre.

Porfirio Díaz tomó posesión del Palacio de Virreyes a fines de noviembre de 1876. Ante su triunfo encontró a la nación en un estado deplorable en todos los ámbitos, por lo cual para afianzar su gobierno y la paz negó todo derecho político, pero utilizando la repretensión y el trato inhumano a los trabajadores, por lo cual el lema de este gobierno fue “orden y progreso” ya que según esto para que hubiera progreso en el país primero se necesitaba del orden, y para esto debía haber paz.

Durante el período de la Reforma, la industria, era casi inexistente, ya que la producción provenía de talleres artesanales que no utilizaban maquinaria ni fuerza motriz, características que se dan en la modernidad, pero sí existían varias fábricas debido a la industrialización sobre todo la textil, y así va continuando con la aparición de nuevas fábricas en varias partes del país, como la de Cerveza, jabón, etcétera, y con esto en vez de haber condiciones de mejoría para los trabajadores continuaban siendo críticas, por lo que en esta parte de la época las inconformidades crecieron, debido a que el gobierno que regía al país en aquél entonces era intolerante hacia la materia laboral, por lo que se dan algunos movimientos obreros mismos que se suscitaron por la represión a la que estaban sujetos.

La economía del país empezó a progresar en determinados aspectos, ya que se dio el establecimiento de fábricas inglesas, francesas y estadounidenses, motivo por el cual creció la clase obrera.

En relación con la industria, la primera y una de las más importantes fue la textil, ya que su crecimiento fue notable al momento de introducirse la electricidad, especialmente en Puebla y Tlaxcala, uno de los pilares de la economía regional, donde además prosperaron también industrias como la tabacalera, henequera, cervecera, metalúrgica y vidriera. Por lo tanto en éste ámbito la mano de obra en fábricas, así como de productos, motivo que el artesano se transformara en obrero y las mujeres se incorporarán en gran número a la industria.

A los dueños de las fábricas el gobierno garantizaba mano de obra y materia prima barata, obviamente así también, las condiciones de los trabajadores eran injustas, ya que estos, debían trabajar jornadas largas, con sueldos bajos, sin ninguna prestación y pocas garantías, en contravención al trato que se daba a extranjeros. Por tal motivo los obreros protestaron ante el gobierno sin obtener ser atendidos.

Mediante el Programa del Partido Liberal, documento en el cual se realiza un análisis de la situación del país y de la necesidad de que haya una legislación de trabajo que velara por mejores condiciones económicas para los trabajadores, es como expone sus propósitos y los condensa a 52 puntos concretamente.

Los movimientos obreros más representativos por su importancia y características fueron la huelga de Cananea, en Sonora y la de Río Blanco, en Veracruz, en 1906 y 1907 respectivamente.

El primero de junio de 1906, en Cananea Sonora, con un mes de anticipación a la fecha de expedición del Programa, estalló en el mineral sonoreño la huelga en la que se manifestó la resolución a que habían llegado los trabajadores para modificar las relaciones de trabajo prevalecientes.

La huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores conscientes de la explotación de que eran objeto realizaron movimientos de protesta, exigían

mejores salarios y un trato igual a empleados estadounidenses, ya que éstos, gozaban de ciertos privilegios.

La huelga de Cananea fue reprimida con uso de violencia y con intervención de la policía estadounidense, este hecho tuvo repercusiones políticas trascendentes, puesto que al año siguiente los propios trabajadores se levantaron en armas con el fin de derrocar al régimen porfirista, teniendo como líderes al frente de este movimiento los trabajadores Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón.

Las peticiones eran específicas igualdad de salarios tanto a mexicanos como norteamericanos, pues a éstos últimos se les pagaba cinco pesos en oro y a los mexicanos tres pesos en moneda nacional, reducción de jornada a ocho horas, que en todos los trabajos de mina en su mayoría fuera personal mexicano, un 75% nacionales y un 25% extranjeros, derecho de ascenso etcétera.

Siete meses después de los sucesos de Cananea, el 7 de enero de 1907 tuvo efecto la huelga textil de Río Blanco.

Respecto a la huelga textil de Río Blanco el autor Dionisio J. Kayne nos ofrece un cuadro cronológico en el que nos hace la referencia respecto de los sucesos que corresponden, señalando los hechos siguientes:

- “Se da la fundación del Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del magonista José Neira, dándose como consecuencia de diversos sucesos su disolución provisional y reorganización en el año de 1906.
- Constitución en septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del Centro Industrial Mexicano como organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fábricas.

- Preparación de un reglamento patronal con cláusulas verdaderamente injustas con prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa; de leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario, pago de material estropeado y horario de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos, que fue rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.
- Dándose entonces así la declaración de huelga en 30 fábricas de la misma zona”.¹²

El conflicto fue sometido al arbitraje del general Díaz, quien dictó su laudo, ordenando el retorno de los trabajadores a sus labores el 7 de enero, algo que se negaron aquellos. La represión a cargo del ejército fue bestial. Hubo muchos muertos. Las peticiones de los trabajadores eran similares a las de Cananea: condiciones higiénicas; limitación de la jornada; salarios decorosos; derecho de preferencia de los mexicanos, etcétera.

En marzo de 1909, cerca de cinco mil trabajadores se lanzaron a la huelga, e la fábrica textil La Hormiga, de Tizapán, zona enclavada en el sur de la capital del país. Los obreros demandaban la reducción de la jornada y un salario de seis pesos semanales, entre otras cosas, mismos que finalmente también fueron derrotados, siendo que el dictador de esta época siguió con su gobierno como hasta entonces a pesar de todos los reclamos del proletariado.

Ante estas circunstancias, en las que la mayoría de los obreros realizaban todos estos movimientos de huelga varios gobiernos estatales se preocupaban por tales asuntos como José Vicente Villada, quien realizó un proyecto de ley, decreto que fue aprobado el 30 de abril de 1904, mismo que constaba de siete artículos, en los que apuntaba que los trabajadores que tuvieran algún accidente, y por el

¹² Op. cit. KAYE, Dionisio J. p. 23

cual sufrieran una lesión, muerte o enfermedad que les impidiera continuar con sus labores, la empresa estaba obligada a pagar los gastos que originara la enfermedad o la inhumación, en tanto que otro artículo expresaba que si la enfermedad pasará de tres meses o el obrero quedará imposibilitado total o parcialmente para el trabajo, el jefe de la empresa podría seguir o no auxiliando al obrero, y finalmente el artículo 6to. Refería que los derechos contenidos en tal decreto en ningún caso eran renunciables.

Por su parte, el gobernador del Estado de Nuevo León, Bernardo Reyes, expidió en Monterrey en noviembre de 1906 la Ley sobre Accidentes de Trabajo, constante de 19 artículos.

La ley de Bernardo Reyes sólo contempló “los accidentes del trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente, el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador”.¹³

Ante todos estos movimientos obreros, y ante los nuevos sucesos llevados a cabo por los gobiernos a fines de proteger la clase obrera, el gobierno de Díaz que ya llevaba años de gobernar al país, y en vista del declive de sus facultades así como de su salud, un acontecimiento marcó de plano su propio gobierno, y la conciencia del pueblo mismo, lo que conocemos como la Conferencia Díaz-Creelman, entrevista en la que el Presidente Díaz hace la declaración de renunciar a la presidencia.

¹³ Op. cit. CASTORENA, J. Jesús. p. 46.

En la última década de la dictadura porfirista grandes concesiones a los capitalistas extranjeros los habían enriquecido; sin embargo la clase campesina no gozaba de los beneficios del progreso porfiriano, durante la sequía de 1908-1909 se perdieron cosecha y se llegó a la escasez de productos agrícolas que elevó los precios. El campesino era explotado con crueldad y convertido casi en esclavo. En la minería mejoraron las técnicas de explotación de plata pero al aumentar su producción bajo su precio, muchos mineros fueron despedidos y se organizaron huelgas en defensa de sus pocos derechos. En la industria textil bajó la producción debido a las escasas ventas y originó huelgas y despidos. Al igual la crisis económica afectó los bancos ya que sus deudores no tenían con qué pagar, y así el descontento global provocó la crisis política.

1.3.3. Revolución Mexicana

Fueron diversas las causas que motivaron el estallido de la revolución de 1910, una de ellas, la dilatada estancia en el poder como presidente de México de Porfirio Díaz, así como, la explotación a que estaban sometidos los trabajadores del campo, las miserables condiciones en que se hallaban los obreros, la entrega de la economía nacional a los extranjeros, la imposición de la paz y el orden mediante represiones, el fraude electoral reiterado, la riqueza nacional en unas cuantas manos, etcétera.

Ante esto encontramos una parte de incongruencia con el principio que manejaba anteriormente en sus movimientos por llegar al poder Porfirio Díaz el de “no reelección”.

Al anunciarse que Díaz aceptaría algún partido de oposición para las elecciones, porque su deseo era ya no seguir en el poder, varios clubes que eran pequeños grupos políticos que no tenían asuntos en el gobierno comenzaron a hacer planes para participar en las elecciones presidenciales de 1910.

Según el autor Francisco Zapata “cuando estalló la crisis política de 1910-1911, los trabajadores tenían cierta presencia, al menos en actividades como artesanos de madera, los linotipistas, encuadernadores, forjadores y otros especialistas incorporados a la organización gremial, ya que sabían expresar demandas que gradualmente les dieron cierto poder en las negociaciones políticas”.¹⁴

Sin embargo, Díaz anunció que nuevamente sería candidato a la presidencia, y la pelea política solo se daría por la vicepresidencia, por lo que el 22 de mayo de 1909 el Centro Antirreeleccionista de México eligió como candidatos a la presidencia y vicepresidencia a Francisco I. Madero y a Francisco Vázquez Gómez respectivamente, por lo que comenzó con sus campañas electorales, en las cuales sus discursos hablaban de reformas de leyes de trabajo y del campo, recibiendo entonces un gran apoyo de obreros y campesinos, posteriormente éste fue mandado a prisión por ordenes de Díaz, logrando escapar de prisión, huyó a Estados Unidos de América, de donde lanzó el plan de San Luis, en el que invitaba a rebelarse contra el gobierno el 20 de noviembre de 1910, originándose con esto diversos enfrentamientos entre los alzados y el ejercito federal.

Porfirio Díaz es derrocado el 25 de mayo de 1911, ante tal circunstancia y diversos problemas, este decide abandonar el país, dando lugar al gobierno de alianza de Francisco León de la Barra, sucediéndolo el Presidente Francisco I. Madero.

Para controlar los problemas laborales, fundamentalmente en materia colectiva (un ejemplo La sonada Convención Textil), Madero formó, en 1912, “el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, primer

¹⁴ ZAPATA, Francisco. El Sindicalismo Mexicano Frente a la Reestructuración. 1ra ed., Ed. El Colegio de Mexico, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, México 1995. p. 31.

antecedente relevante de la organización administrativa del Estado en materia Laboral”.¹⁵

La Casa del Obrero Mundial creada en 1912, con fuerte presencia de artesanos de la Ciudad de México, forzó la adhesión de esta a la fracción constitucionalista que se plasmó formalmente con el Pacto de 1915, en el que se comprometía a darle a poyo a través de los Batallones Rojos, a cambio de beneficios económicos y sociales, pero al no recibir estos beneficios los obreros multiplican y exageran sus demandas en forma violenta, manifiesta Roberto Charis Gómez, que “afortunadamente los miembros del Constituyente de 1916-1917 fueron sensibles al reconocerles mínimas y fundamentales garantías en el artículo 123, en la fracción XVI se consigna el derecho a constituir asociaciones profesionales con fines específicos de defensa y mejoría para sus miembros.”¹⁶

“La Casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales”.¹⁷

Por lo que respecta al campo Francisco I. Madero había anunciado en sus campañas la repartición de tierras, mismas de las que habían sido rebatadas muchos campesinos, sin embargo, los antiguos maderistas anticipaban que el gobierno no podía atender pronto dicha repartición porque esto atentaría contra los intereses de grandes hacendados, por lo cual Francisco I. Madero intentó convencerlos que una vez que se logrará pacificar el país, el gobierno federal haría el reparto agrario.

¹⁵ Op cit. SANTOS AZUELA, Héctor. p. 59.

¹⁶ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Porrúa, México 1997. p. 49

¹⁷ DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Sista, México 1989. p. 96

Mientras tanto los zapatistas, al ver que no se daba atención urgente a sus peticiones, continúan con sus movimientos a pesar de las grandes represiones sangrientas de las que fueron víctimas, es por esto, que el día 28 de noviembre de 1911, los jefes zapatistas firmaron en el pueblo de Ayuxustla el Plan de Ayala, redactado por Otilio Montaña pero con ideas de Emiliano Zapata.

Un documento de contenido propiamente agrario, bandera de campesinos morelenses que enarbolaron durante la Revolución, difundióse en todo el país para lograr justicia en el campo mexicano.

Sus principales puntos de este plan, lo son el desconocimiento de Madero como presidente y llamado a su derrocamiento, los poseedores de tierras expropiadas a terratenientes debían conservarlas inclusive por medio de las armas, la expropiación debía ser previa indemnización de un tercio de las tierras y bienes de los latifundistas y su distribución entre campesinos, la expropiación de la totalidad de bienes hacendados que se opongan al plan.

Sin embargo, el gobierno de Francisco I. Madero fue muy corto, ya que debido a la traición del general Victoriano Huerta, coludido con otros generales del porfirismo, éste es asesinado junto con José María Pino Suárez. Por lo tanto a su muerte, Victoriano Huerta quedaba como presidente, a lo que surgieron diversas reacciones en su contra.

Por tal razón surge el Ejército Constitucionalista al mando de Venustiano Carranza, sumando éste a sus filas a campesinos, trabajadores, pequeños propietarios maestros y en general a gente de clases populares quienes veían en Carranza al sucesor legítimo de Madero.

Otra base importante de la Revolución Mexicana, a parte de la repartición de tierras, la formaron los obreros quienes demandaban mejores salarios, jornada laboral mas corta, seguridad social para ellos y sus familias, igualdad de salario

para trabajos iguales, y derecho a organizarse para luchar por mejores condiciones de vida, es decir, el derecho a sindicalizarse y el derecho a la huelga.

En Aguascalientes, en la ley del 23 de agosto de 1914 decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, estableció el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios. Mientras que en San Luis Potosí, se decretó que la fijación de los salarios mínimos.

A mediados de 1911 había ya cuatro grupos armados independientes en México: carrancistas, huertistas, villistas y zapatistas.

En Veracruz, Carranza siguió dictando leyes con reformas de tipo laboral, municipal, y civil, y promulgó la Ley Agraria de 1915, la que disponía la devolución de tierras y ejidos siempre y cuando pudieran acreditar su propiedad ante los tribunales, y a quines no lo pudieran acreditar, se les dotaría de tierra pero en menor cantidad.

En la Ley de Agustín Millán, expedida el día 6 de octubre de 1915, reconoce las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos, otorgó a estas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

El Dr. Rubén Delgado Moya, nos señala que en febrero de 1916, se llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero. En tal congreso se acuerda formar un organismo sindical llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. En su declaración de principios establece como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletariado, la socialización de los medios de producción.

La Confederación General de Trabajadores, es una expresión de la corriente anarcosindicalista en México, en respuesta al movimiento obrero en contra de la legitimación de organizaciones de trabajadores ante el Estado. Esta es más que

nada una estructura económica cuya base es el sindicato, y que se organiza a través de federaciones y al agruparse se da la confederación general.

El gobierno de Victoriano Huerto ya vivía sus últimos años, derrotado militarmente por villistas y carrancistas en el norte y zapatistas en el sur, y ante diversos problemas políticos, sociales y en el mercado de armas, es como se vio obligado a llegar a un acuerdo con Villa, ya que lo necesitaba para tomar la capital del país, firmando el pacto de Torreón, en el cual Villa reconoció de nuevo la Jefatura de Carranza y con esto se dio tiempo para convocar a una convención nacional a todos los jefes revolucionarios y preparar elecciones. El cual también incluyó lo que los villistas llamaron la “Cláusula de Oro”, que reconocía, por primera vez un pacto constitucionalista, la necesidad de procurar el bienestar de los obreros y el reparto agrario que después fue contenido en los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917.

Después de ocupar la Ciudad de México, Obregón repartió ropa y víveres a la población pobre. Los constitucionalistas lograron el apoyo de la clase obrera y sus sindicatos, que ayudaron a combatir a los villistas con los llamados “Batallones Rojos” el gobierno de Carranza se comprometió a mejorar las condiciones de trabajo de los obreros.

En cinco de diciembre de 1916 las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5 con normas a favor de los trabajadores, a fin de que la jornada máxima fuera de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños, pronunciándose 14 oradores en contra.

Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral, presentando un proyecto con bases del derecho del Trabajo, así como que las legislaturas de los estados expidieran sus propias leyes de trabajo.

Después del debate, Natividad Macías, Pastor Rouix, Lugo y de los Ríos formaron la Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo, con base en el proyecto de Macías. Una vez remitido a la Comisión del Congreso de presentado a la Asamblea no se presentaron modificaciones de fondo y el 23 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad.

La nueva Constitución aprobada el 31 de enero de 1917, incluyó una series de conquistas sociales y garantías individuales que ninguna otra Constitución había tenidos. Tres de sus artículos condesan los ideales revolucionarios: el 3ro, 27 y 123, y con la aprobación del artículo 27 Constitucional Estados Unidos de América se veía afectado pues sus intereses en compañías mineras y petroleras estadounidenses estaban establecidas en el territorio mexicano.

Héctor Santos Azuela, nos manifiesta que el día 12 de mayo de 1918 surge la CROM, esto con el fin de controlar el movimiento obrero que se encontraba en auge, teniendo como Secretario General a Luis Napoleón Morones.

Francisco Zapata, coincide al igual que José Dávalos que la existencia de la CROM, fue la que permitió que el movimiento obrero pudiera actuar en formar legal, dado a la reglamentación del artículo 123, y que tuvo lugar a su vez ala promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por lo que respecta a la regulación jurídica de los Sindicatos, José Dávalos nos expresa que: la ley de Cándido Aguilar expedida en Veracruz en 1918. Es la primera que reglamentó al artículo 123 constitucional. En el artículo 142, se refirió a los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como “los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.¹⁸

¹⁸ Dávalos, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Porrúa, México 2003. p. 5.

El 6 de septiembre de 1929 surgió la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República, ya que los numerosos problemas no los podían resolver las autoridades locales, por tal razón, y aun sin apoyo constitucional se creó, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en este mismo año se hizo la reforma la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductivo al artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo.

José Dávalos refiere que en dicho proyecto de Portes Gil en el artículo 284, se da el concepto de sindicato, estableciéndose lo siguiente: “es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes de su profesión”.

El proyecto de Portes Gil fue el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, y encontrando así la oposición de las agrupaciones de trabajadores y de patrones.

Es así como después de tantas reformas a los artículos referentes al trabajo y otras disposiciones surge la Ley Federal del Trabajo. Dos años después, en 1931, se celebró, en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, una convención obrero-patronal donde surgen ideas que sirvieron para reformar el proyecto Portes Gil y formular uno nuevo en cuya redacción tomó parte principal el Lic. Eduardo Suárez. El Presidente de la República lo aprobó y fue enviado al Congreso, en el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931.

Por lo tanto esta Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232 nos da también un concepto de sindicato: “es la asociación de trabajadores o patrones 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.”

En junio de 1933, se reúnen en México, una serie de organizaciones obreras independientes para firmar un pacto de unificación, y para octubre se convoca un congreso obrero en el que se constituye la confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), cuya labor importante fue la de reorganizar a los trabajadores que se encontraban dispersos, su función histórica marcó un momento definitivo dado que a su disolución, dio nacimiento a la creación de una central única la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Dentro de algunas actuaciones destacadas de la CTM dentro del movimiento sindical del país encontramos, la huelga de los trabajadores electricistas contra la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. La CTM logró el apoyo de las masas trabajadoras y de algunos sectores de la burguesía nacional, cuyos intereses se oponían al monopolio extranjero, huelga que tuvo un éxito completo. Así como la huelga de los obreros agrícolas de la región denominada "La Laguna", de los estados de Coahuila y Durango contra los hacendados de la comarca, por su negación a firmar un solo contrato colectivo, nivelando así salarios y prestaciones de los trabajadores.

La unidad entre la CTM y la CROM logró unir a su vez a la clase obrera, desfilando todos los trabajadores el 1ro. de mayo de 1942.

Sin embargo al darse la alianza de éstos con el gobierno por medio de su vinculación con el PNR, existían diversas contradicciones debido a sus ideales, perdiendo por lo tanto el movimiento obrero su autonomía frente al Estado. Durante la realización del IV Congreso Nacional en mayo de 1937, la CTM sufrió una pugna entre comunistas y fidelistas provocando un enfrentamiento por la oposición a la participación electoral, el resultado de este conflicto fue que los sindicatos controlados por los comunistas y otros que se oponían a las maniobras de Fidel Velásquez abandonaran la CTM. Sin embargo la crisis de de esta en 1936 y 1937 tuvieron repercusiones en la unidad lograda por la confederación, pues el sindicato minero abandonó la CTM, y en 1937, el Sindicato Mexicano de Electricistas, así

como el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana hicieron lo mismo. Los petroleros no abandonaron la CTM, debido a la proximidad de la huelga contra las compañías petroleras que los obligaba a mantener su relación con la CTM.

En marzo de 1938, después de la expropiación petrolera, se celebró la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), formado por cuatro sectores: el obrero, campesino, el popular y el militar, participando la CTM, la CROM la CGT, el SME y otros, compartiendo la CTM su posición con organizaciones que eran opuestas a esta, como la CROM y la CGT, así como otros sindicatos independientes de la industria.

Con la declaración de los derechos sociales, se fortaleció a los trabajadores, despertándose en ellos la conciencia de clase, expandiéndose rápidamente por todo el país, y al darse la creación de diversos sindicatos, federaciones y confederaciones, surgen diversos conflictos colectivos, huelgas y contratos colectivos, y es por esto que surgen diversas cuestiones jurídicas como que los conflictos colectivos y huelgas se extendieran a dos o más entidades federativas, a razón de lo que justificaba el artículo 27 de la Carta Magna, por lo que ante las múltiples dificultades presentadas, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio proponiendo que la ley sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, y su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales con su debida distribución de competencia

La ley de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reformada y adicionada.

1.4. México Contemporáneo

En el México contemporáneo, cabe anotar que no suceden grandes acontecimientos sobre reformas o adiciones a la Ley Laboral, pero si se dan

acontecimientos históricos respecto a las relaciones obrero-patronales, como lo son, el surgimiento de diversos sindicatos, la aparición de federaciones y confederaciones y algunos que otros movimientos obreros debido al creciente movimiento político, económico y laboral en el país, surgiendo por tanto muchísimas demandas en estos rubros, por lo cual también se dan otros movimientos en los que ya participan las autoridades encargadas de su regulación jurídica, tal vez no siguiendo los ideales para los que fueron creadas y para lo que tenían velar en sí, pero al fin de cuentas procurando la impartición de justicia, que aunque se fijaron diversas contradicciones entre los sectores se continuó con su función.

Continuando con la historia, encontramos que en junio de 1942, fue firmado “el Pacto de Unidad de los Obreros suscrito por la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y las nuevas centrales obreras: Confederación Proletaria Nacional y Confederación de Obreros y Campesinos de México. Casi simultáneamente el secretario del trabajo citó a las organizaciones patronales CONCAMIN, CONCANACO, COPARMEX, la Asociación de Banqueros y las Cámaras de la Industria Textil, del Azúcar y del Hule para pedirles su cooperación en la disminución de los conflictos obrero-patronales, estimular la producción y firmar un pacto obrero-industrial que asegurara dicho compromiso”.¹⁹

Con esto la CTM aprovecho para exponer lo que exigían en sí de los patronos, como lo era el cumplimiento estricto de los contratos de trabajo, la suspensión de los reajustes de personal y cierres de empresa sin previo acuerdo de los sindicatos, y la participación de comisiones tripartitas para el estudio de las empresas.

Sin embargo el 18 de junio durante la celebración del XIX Consejo de la CTM, amenazó directamente con romper el pacto y la tregua si los patronos se

¹⁹ Op. cit. DELGADO MOYA, Rubén. p. 116.

portaban intransigentes en los conflictos obrero-patronales, a lo que los patrones en una reunión celebrada con el Presidente Ávila Camacho el 26 de junio propusieron una alternativa al pacto, que consistía en su compromiso de crear el Consejo Nacional Patronal, esto para incrementar la producción y la defensa de la nación en cumplimiento de los compromisos internacionales de México, aceptando el presidente tal propuesta. El Consejo Nacional Patronal se creó el 3 de julio y su presidente fue Aarón Sáenz.

La intensificación de la frecuencia y volumen de huelgas y huelguistas durante el sexenio de López Mateos (1958-1964), como bien manifiesta Francisco Zapata, sí demostró que existían inquietudes entre los trabajadores respecto al lugar que ocupaban en la estructura de la distribución de los frutos del desarrollo económico que había tenido en México desde fines de los cuarenta en adelante.

La Unión General de Obreros y Campesinos de México, nació en mayo de 1949 integrada por sindicato de mineros y otros de menor importancia.

Surge también, la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), en 1951, que pasó a formar parte de la CROC en abril de 1953, y la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), organizada en 1954.

En el año de 1960 el presidente López Mateos, designó una comisión para preparar un anteproyecto de ley de trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Licenciado Salomón González Blanco, con presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, misma en la que participo el Dr. Mario de la Cueva.

Para el Dr. Miguel Borrel Navarro, una etapa importante en la legislación laboral se da en el año de 1962, ya que se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

Al iniciarse 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las personas anteriormente mencionadas, sumándose a este grupo el Licenciado Alfonso López Aparicio, de este proyecto se mayo copia a todos los interesados a fin de que manifestarán sus opiniones y observaciones, mismas que surgieron en sentido negativo, redactándose por lo tanto un proyecto final, y realizándose una exposición de motivos. En diciembre del año de 1968el presidente envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y nuevamente representantes de trabajadores y empresarios realizaron sus observaciones y sugerencias.

En el año de 1970, primero de mayo, entra en vigor la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931, el movimiento obrero organizado lucha por una Ley Federal del Trabajo, ya que considera que la actual esta obsoleta y que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva no sobrepasan en mucho a las disposiciones de esta Ley.

El Bloque de la Unidad Obrera (BUO), integrado por la CTM, la CROM, la CGT, y otros grandes sindicatos de la República Mexicana, como ferrocarrileros, electricistas y petroleros, tiene su antecedente en el Pacto de Guadalajara, constituyéndose en 1955, período en el cual el país sufría una inflación fuerte, y con un receso económico importante que originó un desempleo importante, un deterioro en los salarios reales, motivo por el cual se devaluó el peso en abril de 1954, pero sin embargo el BUO dio su completo respaldo al programa de gobierno de Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958).

Sin embargo, pese a los esfuerzos de mantener unidas todas estas confederaciones y federaciones entre sus miembros es imposible, por lo cual durante el gobierno de López Mateos a fin de aglutinar a los sindicatos disidentes, motivo principal para la formación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT) en diciembre de 1960, compuesta desde sus inicios por el SME, la CROC, la

FROC y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).

Un último intento por unificar el movimiento obrero organizado en México, ha sido el Congreso del Trabajo (CT), fundado en 1966, por el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz y su formación es la fusión de confederaciones y sindicatos de industrias nacionales, con el objeto de mantener un control sobre el movimiento obrero, este respeta la autonomía de acción de cada sindicato, pero establece un programa general de acción para todos sus integrantes, y que debe respetarse por encima de los programas individuales.

Rubén delgado Moya nos habla en su obra, de los elementos importantes del programa de acción del Congreso del Trabajo para su estudio, los que destacan:

1. Procurar que el movimiento sindical adquiriera una relevancia mayor;
2. Consolidar alianzas de trabajadores del campo con los de la ciudad y todos los sectores del pueblo;
3. Trabajar constantemente hasta lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento obrero;
4. Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda simulación que lo desnaturalice; sin embargo, hay que entender que revolucionario significa, en este caso, estar con el gobierno emanado de la Revolución Mexicana;
5. Consolidar la unidad sindical, oponiéndose a cualquier acto divisionista, para fortalecer a las organizaciones pactantes, y en los problemas intersindicales o internos que se susciten, utilizar medios, de convencimiento y, en última instancia, apelar y acogerse a la decisión de la mayoría;
6. Brindar solidaridad a todos los trabajadores que decidan organizarse sindicalmente y luchar por la total sindicalización de los trabajadores que son víctimas de la inicua explotación;

7. Luchar por todos los medios posibles contra el encarecimiento de la vida;
8. Oponerse y luchar sistemáticamente contra todos los monopolios privados, nacionales y trasnacionales;
9. Apoyar y propiciar la lucha de todos aquellos sindicatos de industria que deseen obtener la celebración del Contrato Ley, en cualquier rama industrial, por considerar que aquel es el instrumento idóneo para que el trabajador obtenga mejores niveles de vida y una mayor seguridad de la permanencia en su trabajo;
10. Luchar para obtener un salario remunerador que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado, en la medida de la riqueza que éste produce;
11. Pugnar porque se rescaten nacionalizando, las industrias químico-farmacéuticas y la del vestido;
12. Considerar que, debido al alto índice de desempleo, es indispensable establecer un seguro contra éste, para aliviar en lo posible, el agudo problema que agobia a las personas en edad de trabajar sin dejar de presionar a quienes puedan seguir creando empleos.

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT), nace con motivo de dos importantes conflicto de huelga, el primero de Santillo en un grupo industrial y familiar, la empresa afectada Moto Iso, había revisado su Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato respectivo, pero los obreros desconocieron el arreglo y se lanzaron a la huelga dirigida por el FAT. Otro caso similar se presento en la fábrica Sficer en la Ciudad de México, pero con un resultado negativo, ya que se despidió a la mayoría de los trabajadores indemnizándolos.

Sus principales afiliados al FAT son el Sindicato Industrial 15 de Agosto de Trabajadores de la Industria del Vestido, Sindicato Libertad de Maquinadora de Pantalones, Sindicato de 1 de Mayo de la Industria de la Construcción, Sindicato Industrial 20 de Noviembre de Trabajadores de la Industria del Calzado, Sindicato Ricardo Flores Magón de Trabajadores de la Industria Hulera, con varias

secciones, Sindicato Emiliano Zapata de Trabajadores del Campo, Sindicato 27 de Diciembre de Trabajadores de Laminados y Maquilado, Sindicato Nacional del Hierro, con varias secciones, Sindicato de Trabajadores de Mosaicos y Losetas de Guanajuato, Sindicato de Trabajadores de la Música y otros, y con más de doscientos mil afiliados.

La Confederación de Trabajadores y Campesino, nació en el Estado de México, cuyos factores importantes se sintetizan en dos puntos:

- La presencia del gobernador Carlos Hank González, impulsando lo que han llamado “sindicalismo nuevo”
- La presencia en el propio Estado de una vida sindical pobre en los planteamientos, pero orientada respecto a los arreglos económicos subterráneos.

“Finalmente, en el año de 1975 y en virtud de la trascendencia económica adquirida por algunas ramas industriales, así el caso de la celulosa y el papel, se adicionó la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales”.²⁰

Otro organismo sindical es la Unidad Obrera Independiente, constituida el primero de abril de 1972, la cual dentro de los sindicatos independientes agrupa a los sindicatos de empresas importantes como Nissan, Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación, Diesel Nacional, Siderúrgica Nacional, Herramientas Cliveland, Babcock & Wilcox, Acero Solar, Química Hoechst y los de algunas compañías huleras como Goodrich Euzkadi. En 1983 ya contaba con una membresía aproximada de doscientos mil trabajadores.

El Dr. Rubén Delgado Moya nos refiere que esta central contaba con tres tipos de asociados:

²⁰ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 9na. ed., Ed. Porrúa, México 1998. p. 63.

1. Los sindicatos que hayan logrado su independencia del aparato burocrático patrono-gobierno;
2. Grupos sindicales de cualquier central o sindicato, y
3. Trabajadores sindicales o agrupados.

En 1980, también primero de mayo, se promulgan todas las modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo; referente al Derecho Procesal del Trabajo, contenidas en sus títulos decimocuarto y decimoquinto.

Otras reformas importantes son las referentes al problema de la vivienda, la igualdad de derecho entre el hombre y la mujer y la protección de los salarios mínimos que trae como consecuencia el nacimiento del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y la fijación y revisión anual de los salarios mínimos y tabulares en los contratos colectivos de trabajo en el año de 1974, otras referentes al aguinaldo en 1975, así como la ampliación de la jurisdicción federal y en 1976, entre otras, la creación de Juntas Federales Regionales de Conciliación y Arbitraje.

Francisco Zapata, refiere que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta última década no se ha limitado a regular los términos de la negociación colectiva a través de la intervención de la Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, se ha intervenido sobre la aplicación férrea de los topes salariales fijados por la política macroeconómica y la interacción entre las diversas confederaciones sindicales y el Estado.

Así mismo Zapata nos expresa que la debilidad sindical se manifiesta en la pérdida de prerrogativas para regular traslados, permutas y ascensos de los trabajadores, así como para enfrentar los despidos que se han promovido para sanear empresas estatales que iban a ser privatizadas.

Para Francisco Zapata la política laboral llevada a cabo por las autoridades laborales han ido en decremento, proporcionando varios ejemplos de esto, como lo son Teléfonos de México(1989), Volkswagen de México (julio-agosto 1992) y otra importante Cervecería Modelo, que ocurrió en 1990, y que trato de un conflicto en el que la existencia de una directiva sindical no oficial busca renegociar disposiciones contractuales, encontrándose con la oposición de la empresa y de las autoridades del trabajo, y de la animosidad del aparato sindicalista encabezado por la CTM, provocando que estallaré la huelga prolongándose más de dos mese del 15 de febrero a 24 de abril de 1990, provocando a demás que los trabajadores y la directiva sindical buscaran apoyos en otras organizaciones para seguir con el movimiento, brindando dicho apoyo Cuauhtémoc Cárdenas, y con la intervención además de Manuel Camacho.

En este caso, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social intervino con cierto orden con los representantes de la CTM para descalificar al conflicto y acusarlo de estar politizado.

Con dichos fallos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, llevaron al desalojo de las instalaciones y al uso de violencia, llegando incluso a declarar inexistente el sindicato y crear uno nuevo, que se hizo cargo de la firma del contrato colectivo de trabajo.

Tanto en Telmex como en Cervecería Modelo y en Volkswagen, las dimensiones del conflicto laboral se transforman en elementos de la renegociación de las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus labores y de las formas que adquiere la producción en el nuevo momento del proceso de desarrollo. "Ya no se trata entonces de negociar o de renegociar cláusulas contractuales que sean más o menos favorables para los trabajadores, sino de despojar a los contratos colectivos de todas aquellas que no sean compatibles con

las prioridades de las empresas y del proyecto macroeconómico a cargo del Estado”.²¹

Por lo que respecta al artículo 123, éste ha sido objeto de 37 reformas, en la del día 17 de noviembre de 1983, se publicó la adición al apartado B, con la fracción 13 bis, que regula la relación de trabajo entre las instituciones de Banca y Crédito y sus trabajadores.

Entonces podemos decir, que en el artículo 123 Constitucional, regula el trabajo como una actividad humana protegida y tutelada por el poder social y político, en el que el Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal se integra por leyes que protegen a los trabajadores, es decir; la clase obrera, y por lo tanto éstos, son considerados desiguales frente a los empresarios en los conflictos que surjan entre estos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a redimir a los trabajadores, debiendo tutelarlos en el proceso laboral. Es derecho de los trabajadores participar en las utilidades de las empresas, el de asociarse, es decir, formar sindicatos y derecho a la huelga.

La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital deben sujetarse a lo establecido en el artículo 123 Constitucional, al igual que lo regulado por los artículos 73 89 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que respecta alas fuentes del Derecho del Trabajo, el artículo 17 de la Ley expone que a falta de disposición expresa en la Constitución, en su apartado A del artículo 123, de la propia Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos ó Tratados Internacionales, se considerarán como fuentes de las normas laborales:

²¹ Op cit. ZAPATA, Francisco. p. 95.

la Analogía, Principios Generales de Derecho, los Principios Generales de Justicia Social, la Jurisprudencia la Costumbre y la Equidad.

En la actualidad cabe apuntar, que no ha habido reformas fundamentales que regulen el actual Derecho Laboral, es decir, las exigencias del mundo en que vivimos son distintas a las de hace años, y como bien sabemos, para aplicar el Derecho correctamente como en todas las ramas del derecho, es necesario estar actualizados, y cubrir las necesidades de la sociedad que así lo requiere, en este caso de los trabajadores, mismos que hoy en día, sus derechos aunque son preservados por la Ley Laboral que nos rige, si hay puntos que se encuentran fuera de su regulación jurídica, y que hay que abarcarlos, ya que hasta la fecha sigue siendo esta clase la más desprotegida.

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1. Concepto de Derecho del Trabajo

“La palabra trabajo proviene del latín tripalium, que era un aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, es decir que tenía tres palos. A través de la Historia el vocablo trabajo ha tenido diferentes connotaciones, tal es así, que en la antigüedad encontramos dichos antecedentes en los colegios romanos”.²²

Diferentes tratadistas exponen en sus obras el concepto de Derecho del Trabajo, bajo distintas teorías y conceptos referentes a nuestro presente tema de estudio, y lo realizan atendiendo a los sujetos, el objeto, los fines y la relación laboral entre patrón y trabajador. Cabe mencionar que existen diversas denominaciones para referirse a esta rama del Derecho, y que depende tanto del país como de la época de aplicación, siendo algunas de éstas las siguientes: Derecho Social, Derecho Industrial, Derecho Proletario y Derecho del Trabajo. En nuestro país, es comúnmente conocida como Derecho Social siendo entonces una rama del Derecho en la que, encontramos al Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

Así es como el maestro Castorena J. Jesús, decidido optar por la denominación de Derecho Obrero, y en su obra Manual del Derecho Obrero, expresa que “para identificar la rama de la que surge o de la que se habla del Derecho es refiriéndose al sujeto y no a su actividad, manifestando que el sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente”.

²² Op. cit. GARRIDO ALENA, Ramón. p. 25

Por lo tanto, para J. Jesús Castorena el Derecho Obrero “es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que las propias normas derivan”.²³

Alberto Briceño Ruíz, señala que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objetivo el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos. Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre”.²⁴

Para Rosalio Bailón Valdovinos, el Derecho del Trabajo o Laboral “es la rama del Derecho Social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones como factores de la producción”.²⁵

2.2. Derecho Individual del Trabajo y sujetos

El Derecho Individual, contiene normas que regulan las relaciones que se dan entre patrón y trabajador y que se pueden dar de manera individual o colectiva, referente a su estudio, su contenido, y definiremos aquéllos términos o conceptos que son necesarios para su comprensión.

²³ Op. cit. CASTORENA, J. Jesús p. 5.

²⁴ Op. cit. BRICEÑO RUIZ, Alberto. p. 24.

²⁵ BAILÓN BALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Ed. Mundo Jurídico, México 1991. p. 9.

El Dr. Mario de la Cueva define al Derecho Individual del trabajo como la “suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”.²⁶

Sujetos de derecho del trabajo “son las personas –físicas o morales- titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral”.²⁷

Acorde a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de las facultades y susceptibles de obligaciones laborales, son los trabajadores, los patrones, los sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones.

Los patrones en algunas ocasiones son sujetos individuales y en otros sujetos colectivos porque intervienen tanto en relaciones individuales como en relaciones colectivas de trabajo. Los sindicatos de trabajadores y patrones son sujetos colectivos porque sólo intervienen en relaciones de trabajo de esa naturaleza.

2.2.1. Trabajador ordinario y de Confianza

Continuando con la referencia conceptual de los sujetos que estudia el Derecho Individual de Trabajo, y mismos que intervienen en las relaciones laborales, expondremos la definición de trabajador ordinario y de confianza, distinción que ha sido establecida por la Ley y la doctrina y que es fundamental para saber que tipo de relación existe entre trabajador y patrón, o con el mismo sindicato existente en la empresa o establecimiento.

²⁶ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 179

²⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, 1ra. ed., Ed. Porrúa, México 1983. p. 17.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 8 que trabajador: “es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para Alberto Briceño Ruíz, la definición correcta de trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado.

Ley Federal del Trabajo en su artículo 9 establece que: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Rosalio Bailón nos señala que trabajador de confianza “es aquella persona, es decir, trabajador que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando éstas tengan carácter general, o bien trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.²⁸

2.2.2. Patrón

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir, carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia (pater familia) para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etcétera.

²⁸ Op. cit. BAILÓN BALDOVINOS, Rosalio. p. 35

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 9 que patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Así mismo la Ley añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos. Así mismo en un precepto especial la Ley señala que los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Por su parte Rosalio Bailón, refiere que “es la Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

2.2.3. Empresa, establecimiento

Este concepto nació, con el capitalismo y la industrialización, ya que se fundo en las unidades económicas, mismas que surgían con el uso de la tecnología que la misma sociedad iba requiriendo, por lo que el concepto empresa a parte de tener una referencia en cuanto a su surgimiento en el capitalismo, también hace referencia a las unidades económicas de producción de bienes y servicios, mismas que se dan en la iniciativa privada.

El Dr. Miguel Borrel Navarro, nos expresa que en su opinión “empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, que se compone de empresarios, que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza la que generalmente produce bienes o servicios para satisfacer, mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad”.²⁹

²⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Pac, México 1989. p. 68.

Artículo 16 para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La empresa es la unidad económica de producción, dotada de personalidad jurídica, con un objeto de administración, patrimonio propio, y por consiguiente autónoma. Mientras que los establecimientos, como agencias sucursales carecen de personalidad jurídica; puesto que ésta es la de la empresa misma a la que se encuentran constituidas; lo mismo en lo que refiere al patrimonio y objeto de administración; por lo tanto, no son autónomas ya que dependen de la empresa a la que corresponden.

2.3. Relación Individual de Trabajo

El artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos establece lo que es la relación de trabajo en la siguiente forma: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo persona subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo, es una escenario real que debido a la prestación de un trabajo personal subordinado.

Roberto Muñoz, al hablar de la relación de trabajo, comienza diciendo que las relaciones entre patrón y trabajador, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación de trabajo constituyen las relaciones individuales de trabajo, por lo que la relación de trabajo es una relación jurídica, y la define como: “el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las

normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí”.³⁰

Mientras tanto, Alberto Briceño Ruiz expresa que la relación de trabajo “es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado que forman unidades. Las partes solo tiene eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática”.³¹

Concluimos coincidiendo con lo expuesto por Patricia Lemus Raya, al establecer que para que exista la relación laboral, debe contener las siguientes “características: personal, subordinado, remunerado y con un horario”.³²

1. Debe ser personal. El trabajo debe prestarlo precisamente la persona que se entrevista y se contrata para éste, por lo que no puede transferirse este derecho a una persona diferente
2. Subordinado. La subordinación es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.
3. Remunerado. Entendiéndose este como la contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago al trabajador por el servicio prestado.
4. Un horario. Es decir habrá un horario dentro del cual el trabajador desempeñará sus actividades.

2.3.1. Elementos y requisitos

Comenzaremos en este apartado para hablar de los elementos de la relación de trabajo, retomando lo expuesto por Mario de la Cueva, al señalar que éstos,

³⁰ Op. cit. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. p. 44.

³¹ Op. cit. BRICEÑO RUIZ, Alberto. p. 116.

³² LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., 1997. p. 15.

son los datos que la componen, sus partes integrantes, y así, sin las cuales no puede existir. Por lo tanto del análisis del artículo 20 que nos da la definición de relación de trabajo, se hace referencia a cuatro nociones dentro de dicha definición:

Subordinación. Esta condición de trabajo que debe de ser subordinado para que se satisfaga la prestación, ya que en el derecho del trabajo, este un derecho de clase.

Pertenencia a la clase trabajadora. Referente a la división de clases sociales, es decir, la clase trabajadora, y la otra denominada capital es decir, el patrón, el estatuto laboral debe ser aplicado ya que la clase trabajadora es un objeto de explotación, y por lo tanto debe aplicarse el ordenamiento jurídico a fin de evitar ser explotado.

Es decir, la subordinación se refiere a la relación jurídica, ya que a su vez esta es dividida en una facultad jurídica del patrono ya que puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que considere pertinentes para obtener sus fines, y una obligación igual jurídica por parte del trabajador para cumplir con las disposiciones impuestas por el patrón para realizar adecuadamente la prestación de su trabajo, es decir, cumplir ambos con las obligaciones que establecen sus reglamentos y la Ley.

Salario. Este es un elemento con igual importancia, ya que este es la consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado por parte del trabajador hacia el patrón, aun sin haber sido pactado el monto y la forma de pago.

Para Néstor de Buen L., menciona que los elementos de la relación de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, se dividen en

subjetivos: patrón y trabajador. Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado, pago de un salario.

Por lo que respecta a los requisitos de la relación de trabajo, diremos de forma breve que son la capacidad ya que para que pueda existir ó se de la relación laboral, esta debe como sabemos estar de acuerdo a lo que establece la Ley, por ejemplo los menores de edad, y su prohibición al respecto establecida, por ejemplo los menores de catorce años necesitan de una medida de protección, ya que aquí se plantea una cuestión de incapacidad, sin dejar a salvo sus derechos, ya que estos necesitan de una autorización previa tanto de la autoridad competente, de sus padres, al igual que del patrón ya que el trabajador menor también goza el derecho de ejercitar las acciones de trabajo correspondiente. Expresión de la voluntad, es decir, la falta de consentimiento, o ausencia de voluntad para realizar un acto produce su inexistencia, por lo que se considera que las relaciones de trabajo pueden formarse aun con la presencia o ausencia de éste, y se puede dar la relación de trabajo.

2.4. Contrato Individual de Trabajo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 20 el Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por otra parte, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, deja abierta la posibilidad o nos sugiere pensar, que al darse una relación de trabajo, existe forzosamente un contrato de trabajo, o por lo menos lo deja así para algunos otros casos en los que se puede aplicar dicho precepto, ya que éste establece que: "Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Por lo que podemos inferir que basta que exista una prestación de servicios para que se entienda que hay un contrato, y que aunque no se haya firmado, la carga de la prueba la tiene el patrón. Así mismo, es clara la obligación del patrón de contar con un contrato individual de trabajo, en caso de no existir un contrato colectivo de trabajo, ya que así lo dispone los artículos 24, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo, ya que además su existencia es una garantía para que el patrón y trabajadores garanticen la seguridad de la existencia de la relación laboral, funciones, salario, antigüedad y prestaciones, ya que esto constituye un medio idóneo de prueba. Pero estimamos pertinente no obstante lo establecido en el artículo 24 de la Ley, la celebración siempre de un contrato individual, a fin de señalar y concretar situaciones como las anteriormente mencionadas.

El contenido del contrato de trabajo, es decir, el escrito en el que conste dichas condiciones de trabajo tal y como lo establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra determinada o por tiempo indeterminado;
- III. El servicio o los servicios que deban prestarse;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el servicio;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y monto de salario;
- VII. El día y lugar del pago de salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley;
- IX. Otras condiciones de trabajo;

En cuanto a la forma, el contrato de trabajo es consensual, como lo estipula el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, ya que establece: las condiciones de

trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

2.5. Duración de las Relaciones de Trabajo

Referente a la duración de las relaciones de trabajo, como expondremos a continuación, cabe referir que la propia Ley ha establecido que existen tres tipos de contratos o de relaciones de trabajo: por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 35: Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación, será por tiempo indeterminado.

Por lo cual, la propia Ley establece en que casos se podrá celebrar un contrato de trabajo por tiempo determinado, exponiendo que será cuando así lo exija su naturaleza y prevé las siguientes circunstancias en tres fracciones del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar:
- II. Cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Por lo que además señala también el caso del trabajo en minas, cuando las relaciones de trabajo sean para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, abandonadas, paralizadas o para su restauración, en éstos casos pueden ser por tiempo u obra determinada, o para la inversión de capital determinado.

Ahora bien, tal y como lo expresa el Doctor Mario de la Cueva, la Ley también hace referencia a una división de los trabajadores; entre los de planta y eventuales, de los cuales no encontramos definiciones establecidas en la Ley.

Por último, cabe mencionar que la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral independientemente de su naturaleza, así lo establece el propio artículo 53 fracción I de la Ley.

2.6. Condiciones de Trabajo

“Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.³³

Para Nestor de Buén L., las condiciones de trabajo no son sólo beneficios a favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial tengan ese carácter, ya que también implican prerrogativas patronales. Mencionando como un ejemplo el contenido mismo del artículo 65 de la Ley en el que se establece la obligación de los trabajadores de prolongar la jornada de trabajo en casos de siniestro o riesgo inminente de la existencia propia de la empresa. Pero coincidiendo con lo establecido por lo expuesto en tal definición, respecto a lo que constituyen las condiciones de trabajo referente al núcleo del estatuto laboral, ya que son causas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

Por su parte Rosalío Bailón, nos expone que a pesar de no haber una definición al respecto en la Ley, piensa que las condiciones de trabajo son las

³³ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 266.

estipulaciones pactadas entre el patrón y el trabajador, que se traducen en el contenido del contrato o relación de trabajo.

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca en su obra *Condiciones del Trabajo en General*, nos expone “que las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio”.³⁴ De esta manera, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador.

Señala además que el salario, las normas protectoras del mismo y las prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otros son modalidades o condiciones de trabajo. Considerando dentro de estas la capacitación y el adiestramiento.

Para Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo se clasifican de acuerdo a las funciones y finalidades de las normas que las contiene, señalando entonces en su primera categoría, la de naturaleza individual, ya que son las normas sobre las cuales se han de aplicar las condiciones de trabajo a cada trabajadores, dirigidas primordialmente a la preservación de la salud y la vida, señalándonos las reglas de jornada máxima, esto con la finalidad de asegurar un ingreso que permita al trabajador tener un nivel económico digno y decoroso. La segunda categoría es de naturaleza colectiva, y su objetivo es la adopción de medidas preventivas de salud y vida de los hombres. La tercera también de naturaleza colectiva, pero comprende las prestaciones sociales, que se disfrutan en forma continua, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

El maestro Néstor de Buén L., clasifica las condiciones de trabajo, respecto de aquellos aspectos importantes que integran el objeto de la relación laboral, coincidiendo con lo establecido al orden que nos expone la Ley siendo por lo tanto las siguientes:

³⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. 2da. ed., Ed. Pac, México 1985. p. 23.

- a) Jornada de trabajo
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones
- d) Salario
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Ahora bien las condiciones de trabajo, las encontramos reguladas en la Ley Federal del Trabajo en el Título Tercero, Capítulo I, Disposiciones Generales. A lo que el artículo 56 establece: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

A continuación daremos una breve exposición de todas las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, por lo que comenzaremos con la Jornada de Trabajo, su definición la establece el artículo 58 por lo que la jornada de trabajo es “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

De dicha definición podemos deducir que la jornada de trabajo implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos.

Existen diferentes clases de jornada de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60, éste las divide en:

- Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas
- Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas

- Mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará como jornada nocturna.

Jornada extraordinaria es la prolongación de la actividad normal de la empresa. De acuerdo con esto el artículo 65 establece que: En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Así mismo el artículo 61 de la Ley establece la duración máxima de cada una de estas jornadas, señalando que la duración de la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna siete horas y la mixta siete horas y media.

Y de acuerdo al artículo 69; por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Es decir, a la semana el trabajador debe contar con un día de descanso obligatorio. Ahora bien existe otro precepto que establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso, pero prevé la posibilidad de que fuera indispensable, y ó en su caso el trabajador aceptará, pero en este caso se establece que al quebrantarse tal disposición el patrón deberá pagar al trabajador, independientemente de su salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Así mismo la Ley prevé como días de descanso obligatorio los establecidos en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en los días: 1º de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1º de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del

Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electora.

Según el artículo 71, “En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”. Esto quiere decir que la prima dominical se paga únicamente cuando se trabaja en domingo.

Vacaciones, por vacaciones nos expresa Rosalio Bailón debe entenderse la interrupción lícita del trabajo por el tiempo que autoriza la Ley.³⁵

El artículo 76 determina que los trabajadores que tengan un año de servicios gozarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, consistentes en seis días laborales por el primer año de servicios, período que aumentará en dos días laborales subsecuentes, hasta llegar a doce, y después del cuarto año de servicio el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco subsecuentes de servicio. La Ley señala el mínimo de días que deberán otorgarse por el primer año y los subsecuentes de prestación de servicios, pudiendo el trabajador y patrón convenir en lapsos mayores a los establecidos en la ley.

La prima dominical la establece el artículo 80, la cual no debe ser menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. Esta como lo refiere Rosalio Bailón, es una prestación a cargo del patrón a favor del trabajador, es decir, esta resulta de la cantidad que se debe percibir por concepto de los días que se nos deben de conceder por vacaciones, multiplicándolo por el 25% que es la prima dominical a la cual tenemos derecho, y

³⁵ Op. cit. BAILÓN BALDOVINOS, Rosalio. p. 36.

su resultado, es la cantidad total a recibir por concepto de vacaciones y prima dominical.

Francisco Ramírez Fonseca, define al salario “como la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado”.³⁶

El artículo 82 de la ley establece que salario: “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo nos señala, que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, sin embargo, no nos ofrece una definición de éstos , por lo que nos avocaremos a lo expuesto por Mario de la Cueva, quien nos expone que existen dos formas principales de salario en este mundo capitalista, definiendo al salario por unidad de tiempo como “aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo. El salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador. El salario a comisión es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.”³⁷

Por lo que respecta al salario mínimo el artículo 90 define que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Su principal característica, es que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

³⁶ Op. cit. RAMIREZ FONSECA, Francisco. p. 78.

³⁷ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 305

2.7. Suspensión, de las Relaciones Individuales de Trabajo

Por suspensión debemos entender al tiempo en el cual quedan sin obligación tanto el patrón como trabajador de recibir o prestar el servicio, así como también de pagar el salario. Por lo tanto sólo se puede hablar de una temporalidad, es decir, un tiempo determinado en que se suspenden las relaciones individuales de trabajo.

Mario de la Cueva adicional al concepto mencionado en el párrafo anterior que esta forma de suspensión de la relación de trabajo es una institución “que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.³⁸

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón; de acuerdo a lo establecido en la Ley por el artículo 42: La enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; el arresto del trabajador; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los

³⁸ Ibidem. p. 234.

trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En caso de encontrarse en alguna de estas causales de suspensión, como menciona Néstor de Buen, es obvio que si el trabajador no regresa en los plazos establecidos en la Ley, empezará a incurrir, en faltas injustificadas. Por lo que al respecto el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, establece los términos que deberán observarse para regresar el trabajador a sus labores.

Ahora bien la suspensión también puede tener el carácter de colectiva, y para que esta opere es necesario que se de alguna de las causas que determina el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, y ésto implica el cierre temporal de una empresa o establecimiento.

2.8. Rescisión y Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo

Para Dionisio J. Kaye la rescisión, “es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivadas por un hecho imputable al trabajador o al patrón; por lo que es de suma importancia para el empresario, conocer las causas justificadas de rescisión, o sea, de los motivos por los cuales puede el patrón separar al trabajador y de los que permiten al trabajador separarse de la empresa”.³⁹

Mario de la Cueva define la rescisión como “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”. La rescisión “es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus

³⁹ Op. cit. KAYE, Dionisio J. p. 300.

obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; por ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo”.⁴⁰

Así mismo nos establece Mario de la Cueva, que la terminación “es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.⁴¹

La similitud entre la rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la Ley. Su diferencia es la imputabilidad a una persona. De tal forma podemos decir, que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no. Aun cuando en la terminación se habla del mutuo consentimiento como una causa, éste debe entenderse como concurrencia de la voluntad de ambas partes.

El artículo 46 de la Ley establece, que el trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Por lo que se deduce entonces que tanto patrón o trabajador pueden elegir rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad, debido a que han dejado de cumplir sus obligaciones.

Al respecto, las causales de rescisión de las relaciones de trabajo, las encontramos contempladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la terminación de las relaciones de trabajo, estas son contempladas en el capítulo V de la Ley en el artículo 53 que establece: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del

⁴⁰ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 241.

⁴¹ Ibidem. p. 242.

término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley y que señala las causales de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

2.9. Derechos de Preferencia y Antigüedad

El derecho de preferencia tiene como objetivo velar por la estabilidad en el empleo, el derecho de ingresar a una empresa, y van encaminados a elegir al trabajador que va a ocupar un puesto vacante o de nueva creación, por lo que el patrón debe tomar en cuanto a los trabajadores recomendados por el sindicato, si es que existe una cláusula de admisión en el Contrato Colectivo de Trabajo firmado con éste.

Acorde con lo establecido en los artículos 32 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 154 y 156, QUE existe la obligación de los patronos al cubrir una plaza vacante o una de nueva creación y por lo tanto de preferir en igualdad de condiciones:

1. A los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean;
2. A los que tengan mayor antigüedad en la empresa en forma satisfactoria
3. A quienes no tengan otra fuente de ingresos y tengan a su cargo una familia;
4. A los sindicalizados respecto a los que no lo estén. (solo cuando exista contrato colectivo de trabajo)
5. A los que hayan suplido las vacantes temporales de otros trabajadores.
6. A los que hayan realizado o estén realizando trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal y permanente de la empresa; y

7. Entre los citados aspirantes, deberá elegir el patrón al más capaz y diestro previa aprobación de los cursos correspondientes y tenga mayor antigüedad, a tenor de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

Además en el caso de que el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar a sus trabajadores, se le otorgará la plaza al más antiguo y en igualdad de condiciones al que tenga a su cargo una familia.

El artículo 155 establece dos vías para hacer efectivo el derecho de preferencia. La primera consiste en que los trabajadores presenten una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio, nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados a ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo. La segunda vía es más sencilla, ya que sólo basta con presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Coincidimos con Mario de la Cueva al establecer que los derechos de preferencia constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de estos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.

2.10. Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo

El maestro Mario de la Cueva, concibe el Derecho Colectivo de Trabajo como la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo, y refiere que el ejercicio del derecho sindical es una garantía constitucional.

Y el Maestro Mario de la Cueva lo define tomando en cuenta el derecho de los trabajadores formados en grupos sindicales, y establece que el derecho colectivo del trabajo es “el estatuto de la clase trabajadora que le faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios”.⁴²

Además contempla en su esfera múltiples derechos laborales y sociales de la clase trabajadora, tales como el derecho a la sindicación, contratos colectivos, el derecho a la huelga, a las asociaciones profesionales. Siendo la sindicación el punto de partida del Derecho Colectivo.

Por otra parte, nuestra propia Ley Federal del Trabajo, al reglamentar las relaciones de los trabajadores, las divide en relaciones individuales y relaciones colectivas de trabajo, a lo que Roberto Báez, refiere que las primeras se refiere a los trabajadores en sí, y el segundo a la clase trabajadora. Es decir, hace la diferencia de los trabajadores, refiriéndose a ellos individualmente, y por otra parte se refiere a la clase trabajadora, es decir, a los Sindicatos.

Néstor de Buen, define el Derecho Colectivo de Trabajo señalando que “es el capítulo del Derecho del trabajo que establece las causas institucionales de la lucha de clases”.⁴³

A nuestra consideración el Derecho Colectivo de Trabajo, es aquel, que regula las relaciones colectivas de trabajo, y que cuenta con instituciones propias, ya que su forma más común de organización, lo es el sindicato, el cual tendrá como fin velar por los intereses de la clase obrera.

⁴² Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 231.

⁴³ Op. cit. NESTOR DE BUEN L.. p. 590.

2.11. Fines y Naturaleza del Derecho Colectivo

Roberto Charis, establece que los fines del Derecho Colectivo del Trabajo actualmente poseen un dramático escenario laboral, dado a la crisis sindical, la ausencia de la negociación colectiva y el desinterés por ejercer el derecho de huelga, todo ello en detrimento de la vida digna del trabajador y su familia. Además señala que ante tal situación es necesaria la revisión y defensa de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, por parte de los trabajadores; pues “existen claros intentos por suplir o desnaturalizar su contenido, en beneficio de la inversión extranjera y del gran capital nacional.

Mario de la Cueva nos expone, que el Derecho Colectivo de trabajo, conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio -y ésta es su finalidad suprema- para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.⁴⁴

Por su parte Roberto Báez, al igual que Néstor de Buen, nos exponen que el Derecho Colectivo del Trabajo tiene tres fines principales:

- A. La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos que representan a la clase trabajadora y patronal;
- B. El establecimiento de normas adaptadas a las situaciones particulares de cada centro de trabajo;
- C. El reconocimiento por el Estado, de la acción de autodefensa de las organizaciones de trabajadores.

Además señala Néstor de Buen, que la finalidad esencial del Derecho Colectivo de Trabajo, en nuestro país, es la de constituir un elemento de equilibrio.

⁴⁴ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 228.

2.12. Concepto de Sindicato

Según lo expuesto por Oscar Ramos, la palabra sindicato proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional. *Syndicat* a su vez, deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *síndicos*, defensor y de *syn* (*syn*), que quiere decir con, colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia. Traducido el segundo miembro de la palabra, *dyké*, y después del primero, *syn*, se tiene que sindicato significaría “la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses los cuales tiene que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere”.⁴⁵

El sindicato es definido por Néstor de Buen, “como la persona social libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase.”⁴⁶ Persona social, porque nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica, en cuanto la personalidad es una cualidad que expresa permanencia. Libremente constituida, pues la libertad en la colaboración es condición de todo sistema democrático al igual que la facultad de asociación. Por trabajadores o por patrones, calidad primordial que atiende a la existencia de interés opuestos y porque en nuestro orden jurídico no puede darse la figura de sindicatos mixtos. Para la defensa de intereses de clase, al estimar los parámetros distintos en que se ubican los trabajadores y los empleadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define Sindicato como “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

⁴⁵ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado*. 1ra. ed., Ed. Trillas México 1991. p. 9.

⁴⁶ Op. cit. NESTOR DE BUEN L.. p 735.

Por lo tanto podemos concluir que el Sindicato, a comparación de la coalición; es permanente; requiere de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea de competencia federal o local; se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos, para su constitución, se constituye no sólo para la defensa de los intereses comunes, sino también para el estudio y mejoramiento de sus representados y puede ser titular del contrato colectivo de trabajo.

2.13. Concepto de Coalición

La palabra coalición deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión.⁴⁷

Mario de la Cueva señala que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho ese interés o cuando se revela la imposible realización, cesa la coalición.

Artículo 355. La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

La libertad de coalición de trabajadores y patrones, la encontramos contemplada en el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo.

Juan Soto Cerbón, al respecto del contenido que establece la Ley al referirse a las coaliciones, nos establece que la limitación que la ley impone al concepto de coalición no es propia de su naturaleza, puesto que aún antes de constituirse en sindicato los trabajadores pueden ejercer la función de estudio y mejoramiento de

⁴⁷ DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Sista, México 1989. p. 107.

sus respectivos intereses, sin que sean forzosos los términos de ley, y mucho menos que se convierta en sindicato para poder realizarlo.

Las diferencias que podemos encontrar de la Coalición, a diferencia del Sindicato mencionado anteriormente, son las siguientes:

1. Es transitoria o temporal
2. No requiere registro
3. Se puede formar sólo con dos trabajadores o patronos
4. Se constituye sólo para la defensa de los intereses comunes; y
5. Es la titular del derecho de huelga.

2.14. Concepto de Asociación

La asociación surge entonces en un primer momento, como el derecho que demandan los individuos de reunirse con otros de su misma calidad, objetivos, estructura e ideales a fin de lograr el bien común, es por eso que hoy en día la asociación ha tomado diferentes caminos, y es señalada por J. Jesús Castorena y Guillermo Cabanellas, como asociación profesional, al referirse al Sindicato, esta es la que se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo como un acto jurídico. Por lo que al hablarse de asociación, se señala prácticamente a la tendencia natural del hombre de reunirse con otros de su misma naturaleza, y que el fin inmediato es la solidaridad, misma que toma otro rumbo cuando esta solidaridad se base en la clase y oficio de sus integrantes.

El derecho de asociación significa que tanto obreros como patronos pueden crear sus propias organizaciones, darles vida, regirlas, reglamentar su eficacia, proveer a su sostenimiento; todo ello dentro de los límites legales, para que así haya y se tenga establemente el orden público.

2.15. Naturaleza Jurídica del Sindicato

El derecho de sindicalización de los trabajadores, según su propia naturaleza, deviene de la facultad natural de todo hombre de asociarse, de manera que siendo estos los fines de tal asociación no puede ni constreñírseles en sus objetivos y tampoco obligarlos a ejercer ese derecho.

La naturaleza del sindicato está originada por la facultad, inherente a toda persona, de asociarse para proyectar en esa asociación la parte social de su existencia, sin la cual su realidad quedaría truncada y serían imposibles el ejercicio y el cumplimiento de los fines que le son propios al hombre, en cuanto persona individual y como ente social, no se puede prescindir de ninguna de estas dimensiones, si quiere lograr su plenitud y riqueza natural.

“Los elementos en que reside la verdadera naturaleza del sindicato son los siguientes.”⁴⁸

1. La consideración de la persona que presta servicios o que trabaja al servicio de una tercera.
2. La existencia de esa persona, que puede ser individual o colectiva, distinta del trabajador y a la cual benefician los servicios de éste.
3. La libertad, entendida como la posibilidad consciente de una acción por parte del trabajador, que le lleva a configurar una unidad con sus iguales.
4. La creación de una mentalidad coincidente, en todos los integrantes de la agrupación, para obtener los beneficios de la misma, en un querer lograr la realización de lo que específicamente sea su bien común particular.

⁴⁸ SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Trillas, México 1992. p. 210.

2.16. Principios Sindicales

Los principios sindicales han sido estudiados, analizados y clasificados por diversos estudiosos, como Guillermo Cabanellas, José Manuel Lastra Lastra, Néstor de Buen, y Héctor Santos Azuela, entre otros, por lo que los principios sindicales no son todos uniformes, por lo que estudiaremos de forma breve algunos de ellos.

Principio de Libertad Sindical, para Néstor de Buen, la libertad sindical se entiende como reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase. Refiere además que la autonomía por el contrario, presupone la existencia del sindicato, como organismo social, y por ende, jurídico, que opera en un medio cuya determinación compete, bien al Estado que tiene una medida de monopolio de la concesión a su personalidad jurídica, al patrón en cuanto el sindicato limita su libertad, así como de otras organizaciones sindicales.

La sindicación debe ser libre, sin autorización previa, debe ser auténtica de acuerdo a la expresión de los trabajadores de pertenecer al sindicato, esta tiene una orientación positiva y una negativa: refiriéndose la primera a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo, tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

La democracia sindical indica que los trabajadores en forma libre elegirán a sus representantes y decidirán su vida institucional, principio este que constituye el punto de partida en la recomposición gremial, pues los trabajadores deben decidir en sus diversos niveles de estructura y de expresión, el destino de la organización.

Principio de pluralismo sindical, referente a la materialización y multiplicación de sindicatos, federaciones y confederaciones sin límite alguno, es decir, la libertad de sindicatos para determinar la circunscripción territorial sobre la que han de actuar y la libertad de crear agrupaciones de segundo grado, es decir, federaciones.

Es de señalarse, que en la Legislación Federal Burocrática, las disposiciones contemplan limitaciones con respecto a los principios que se analizaron, concretamente por ejemplo, el artículo 68 señala que en cada dependencia sólo habrá un sindicato.

2.17. Clasificación de los Sindicatos

La Ley Federal del Trabajo, prevé la conformación de cinco tipos de sindicatos, ya que el artículo 360, los clasifica de la forma siguiente:

- 1. Gremiales.** Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Por ejemplo el Sindicato de Trabajadores, carpinteros, panaderos etcétera.
- 2. De empresa.** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. Por ejemplo el Sindicato de Trabajadores de la Planta Euzkadi, de la Planta Ford de Cuautitlán.
- 3. Industriales.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Ejemplo el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción, de Telecomunicaciones etcétera.
- 4. Nacionales de Industria.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, ejemplo el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Calzado, Sindicato Mexicano de Electricistas, etcétera.

5. 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 una misma profesión sea menor de veinte. Por ejemplo el Sindicato de Trabajadores de Oficios Varios del Municipio de Jacona, Michoacán.

Existe una clasificación doctrinaria de los sindicatos, y que depende del grado de combatividad y autonomía que poseen:

1. **Sindicato Blanco.** Cumple formalmente todos los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón.
2. **Sindicato Amarillo.** Pretende la colaboración de clases; es base de su filosofía buscar la armonía entre el patrón y los trabajadores.
3. **Sindicato Rojo.** Es el sindicato revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

Por otra parte, respecto de la clasificación existente de sindicatos patronales la Ley específicamente en el artículo 361, refiere que esta es la comprendida por patronos de más de una entidad federativa y a una o varias actividades por lo que las clasifica de la siguiente manera:

1. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
2. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Los empresarios y patronos en México, siempre se han organizado no en sindicatos, sino en centros patronales, asociaciones mercantiles o civiles o en cámaras, como la de la construcción, del comercio o de la industria.

2.18. Derechos de Preferencia y Antigüedad

Al respecto como ya se refirió; en el apartado especial a estos derechos que se explicaron dentro de lo que es el estudio del Derecho Individual, sólo nos respecta señalar que dichos Derechos de Preferencia y Antigüedad, también son de gran importancia para el Derecho Colectivo de Trabajo, puesto que en éste, los sindicatos se ven estrechamente ligados a éstos, porque ciertamente la Ley les otorga cierta distinción a aquéllos trabajadores que deseen ocupar una plaza vacante o un puesto de nueva creación que sean miembros de una agrupación sindical, a comparación de aquellos trabajadores que también quisieran ocuparla pero que no son sindicalizados, de ahí su importancia al establecer claramente la Ley las diferencias respecto de unos y otros.

2.19. Contrato Colectivo de Trabajo

A continuación trataremos el Contrato Colectivo de Trabajo, algo muy importante y que consideramos da vida y fuerza para la existencia jurídica de cualquier Sindicato, que por sus fines y objetivos previstos, mismos que se mencionaron anteriormente, deben ser acorde con éste, y para lo cual deberá una vez que exista jurídicamente realizar las gestiones necesarias para lograrlo, ya que sus propios miembros son los que exigen que en este contrato celebrado se pacten todas aquellas condiciones de trabajo, las cuales deberán obviamente ser superiores a las ya señaladas con anterioridad ya que esta es su razón de ser, de lo contrario tal vez no tendría sentido esta institución jurídica dentro de nuestro Derecho del Trabajo.

“La negociación colectiva le pertenece a los trabajadores, quienes la ejercen a través de sus sindicatos, sus resultados se plasman en los Contratos Colectivos de Trabajo, por tal razón, el derecho de asociación profesional se desenvuelve en

dos acciones: la constitución de la organización y el ejercicio de la acción sindical".⁴⁹

2.20.1. Concepto y Naturaleza

Para Roberto Báez, el contrato colectivo de Trabajo es un derecho de los trabajadores y una obligación para los patrones, constituyendo la base para el establecimiento de las relaciones colectivas.

De acuerdo con el artículo 387 de la Ley el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato contrato colectivo de trabajo, cuando éste lo solicite, y en caso de negativa, lo harán mediante el derecho de huelga, dándose por lo tanto tres formas para la celebración del contrato colectivo, es decir, por convenio directo entre sindicato y patrón, por convenio directo derivado de una huelga y como resultado de un arbitraje, al cual se han sometido las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga.

El artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas.

De tal precepto, se puede deducir entonces, que el contrato colectivo es un convenio, que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios, solamente puede ser celebrado por un patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios, y tiene la finalidad de que se establezcan las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

⁴⁹ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Prólogo de Ramón Hernández Barba, 1ra ed., Ed. Porrúa, México 2000. p. 157.

Ahora bien para que este contrato colectivo, surta sus efectos jurídicos, precisa el artículo 390 de la Ley, que debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta.

Respecto de la naturaleza jurídica, por lo regular planteado como un tema difícil para los especialistas tanto en la materia civil como en el derecho del trabajo existiendo diversas teorías al respecto, nosotros nos limitaremos a desarrollar exactamente la naturaleza propia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por ejemplo Mario de la Cueva, al hacer un análisis detallado y exhaustivo de las distintas teorías civilistas, intermedias y sociales, determina la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, afirmando que se trata de una institución de derecho público, que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público

Mientras que Néstor de Buen, señala que el Contrato Colectivo de Trabajo o pacto normativo condiciones de trabajo, “es un acto jurídico propio de Derecho Social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano que se le pueda equiparar”.⁵⁰

Se trata de un contrato distinto diametralmente del civil. El contrato colectivo tiene una naturaleza nueva: la social. Tiene su fundamento en el tercer párrafo del artículo 123 constitucional: “... y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

⁵⁰ Op. cit. NESTOR DE BUEN L. p. 820.

“Es contrato, porque surge de un acuerdo de voluntades, pero su naturaleza es diferente de la del civil, porque tiende no a la satisfacción de intereses particulares, sino a la realización de la justicia social”.⁵¹

2.20.2. Características y Contenido del Contrato Colectivo

José Dávalos, nos expone las siguientes características en el Contrato Colectivo de Trabajo:

1. Una institución de clase. Refiere que solamente organizados los trabajadores en sindicatos tienen la fuerza suficiente para demandar del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, ya que de acuerdo con lo establecido por la Ley en el artículo 387, es decir, la obligación para el patrón de celebrar con trabajadores miembros del sindicato el contrato colectivo de trabajo, cuando éste sea solicitado.
2. Un contrato normativo y de ejecución inmediata. Se da cuando el sindicato celebra el contrato colectivo de trabajo con el patrón y se fijan las normas generales de contratación, celebrando después los contratos individuales de trabajo. Por lo que se refiere a la inmediatez, una vez celebrado no existe la necesidad de hacer los contratos individuales de trabajo, ya que entra en vigor inmediatamente, y obviamente es ejecutado cuando así es requerido por los trabajadores; a su favor.
3. Es un acto complejo, jurídico-regla. Es complejo porque el sindicato es la agrupación de muchos trabajadores y puede haber varios patrones que firmen el contrato. Es jurídico regla porque tiene el carácter de norma, entre trabajadores y patrones.
4. Es un contrato de empresa. Ya que el beneficio del contrato es para todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, como lo señala el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵¹ Op. cit. Dávalos, José. P. 36.

5. Fundamentación constitucional. Nos señala que si tiene su fundamento en la Constitución, ya que de acuerdo a la introducción establecida por el artículo 123 que señala "... de una manera general todo contrato de trabajo", se está comprendido en la Constitución no solamente al contrato individual sino también al colectivo y contrato ley.

El contenido del contrato colectivo de trabajo, lo regula la Ley Federal del trabajo en el artículo 391, y establece lo siguiente:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

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

Nos señala Héctor Santos, con un criterio más práctico la estructura respecto del contenido, de lo que el llama pacto sindical, agrupándolas en cuatro categorías:

- a) El preámbulo, donde se mencionan la fecha y lugar de su celebración, las partes que lo suscriben y su ámbito de aplicación.
- b) Las estipulaciones de contenido económico.
- c) Aquellas de carácter normativo, y
- d) Las de naturaleza contractual o instrumental.

2.20.3. Elementos que lo integran

Néstor de Buen, señala que dentro de los elementos esenciales del Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentra en primer término el consentimiento, ya que la voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral, y en este caso los sujetos, es decir, los trabajadores activos serán los que han de emitir su consentimiento, además que deberá estar constituida en sindicato, dado que así lo establece el artículo 386 de la Ley. Y tratándose de los patrones lo podrá ser cualquier persona física o jurídica colectiva, titular de la empresa o establecimiento. El consentimiento debe ser expreso, y dicha expresión es de forma verbal, formal o en acto solemne.

Al respecto del contenido normativo Héctor Santos señala que el contrato colectivo de trabajo o pacto sindical como lo denomina, “comprende entre sus elementos, las condiciones generales de trabajo y las demás medidas de previsión social concertadas por las partes sociales o sus representaciones en el pacto sindical”.⁵²

Por lo que se refiere a las normas de envoltura, son disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del contrato colectivo de trabajo. Así mismo nos establece José Dávalos al enmarcar dentro de este

⁵² SANTOS AZUELA, Héctor. Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo. Ed. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1987. p. 101.

elemento obligatorio, las cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo.

Para Mario de la Cueva los elementos integrantes de los contratos colectivos ordinarios, son: El elemento normativo o parte nuclear de las convenciones colectivas, referente a las condiciones de trabajo que debían ser contenidas en éstos.

Por su parte Roberto Charis nos establece que la finalidad fundamental de este elemento es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y propiciar a los trabajadores, en forma inmediata, un nivel de vida cada día más decoroso.

Además realiza la clasificación de los elementos normativos, ya que señala que en primera categoría conserva su naturaleza de normas creadoras de derechos individuales, pues se extiende a los beneficios y prestaciones que se deben otorgar a cada trabajador por la prestación de su trabajo. Considera que esta categoría constituye el corazón de las convenciones colectivas, porque su finalidad fundamental es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y proporcionar a los trabajadores, un nivel de vida más decoroso.

La segunda categoría, tiene por objeto las medidas preventivas de la salud y vida de los hombres, señalando que las convenciones colectivas han invadido, para superar sus beneficios, a la Ley del Seguro Social.

La tercera categoría de naturaleza colectiva también comprende una serie abierta de instituciones que se acostumbra denominar prestaciones sociales, de las cuales disfrutaban los trabajadores, consistentes en salas de reunión, bibliotecas, etcétera.

2.20.4. Titularidad del Contrato Colectivo

Por titularidad de contrato colectivo de trabajo, debemos entender que lo representa el Sindicato al que le corresponde el ejercicio de los derechos y acciones sindicales

Coincidiendo con lo expresado por Héctor Santos, la titularidad del contrato colectivo corresponde por obvias razones al sindicato con mayor representación; sin embargo, el problema no es tan simple cuando se suscribe un pacto diferente con mejores condiciones de trabajo, a través de un organismo sindical minoritario.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, contempla en los siguientes artículos los casos de concurrencia de varios sindicatos en una misma empresa, determinando por tanto la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o uno y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Una vez firmado un Contrato Colectivo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados y por extensión a todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados y siempre que conserve la mayoría de los trabajadores, tendrá su representación, por lo que si pierde ésta, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración y titularidad del Contrato Colectivo, lo que se determinará mediante el recuento, que es la prueba idónea cuando otro sindicato reclama la titularidad de éste. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

2.20.5. Modificación y Terminación del Contrato Colectivo

Habitualmente se considera que la vía para la modificación del contrato colectivo de trabajo “es el ejercicio del derecho de huelga que la ley autoriza en sus etapas de revisión. Pero es evidente que las partes pueden, sin necesidad de llegar a esa situación, modificar de común acuerdo lo que a sus respectivos intereses convenga”.⁵³

Respecto a la modificación solo cabe destacar, que solo le corresponde a las partes que intervienen en el contrato colectivo de trabajo, la acción de demandar la modificación del mismo cuando lo estimen pertinente.

Ahora bien respecto de la revisión del contrato colectivo, esta se podrá solicitar a la Junta competente, y sus solicitantes deberán representar el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato, tal y como lo establecen las normas contenidas en el artículo 398 de la Ley. Dicha solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes, del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; del

⁵³ Op. cit. NESTOR DE BUEN L. p. 843.

transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

La terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo, señala el artículo 401 se presenta en los siguientes casos:

- I. Por mutuo consentimiento.
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Aun cuando la Ley no lo señala, puede producirse “una cuarta hipótesis de terminación de contrato colectivo de trabajo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo”.⁵⁴

2.21. Cláusulas de Admisión y Exclusión

Las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.

Las cláusulas de exclusión se establecen en los contratos colectivos, y se puede establecer que el patrón en un momento dado admita exclusivamente a

⁵⁴ Ibidem. p. 844.

trabajadores a que sean miembros del sindicato contratante, dicho fundamento se encuentra en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que aunque no lo refiere como tal, se han conocido así como cláusula de exclusión, a lo que refiere textualmente el artículo 395 de la Ley.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Los dos últimos párrafos de dicho precepto, hacen referencia a la denominada cláusula de exclusión, que significa la estipulación en virtud de la cual puede pactarse libremente por las partes, que dentro de una empresa solo presten servicios los trabajadores miembros del sindicato contratante del contrato colectivo de trabajo.

La cláusula de exclusión de ingreso “es una formación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados”.⁵⁵

La cláusula de exclusión por separación es otra formación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del

⁵⁵ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 308.

empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.⁵⁶

Cuando se trata de la cláusula de admisión el procedimiento habitual consiste en dar aviso por escrito al sindicato; de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término perentorio debe enviar al candidato, de no hacerlo así suele pactarse que el patrón podrá contratar libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de sus servicios.

Por su parte, la Ley señala que para proceder a aplicar la cláusula de exclusión por separación se deben reunir los requisitos estatutarios establecidos en la fracción VII del artículo 371 de la ley, referente a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, en casos de expulsión.

Jesús Castorena señala que la cláusula de exclusión consiste en:

1. El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato. (Exclusión por admisión).
2. El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deja de pertenecer al sindicato. (Por separación)
3. El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que quiera cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos. (exclusión por admisión).
4. El deber del Sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido. (Exclusión por admisión)

⁵⁶ Idem.

Como bien señala Héctor Santos Azueta, los efectos de ambas cláusulas son:

- a) Sólo los trabajadores que pertenecen a la entidad sindical pactante pueden trabajar en los establecimientos en que sus empresarios hayan firmado convenio colectivo en el que se incluya la mencionada cláusula;
- b) El empresario no puede seleccionar libremente a su personal, sino que se encuentra obligado a tomar o mantener en su empleo a aquél que pertenezca a la entidad sindical pactante.

2.22. Contrato Ley

Al contrato-Ley se le conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio.

Esta es otra forma de contratación colectiva que se presenta en nuestro país, su nombre ha generado polémica entre los diversos estudiosos del derecho porque afirman que ni es contrato, ni es Ley, ya que este se aplica a pesar de no contar con la voluntad de alguna de las partes, motivo por el cual no es preciso o conveniente utilizar la palabra contrato. No es Ley porque no emana de un poder legislativo, y además no sigue los pasos para la creación de leyes, ni para la celebración del mismo.

Sus grandes propósitos “son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, colmo el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra”.⁵⁷

⁵⁷ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 474.

Néstor de Buen, nos refiere que existen seis contratos-ley, los cuales corresponden a la industria textil, y uno a las industrias azucarera y alcoholera, transformación del hule en productos manufacturados y radio y televisión.

La solicitud deberá ser presentada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o industrias de jurisdicción Federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Una vez presentado ante cualquiera de estas autoridades, se verificará el requisito de mayoría, y si esta es oportuna y benéfica para la industria se convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y patrones que probablemente pudieran resultar afectados, dicha convocatoria saldrá publicada en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la Entidad Federativa, y en diarios de mayor circulación, y que se juzguen adecuados, señalándose día, lugar y hora para la reunión, y no deberá mediar entre la publicación y la fecha de la convención un plazo menor de 30 días. Dicha convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Una vez reunidos los requisitos de mayoría y verificados por las autoridades, se tiene que dar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 415, para que este sea elevado a categoría de contrato-ley.

Estos contratos-ley serán revisables de acuerdo a lo establecido en el artículo 419 bis, cada año en lo que se refiere a los salario en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión se debe hacer por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta sus efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

2.22.1. Definición y naturaleza

Artículo 404. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

De dicho concepto, como se desprende existe una gran semejanza con el contrato colectivo, sin embargo, si existen diferencias importantes, mismas que trataremos en el último apartado del presente capítulo.

En cuanto a la naturaleza del contrato-ley, algunos doctrinarios expresan que esta es de naturaleza administrativa, esto de acuerdo al procedimiento establecido por la Ley Federal de Trabajo referente a los procesos o pasos a seguir para su elaboración y aprobación en cuanto a las autoridades que intervienen para su realización.

El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza: son un derecho de la clase trabajadora y son fuentes formales del derecho del trabajo.

Por su parte Néstor de Buen, afirma que “la creación del contrato-ley se integra en un acto de Derecho social de realización obligatoria para los patrones, que por lo mismo tiene el carácter de acto debido, con una definida finalidad normativa, y perfeccionado por un acto administrativo del Poder Ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne. Conjuga entonces, un acto de Derecho social con un acto de Derecho Público. En definitiva: un acto social debido, normativo y solemne”.⁵⁸

⁵⁸ Op. cit. NESTOR DE BUEN L. p. 849.

El contrato-ley es una forma de regular las relaciones colectivas de trabajo pero aplicadas a una determinada rama de la industria, con características propias y una vez aprobado será obligatorio para una o varias entidades federativas.

2.22.2. Titularidad y administración

Al respecto, hemos de referir que sucede lo mismo que en el contrato colectivo de trabajo, puesto que la titularidad y por consecuencia la administración de dicho contrato le corresponderá al Sindicato que tenga el mayor número de trabajadores, solo que en este caso se hará en cada empresa, y así mismo la pérdida de la mayoría una vez declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce también la pérdida de la administración, dicha disposición la encontramos en el artículo 418 de la Ley.

Por su parte Néstor de Buen, señala que el concepto de administración expresa, simplemente, que el sindicato mayoritario corresponderá el ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trate. Estas acciones se referirán a la representación de los intereses individuales para el cumplimiento del elemento normativo; a la exigencia del cumplimiento, a favor del propio sindicato, del elemento obligatorio, y por último, a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas a la vigencia del contrato-ley. Esto último significa, de manera particular, promover oportunamente la revisión del contrato ley, concurrir a la convención que estudiará sus reformas y decretar, en su caso, la huelga, por no llegar a un acuerdo colectivo en la revisión.

2.22.3. Elementos que integran el Contrato Ley

El artículo 412 establece que el contrato-ley contendrá: Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

- I. La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- II. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- III. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- IV. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Así mismo, en este contrato-ley también se pueden establecer las cláusulas a que alude el artículo 395 de la Ley, es decir, las cláusulas de exclusión, en todas y cada una de sus modalidades, siendo el encargado de su aplicación el Sindicato administrador de este contrato-ley.

Además también operan para este contrato-ley los elementos analizados con anterioridad en el contrato colectivo de trabajo ya expuestos (supra apartado 2.18.3).

2.22.4. Terminación del Contrato Ley

Por cuanto se refiere a la terminación del contrato-ley, el artículo 421 establece que éste terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Se puede deducir entonces, que si no se da el consentimiento para terminar con dicho contrato-ley, y tampoco se solicita en el período de revisión dicha petición de terminación, entonces este se prórroga de forma automática, existiendo una excepción considerando entonces el ejercicio del derecho de huelga.

2.23. Diferencias entre Contrato Colectivo y Contrato Ley

Por último, en este apartado expondremos las diferencias existentes entre estas dos instituciones existentes en el Derecho del Trabajo, y consideradas como las dos formas de contratación colectiva, y una vez estudiadas estas podemos referir que dichas diferencias son las siguientes:

1. El contrato colectivo es un contrato de empresa ó establecimiento. El contrato ley es un contrato de industria.
2. El contrato colectivo se inscribe antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Mientras que en el contrato-ley su solicitud se presenta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si se refiere a jurisdicción federal, y ante el gobernador de Estado o jefe del Departamento del Distrito Federal si se refiere a industrias de jurisdicción local.
3. El contrato colectivo puede ser formado por un solo patrón. El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones.
4. El contrato colectivo es revisable por lo menos, 60 días antes de su vencimiento; si su duración no es mayor de dos años, y del transcurso de dos años si tiene una mayor duración, si se trata de los salarios en efectivo por cuota diaria, su revisión deberá promoverse treinta días antes del transcurso de un año de su celebración, revisión o prórroga. El contrato-ley es revisable 90 día antes de su vencimiento cuando se trate de revisión general, y de por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año de transcurrido desde la fecha en que surta efectos su celebración, revisión o prórroga cuando se trate de revisión de salarios por cuota diaria.

5. La duración del contrato colectivo puede ser por tiempo indefinido. La duración del contrato-ley no puede exceder de dos años.
6. El contrato colectivo surte efectos desde el momento mismo de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, a no ser que en dicho documento se convenga una fecha distinta. El contrato-ley produce efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la Convención señale otra fecha.
7. La terminación del contrato colectivo se da en tres casos: por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y en los casos establecidos por la ley, en caso de cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. En cuanto a la terminación del contrato-ley se da por: mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

CAPITULO TERCERO

EL SINDICATO Y SU REGISTRO PREVISTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el presente capítulo, hablaremos de los sindicatos en cuanto a su registro, mismo que prevé la Ley Federal del Trabajo para su existencia jurídica, por lo que al ser nuestro tema de estudio, abarcaremos cada uno de los requisitos exigidos por la Ley; así como también abordaremos puntos, críticas y referencias a que han tenido lugar dichas agrupaciones por diversos estudiosos del Derecho del Trabajo.

3.1. Constitución de Sindicatos

Al referirnos a la constitución de éstos, cabe destacar que hacemos mención a un acto por el cual diversos trabajadores deciden voluntariamente formar y o crear un Sindicato, y para lo cual se necesita de un número determinado de trabajadores para lograr su propósito.

Al respecto, encontramos un principio, que ya habíamos estudiado con anterioridad y que lo retomaremos de nueva cuenta ya que su aplicación consiste en la libertad sindical, mismo que se encuentra también contemplado en nuestra Ley Federal de Trabajo, y que establece en el artículo 357: “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”. Por lo que hemos de referirnos a un acto libre, pero para lo cual se deben reunir ciertos requisitos para que este pueda existir jurídicamente.

Por su parte, el maestro Néstor de Buen señala que éstos tienen su base y constitución en elementos esenciales, y por consecuencia se requiere de ciertos requisitos de validez para que se pueda crear esta nueva persona moral.

Por lo que se refiere a los elementos subjetivos, encontramos que estas son condiciones de naturaleza subjetiva, ya que esta como veremos más adelante se refiere exclusivamente al número de trabajadores, mismo que se encuentra limitado solo por razón de edad y que ha sido tomado como un requisito para que se pueda registrar y forme parte de un sindicato, así como la naturaleza de la relación de trabajo. Por lo que el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Pueden formar parte de lo sindicatos los mayores de catorce años”. Respecto a la relación de trabajo, nos referimos a los empleados de confianza ya que éstos no pueden formar parte de éstos, por lo tanto tampoco podrán ser considerados para su constitución o para algún otro acto jurídico en cuanto al Sindicato se refiera.

Ahora bien por lo que respecta a las formas de sindicación, el maestro Mario de la Cueva refiere que éstas son: “las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patronos”.⁵⁹

Cabe mencionar las dos corrientes existentes, que se refieren a la sindicación única y a la sindicación plural

Por sindicación única entendemos “el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio de una determinada demarcación territorial. Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros”.⁶⁰

Al respecto también encontramos que el fundamento de dichas agrupaciones de trabajadores en general se encuentra en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, mientras que por lo que respecta a los de las

⁵⁹ Op cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 323.

⁶⁰ Idem.

trabajadores al Servicio de los Gobiernos Federal y del Distrito Federal su fundamento lo es la fracción X del apartado “B” del artículo 123 constitucional.

Respecto a la forma de sindicación de cada uno de estos rubros, es de señalarse que para los trabajadores en general se señala que la sindicalización puede ser plural, es decir puede haber tantos sindicatos cuantos deseen los trabajadores en una empresa, en una industria, en una entidad federativa o en la República, artículos 357 y 360. Mientras que todo lo contrario sucede con los trabajadores al Servicio de los Gobiernos Federal y del Distrito Federal, al señalarse que sólo se puede dar la sindicalización única; es decir, solo puede existir uno en cada dependencia tal y como lo señala el:

Artículo 68.- En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

3.1.1. De trabajadores

Al respecto hemos de mencionar que la reglamentación existente para su constitución respecto de trabajadores es determinante de manera casi exclusiva para el ejercicio de éste, al referirse prácticamente al número de personas que pueden constituir dicho sindicato, mismo que cobra especial atención al requisito exigido para la constitución referente a los de patrones. Siendo además este un derecho más utilizado por los trabajadores que por los patrones.

Artículo 364: “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 al en que se otorgue éste”.

Para la constitución de un sindicato obrero, la Ley exige un número mínimo de 20 trabajadores en activo, siempre que tengan 14 años cumplidos, considerando como trabajadores en activo, aun a aquellos cuya relación de trabajo la haya dado por concluida el patrón, dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se le otorgue.

Con esta disposición se trata de evitar las acciones de los patronos tendientes a neutralizar o impedir la libre constitución de las asociaciones, derecho de los trabajadores.

En cuanto al número de trabajadores la ley señala que como mínimo para su constitución deberán ser 20, a nuestra consideración, no existe un argumento válido y razonable que lo justifique, tal vez hubiera sido prudente señalar un número equivalente o proporcional al número de trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento donde se pretenda ejercer dicho derecho.

3.1.2. De patronos

Como mencionamos anteriormente el derecho de sindicación de patronos no ha sido muy utilizado por éstos, a comparación de los grandes y diversos sindicatos de trabajadores existentes hasta nuestros días. Es tal vez por dicha circunstancia que al referirse a esta forma de organización patronal, solo hace mención al número de éstos que se necesitan para su constitución, y de como pueden ser constituidos.

Con anterioridad expresamos que, el mismo precepto a que hace referencia a las personas necesarias para la constitución de sindicatos de trabajadores, es decir, el artículo 364 de la Ley, en su primer párrafo también establece el número mínimo de patrones para la constitución de un sindicato patronal, siendo este de tres patrones como mínimo.

Y al referirse también a éstas agrupaciones patronales la Ley señala que se pueden conformar de la siguiente manera:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Sin embargo como hicimos mención en el apartado anterior, los empresarios y patrones en México siempre se han asociado no en sindicatos sino en centros patronales, asociaciones mercantiles o civiles o en cámaras.

3.2. Requisitos de fondo

A continuación hablaremos de los requisitos de formación de los sindicatos, por lo que el maestro Mario de la Cueva, al realizar su estudio nos señala que se da este “nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas”.⁶¹

Doctrinariamente los requisitos de formación de los sindicatos se han clasificado en dos grupos de fondo y de forma, por lo que a continuación realizaremos un estudio de los requisitos de fondo; mismos que se refieren a su constitución, como elementos materiales o substanciales, la calidad de las

⁶¹ Op.cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 331.

personas que concurren a su organización, funcionamiento y finalidades de los trabajadores.

Así mismo el maestro Mario de la Cueva nos señala que estos requisitos han sido divididos, señalándonos que “los requisitos de fondo se subdividen en elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los requisitos de forma son los requisitos formales que señala la Ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación”.⁶²

Al ser el sindicato una asociación de personas con ciertas características hemos de dejar claro, que para que éste sea considerado así y no como una asociación civil o mercantil, necesitan como requisito el que cumplan con su finalidad y darle vida jurídica, es decir su principal objetivo se vea enfocado al verdadero estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Por otra parte, encontramos que otro de los requisitos exigidos por la Ley para la constitución de estas agrupaciones y que se asocia dentro de esta primera clasificación, el de las personas, que como ya indicamos anteriormente el número mínimo que se requiere de trabajadores para su constitución es de veinte en servicio activo, sin importar su nivel, ya que como bien sabemos, la propia constitución y la Ley reglamentaria establece igualdad de condiciones para todos ante la Ley. “La fijación de este número de veinte personas para la constitución de estas agrupaciones obreras se remonta en nuestro derecho a la Ley de Veracruz de 1918; y corre hasta el Código Penal francés de 1810, que parece señaló ese número por vez primera para prohibir las asociaciones que lo sobrepasaran”.⁶³

⁶² Idem.

⁶³ Ibidem p. 333.

Actualmente, y con un sin fin de contradicciones al respecto del número mínimo de trabajadores para conformar un sindicato, con la reforma de la Ley de 1931, al precisarse que estos trabajadores deberían estar en servicio activo, pero que no por eso como bien refiere Mario de la Cueva están en las filas como integrantes de los Sindicatos, pues cuentan con su registro y son personas que aunque no están al servicio del patrón están esperando surja una vacante para ocuparla ya que como sabemos el Sindicato es quien puede proponerlo al patrón, a través de las cláusulas antes estudiadas.

Otro requisito señalado también por la Ley, es respecto a los menores de edad, y que constitucionalmente encontramos su fundamento en el artículo 123 fracción III al prohibir la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Así mismo la Ley Federal del Trabajo en el artículo 23 establece que los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política. Además, los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos, con la única limitación que la Ley establece en el artículo 372 fracción II, señalando que no podrán integrar la directiva del sindicato los menores de dieciséis años.

Por lo que respecta a los extranjeros, no existe disposición que establezca oposición a que éstos puedan formar parte de una agrupación.

Y por lo que se refiere a los trabajadores de confianza, como ya se señaló anteriormente, éstos no pueden formar parte de los sindicatos de trabajadores con la salvedad de que puedan formar uno propio con miembros de su misma calidad, es decir, como trabajadores activos al Servicio del Estado.

3.3. Requisitos de forma

Este segundo grupo de los requisitos de formación se refieren a los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

Para el maestro Mario de la Cueva el hablar de requisitos formales es referirse a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos.

Por lo tanto, para el estudio de dichos requisitos formales, hemos de referirnos a aquellos documentos que nos remiten a la existencia auténtica de un Sindicato, por lo que consisten en el acta de la asamblea constitutiva, la copia autorizada de los estatutos y el acta de elección de la directiva.

Dichos requisitos formales los encontramos señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo que 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 asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

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 de éste con terceros”.⁶⁴

Ahora bien se ha hecho mención de dichos requisitos formales que se exigen y deben cumplir para dar vida o existencia jurídica al sindicato mismos que se encuentran como dijimos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, los cuales son muy fáciles de cubrir, y que sin embargo, a nuestra consideración, estos no satisfacen enteramente las reglas de existencia, ya sea física o jurídica y que pueda ser constatada antes de que se de el registro de existencia jurídica a las agrupaciones motivo de nuestro estudio refiriéndonos concretamente a la fracción segunda, misma que es a nuestra consideración un requisito ilógico y hasta penoso dado que no tiene un verdadero respaldo del mismo, y no existe un verdadero procedimiento o reglas a seguir que deban cubrirse para llegar a constatarlos fehacientemente y así dar vida jurídica a un sindicato, esto a nuestra consideración puesto que a fin de que se pueda corroborar que se cumple con dicho requisito, se necesitaría una persona investida de poder judicial o fe pública; y que diera fe del acto o hecho mismo de que se ha cubierto el requisito en cuanto a las personas que refiere.

Lo anterior, es por que a nuestra consideración dicho requisito es muy fácil de cubrir aparentemente, puesto que los propios intereses del sindicato que requiere su registro, se pudieran ver manipulados por sus dirigentes, por ejemplo, pueden no estar las veinte personas a que hace mención la Ley para su registro, pero si pueden existir nombres y firmas en las listas en cuestión, mismos que como sabemos es muy fácil manipular, y que se hacen necesarios algunos otros requisitos para su corroboración. Por lo que ante su ausencia se estaría ante la

⁶⁴ Op cit. NESTOR DE BUEN L. p. 747.

presente de ciertos actos tendientes a requisitar lo señalado en la Ley como lo es el número mínimo de personas para registrar un sindicato y la falsa presencia de personas que se prestan para aparecer en listas como supuestos trabajadores. De ahí que surja la necesidad de que exista un procedimiento que se fije en la Ley para su comprobación, conocemos el recuento, pero éste sólo se da en caso de que sea solicitado ó si así lo considera la Junta, más nunca por un requisito ó como ya dijimos un procedimiento forzoso a seguir, por lo que el Actuario de la Junta o autoridad competente insistimos puede o no practicarlo sin incurrir en responsabilidad.

3.4. Registro de los Sindicatos

El registro “es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato”. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo”.⁶⁵

Para el Dr. Rubén Delgado Moya, los efectos del registro en sí tienen una gran importancia en la vida de las asociaciones ya que nos señala que con el registro de estos:

- a) Crea la presunción iuris tantum de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia.
- b) Este primer efecto posee un valor general: el registro otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.
- c) El registro prueba que el sindicato es una persona jurídica, y se puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos, así también la representación a sus miembros en el ejercicio de los derechos labores, y

⁶⁵ Op cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 337.

- d) La obligación de los sindicatos de presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva, faculta a ésta a representar a la institución ante todas las autoridades sobre todo en las relaciones con los patrones.

El registro es, sin embargo “un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica”.⁶⁶

Así mismo, existe jurisprudencia al respecto, que señala que una vez que se han satisfecho los requisitos a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo, para su registro éste debe proceder, dado que cubre los requisitos y el objetivo previsto para el mismo, la cual al respecto establece lo siguiente:

No. Registro: 183,686

Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVIII, Julio de 2003

Tesis: III.1o.T.74 L. Página: 1222

“SINDICATOS. DEBE PROCEDERSE AL REGISTRO SOLICITADO SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS LEGALES CORRESPONDIENTES”.

“De las diversas disposiciones que integran la Ley Federal del

⁶⁶ Op cit. NESTOR DE BUEN L. p. 754.

Trabajo y que se relacionan con las agrupaciones gremiales de trabajadores, se desprende que la constitución de un sindicato tiene por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores que lo integran (artículo 356 de la ley de la materia); que el registro de un sindicato únicamente puede negarse porque no se proponga la finalidad prevista por el artículo 356 del propio código obrero; que no se constituya por veinte trabajadores en servicio activo por lo menos, y que no se exhiban los documentos a que se refiere el artículo 365 de la citada legislación. Satisfechos los requisitos anteriores ninguna de las autoridades correspondientes podrán negar el registro sindical solicitado; de donde deviene inconcuso que una vez colmados los requisitos legales que se traducen en los elementos de fondo y forma que para su constitución exige el ordenamiento jurídico en consulta, la agrupación solicitante debe registrarse”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 146/2002. Sindicato de Trabajadores en Artículos Metálicos, Aluminio, Zamac, Plásticos y sus derivados de la Empresa Dica, S.A. de C.V. 19 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ramos Salas. Secretaria: María Lozoya González.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 175-180, Sexta Parte, página 201, tesis de rubro: "SINDICATOS, REGISTRO DE LOS REQUISITOS".

Tal y como se puede observar el presente criterio señalado en la Jurisprudencia, es claro y preciso al señalar que una vez que se han cubierto los requisitos legales no se podrá negar el registro a la asociación que así lo solicite,

puesto que constitucional y legalmente cubre tanto los objetivos que se prevé en la Ley, así como los requisitos de fondo y forma.

3.5. Autoridad encargada del Registro

“Artículo 365.- 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...”

El artículo antes invocado, nos establece expresamente las autoridades ante las que debemos acudir en caso de querer registrar un sindicato, por lo que de acuerdo a la competencia de éste para su registro, se tendrá que acudir a la autoridad correspondiente y, por lo que respecta a la competencia local, la autoridad encargada será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para lo cual a continuación haremos mención al Reglamento Interior que regula a esta autoridad, mismo que contempla en su capítulo VIII del mismo las funciones de las Direcciones Generales Jurídicas de la Junta, en la cual encontramos la Dirección General de Registro y Actualización Sindical, estableciéndose entonces las funciones y obligaciones de dicho encargado en lo referente al registro de dichas agrupaciones

Artículo 2o. del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje: De acuerdo a lo establecido en la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es un Tribunal autónomo e independiente, con plena Jurisdicción y presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno del Distrito Federal, el cuál tiene a su cargo la conciliación, tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, crear condiciones generales de trabajo cuando se someta a su decisión los

conflictos de naturaleza económica; **registrar sindicatos**, recibir en depósito contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, avisos y demás documentación de acuerdo a su competencia que se encuentra determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la ley antes mencionada.

Artículo 48.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con el objeto de agilizar de manera eficaz los procedimientos jurídicos que ante ella se tramitan, contará con Direcciones Generales Jurídicas, las cuales dependerán directamente del Presidente Titular de la Junta, y serán las siguientes:

...IV. Dirección General de Registro y Actualización Sindical,

Artículo 57.- La Dirección General de Registro y Actualización Sindical, estará a cargo de un titular, quien tendrá como responsabilidad, radicar y tramitar todo lo relativo al registro y modificaciones de las organizaciones sindicales.

Artículo 58.- El Director General del Registro y Actualización Sindical, tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Radicar y tramitar las solicitudes de registro de agrupaciones de trabajadores o de patrones, que se ajusten a lo señalado en el Título Séptimo de la Ley Federal de Trabajo, en el ámbito de competencia de la Junta;
- II. Radicar y tramitar las promociones relativas a cambios de directiva, padrón, altas y bajas de sus miembros, reformas a los estatutos y demás movimientos de las diversas Agrupaciones Sindicales registradas;
- III. Llevar un libro de Registro y Control de las Agrupaciones Sindicales, que será autorizado por el Presidente de la Junta y por el Secretario General, y en el cual se anotará el número de registro

otorgado por esta Autoridad, datos relevantes, así como los actos que modifiquen su vida jurídica.

IV. Ordenar y vigilar la práctica de las diligencias que sean necesarias en los asuntos de su competencia.

V. Presentar a la consideración del Presidente Titular de la Junta, así como a la de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, los proyectos de los acuerdos que se requieran en los asuntos de su competencia para su aprobación y firma;

VI. Los asuntos de mero trámite, serán firmados por el Secretario General, quien también podrá firmar los acuerdos y resoluciones a que se refiere la fracción anterior, en ausencia del Presidente Titular de la Junta;

VII. Expedir y certificar las constancias de los Registros y Tomas de Nota de las asociaciones sindicales que le soliciten, previos los requisitos establecidos para ello;

VIII. Llevar un libro de control de las promociones que se presenten ante la Dirección General, anotando en éste, fecha de entrada, tipo de promoción, fecha y sentido del acuerdo;

IX. Rendir mensualmente al Presidente de la Junta un informe de las actividades de la sección a su cargo.; y

X. En general, llevar a cabo todas aquellas funciones inherentes a la esfera de responsabilidad de la Dirección General.

La autoridad encargada del registro, por lo que respecta a la competencia Federal, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal y como lo previene la Ley Federal del Trabajo, así también encontramos en el artículo 2 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social su competencia:

Artículo 2. Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con los siguientes servidores públicos,

unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados: Dirección General de Registro de Asociaciones.

Ahora bien, las funciones expresas de la Dirección General de Registro de Asociaciones las encontramos en el Artículo 19 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo; que establece: Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de su competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones;
- II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones;
- IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes;
- V. Mantener permanentemente actualizada la información estadística de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones a partir de su registro, en lo que se refiere al número de

socios, ramas industriales, tipo de sindicato, entidades federativas y demás datos que se consideren necesarios;

VI. Preparar las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; efectuar los demás actos que se requieran y que de dichas convenciones se deriven, así como solicitar, previa aprobación del Secretario, la publicación de las convocatorias y demás documentos que lo requieran en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo;

VII. Otorgar las autorizaciones de funcionamiento, llevar el registro y ejercer las demás facultades de la Secretaría establecidas en la Ley de Sociedades de Solidaridad Social;...

IX. Las demás que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias y sus superiores jerárquicos, dentro de la esfera de sus facultades.

Ahora bien por último cabe señalar y sólo para precisar que existe a su vez tesis aislada al respecto que nos señala la importancia jurídica de observar lo dispuesto por las normas, esto respecto de quien es la autoridad encargada de realizar el registro, ya que no sólo basta entonces cubrir con los requisitos que nos exige la Ley para registrar y otorgar existencia jurídica a nuestra asociación, sino que se debe acudir ante la autoridad o autoridades competentes para realizar el mismo, sin dejar de observar las normas que éstas nos establezcan y el procedimiento a seguir para su realización, señalando la jurisprudencia en mención y que a continuación se transcribe para su comprensión; que

no es suficiente, acudir ante una autoridad que cumpla respecto de la materia a la que corresponda su competencia, sino que tal y como lo prevé la propia Ley, deberá ser la facultada y competente por ésta misma, para que exista jurídicamente y otorgue el registro de la misma a nuestra asociación.

No. Registro: 225,299

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación VI, Segunda Parte-2,
Julio a Diciembre de 1990

Tesis: Página: 670

“SINDICATOS, SU REGISTRO DEBE TRAMITARSE ANTE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE”.

“Si bien es cierto que el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece diversos requisitos que deben cumplirse para solicitar el registro de un sindicato, no menos cierto es que satisfechos los requisitos debe tramitarse el registro ante la autoridad del trabajo que sea competente, pues sancionar lo contrario sería tanto como que un sindicato pudiera registrarse ante cualquier autoridad del trabajo por el simple hecho de allegar la documentación que en el referido precepto legal se exige, lo cual no es jurídicamente posible”.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo en revisión 456/90. Sindicato Nacional de Trabajadores

del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares. 27 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

3.5.1. Procedimiento de Registro

Una vez que se hayan cubierto los requisitos exigidos por la Ley para su registro, es decir, copias autorizadas de las actas de la asamblea constitutiva, y de la en que se hubiera elegido a los directivos del sindicato, así como de los estatutos, y lista de nombres y domicilios de sus miembros y el nombre y domicilio del patrón o empresa, documentos que deberán estar autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo otra cosa que dispongan los estatutos, entonces se deberán acudir con dichos documentos por duplicado ante la autoridad correspondiente y si se satisfacen todos los requisitos señalados y exigidos por la Ley tal y como lo establece el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, no puede negarse el registro independientemente de su competencia sea federal ó local. La autoridad ante la que se presentó el registro deberá resolver sobre éste si procede o no; resolviendo dentro de un término de sesenta días, pudiendo solicitar a la autoridad para que dicte la resolución respectiva, y una vez que el solicitante requiera a la autoridad para que resuelva respecto del registro, y si la autoridad dentro de los tres días a la presentación de la solicitud hace caso omiso, se tendrá por hecho el registro, surtiendo así todos los efectos leales a que haya lugar, y quedando entonces la autoridad competente, obligada a expedir constancia de registro del Sindicato.

“El plazo es para que la autoridad registradora revise, se cerciore, verifique, inspeccione, pregunte, haga observaciones, requiera respuestas y, en fin, despliegue su función administrativa, con el fin de cumplir la obligación que el Estado y la sociedad le han confiado”.⁶⁷

⁶⁷ Op cit. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. p. 60.

Así mismo, por lo que respecta a la competencia federal, para el registro de los Sindicatos, encontramos que una vez reunidos los requisitos que exige la Ley y que son iguales para el registro de sindicatos en competencia local, se tiene que presentar dicha documentación a la Oficialía de Partes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que es enviada al Registro de Asociaciones. Dicho Registro después de que se realice su recepción es sometida a la consideración de un abogado dictaminador de registro quien verifica que la documentación esté en orden y analiza el Acta Constitutiva, estudia la lógica del acta, la denominación del sindicato, las cláusulas del estatuto presentado. En el análisis del estatuto. el abogado dictaminador de registro verifica que la denominación del sindicato sea congruente con la del acta, la presencia del domicilio del sindicato, la duración del sindicato, las condiciones de admisión de sus miembros, las obligaciones y derechos de los asociados, los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, el quórum requerido para sesionar, el procedimiento para la elección de la directiva, el periodo de duración de la directiva, las normas de administración, adquisición y disposición de lo bienes patrimonio del sindicato, la forma de pago y el monto de las cuotas sindicales, las normas de liquidación del patrimonio sindical, el ajuste de las demás normas que haya aprobado la asamblea a las disposiciones legales. Finalmente, analiza el padrón de agremiados y verifica que los requisitos se cumplan (como el de la edad). Si se requiere, el Registro de Asociaciones puede ordenar una inspección, que tiene por objeto verificar la voluntad de constitución del sindicato, la existencia de la relación de trabajo y el nombre y número de agremiados.

Ahora bien de acuerdo a lo establecido en dicho Reglamento, se presupone que para corroborar todos y cada uno de los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo para el registro de los sindicatos; y por lo que respecta a la competencia Federal, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, señala

en el Artículo 17 las facultades de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como en todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, y solicitar por escrito, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas, se le envíe la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento.

XVIII. Practicar por sí misma o a petición de las unidades administrativas de la Secretaría, a través de su personal o del adscrito a las delegaciones federales del trabajo, las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y de la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, las relacionadas con los trámites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones, u otras que determinen las autoridades superiores de la Secretaría;...

Artículo 31. Las delegaciones federales del trabajo para la realización de sus actividades tendrán la estructura que el Secretario determine, conforme a las disposiciones legales aplicables, y les corresponden en el ámbito de su circunscripción territorial, las siguientes facultades:

VIII. Ordenar la práctica de las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, las relacionadas con los trámites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones, u otras que determinen las autoridades superiores de la Secretaría;...

En base a estos requisitos, el jefe de registro se pronuncia frente a la solicitud de registro y otorga una resolución que da existencia jurídica al sindicato. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La función del Estado en el sistema de registro es la de cerciorarse que se han cumplido los requisitos y que se ha satisfecho el derecho, la legalidad, para luego obligar a todos, al Estado mismo, a tratar con el grupo surgido, el sindicato, para que éste cobre toda su plenitud.

El registro se practica en un libro de naturaleza pública, destinado especialmente para ello, usualmente con números progresivos, y que aparecen en las resoluciones de registro. De forma práctica se dejan espacios para anotaciones marginales, de cancelación, de cambios de estructura, de nombre, etcétera.

Como hemos referido, la autoridad esta obligada a otorgar el registro cuando se cubren los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo también autoriza negar el registro en los casos señalados por el artículo 366:

- a) Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o de patrones.
- b) Si se constituyó con un número inferior al de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, en su caso.

3.6. Constancia y cancelación del Sindicato

Respecto a la constancia, hemos señalado que una vez cubiertos los requisitos exigidos por la Ley, la autoridad debe expedir la constancia al sindicato interesado a fin de que pueda con esta comprobar su existencia jurídica, y así

realizar sus actividades normales como persona moral. También señala la ley en el artículo 366 último párrafo que una vez transcurridos los sesenta días para que la autoridad competente dicte su resolución respecto al registro del sindicato, y ésta sea omisa, el sindicato interesado podrá solicitar a la autoridad que resuelva sobre dicho registro; teniendo por lo tanto tres días más para resolver si es procedente otorgarle el registro al sindicato, pero en caso de incurrir nuevamente en omisión, se da por hecho que este ha sido registrado por cumplir con todos los requisitos; sin que la autoridad haya realizado alguna observación, entonces tendrá la autoridad de nueva cuenta tres días después de haber transcurrido el término antes mencionado para expedir la constancia respectiva, la cual es denominada Toma de Nota, la cual contiene como elementos principales y necesarios siendo expedida por la autoridad competente ante la cual se realiza el registro y el trámite respectivo, la denominación del Sindicato con la cual acreditará su personalidad para actuar en cualquier acto en el que necesite comparecer y acreditar su personalidad cuando sea necesario, la firma de la autoridad emisora, y otros.

Artículo 369 el registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. 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.

Artículo 370 los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje; aunque dependen del Ejecutivo, Estatal o Federal son considerados órganos jurisdiccionales, por lo tanto no se podrá cancelar un sindicato por vía administrativa, ya que siempre se deberá tramitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y siempre en vía jurisdiccional.

Así también, es importante mencionar que aún cuando el artículo 370 menciona la suspensión de los sindicatos; no existe disposición alguna que la regule.

3.7. Duración y terminación de la existencia jurídica del Sindicato

Respecto a la duración y terminación de la existencia jurídica del sindicato, señalaremos que la duración se expresa en los estatutos y que a falta de esta, se dará por entendido que la duración del sindicato será indeterminada tal y como lo establece el artículo 374 fracción IV, y en caso de ser indefinida, los propios miembros podrán mediante sesiones en asambleas legalmente constituidas y dirigidas por su directiva y con el quórum requerido decidir sobre la terminación del sindicato.

Actualmente entonces podemos lógicamente deducir, que no existe disposición legal expresa sobre la terminación jurídica del sindicato, cuando estos no han alcanzado los fines previstos por los cuales se dio origen y se otorgo el registro del mismo.

3.8. Personalidad Jurídica de los Sindicatos y capacidad

Existen diversas teorías expuestas por autores interesados en el estudio de la personalidad jurídica, existiendo por lo tanto diferentes tesis al respecto, en este punto nosotros solamente haremos referencia a la personalidad jurídica de los sindicatos sin entrar a fondo en el estudio de dichas tesis, por lo que hemos de mencionar en forma de resumen que para que un sindicato exista jurídicamente debe cubrir los requisitos exigidos por la Ley, y una vez satisfechos, éstos deben ser sometidos a las consideraciones de las autoridades competentes a fin de que estos verifiquen o den fe de la presencia de éstos, siendo entonces omisa la Ley al no señalar un procedimiento específico a seguir para poder registrar un sindicato,

ya que la autoridad solo da fe de los documentos presentados, sin corroborar su existencia, salvo que lo considere necesario mas no obligatorio.

Ahora bien es obligación de los sindicatos registrarse, tal y como lo establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 374 de la Ley señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y menciona además de los actos que son capaces de realizar por el simple hecho de contar con una personalidad jurídica que los respalde.

Coincidimos con Néstor de la Cueva al aceptar que el registro es un medio de control estatal sobre el sindicalismo, sin embargo lo consideramos necesario puesto que con el registro a parte de otorgar personalidad jurídica al nuevo sindicato, damos certeza jurídica a los actos en los cuales intervienen dichas personas morales y que son capaces de intervenir en los actos que tienen por objeto como ya se dijo el mejoramiento y defensa de los intereses colectivos, así mismo en la práctica, con la toma de nota el sindicato interesado podrá acreditar su personalidad y por lo tanto actuar con dicha calidad la persona o personas interesadas en la participación de los actos jurídicos cuyas consecuencias obviamente producirán sus efectos legales para todos aquellos miembros del sindicato.

En cuanto a la capacidad de los sindicatos, podemos inferir de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; que ésta es limitada, sin embargo en la práctica los sindicatos realizan o llevan a cabo como también señala Néstor de Buen, infinidad de negocios jurídicos que en su totalidad exceden lo señalado en la propia Ley.

Al respecto de la capacidad de los sindicatos, el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”.

Concluimos con lo expuesto por Oscar Ramos al establecer la diferencia entre persona y personalidad, exponiendo que persona “es el sujeto colectivo sindicato, el que tiene capacidad de goce por ser persona moral, y actúa por medio de su directiva, ésta integra la persona, es ella misma. La personalidad corresponde a los extraños, a los que actúan en nombre de la persona: un apoderado debe acreditar su personalidad; la directiva debe acreditar la capacidad”.⁶⁸

3.9. Funcionamiento de los Sindicatos

Los sindicatos como hemos mencionado son los encargados de redactar sus estatutos, reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración, sus actividades, formular sus programas de acción etcétera. La asamblea es un órgano importante del sindicato ya que en ella se expresa la voluntad de la organización. Las asambleas se clasifican en ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias “son las que se celebran para los fines previstos normalmente en los estatutos; por ejemplo , las que se reúnen para las revisiones de cuentas de la directiva, para las elecciones dentro de los periodos electorales establecidos en los estatutos, etcétera. En cambio, las extraordinarias se celebran

⁶⁸ Op cit. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. p. 64.

para tomar acuerdos sobre situaciones urgentes y que requieren anticiparse a la celebración de las ordinarias”.⁶⁹

La directiva es el “órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea”.⁷⁰

En cuanto a su patrimonio sindical, lo son las cuotas sindicales y los bienes muebles e inmuebles que hayan sido adquiridos por éste, y por cuotas sindicales como señala el Doctor Mario de la Cueva deben entenderse las sumas de dinero que consisten en un porcentaje sobre el salario que debe pagar periódicamente cada trabajador al sindicato del que forma parte.

Por lo que respecta a la rendición de cuentas, esta es una obligación de la directiva de rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos una cuenta detallada de la administración del patrimonio de la asociación.

Así mismo, los sindicatos están obligados a comunicar a la autoridad competente, es decir, la que lo registró sobre los cambios realizados como lo son: alta y baja de socios, cambios de directiva, modificación de estatutos que deberán realizarse con copia autorizada del acta respectiva dentro de los diez días de realizado el cambio.

Así mismo también el sindicato puede adquirir responsabilidades con terceros, y además su vida para la cual existe en el campo laboral es extensa, el sindicato podrá emplazar a huelga cuando el patrón no cumple con las condiciones de trabajo plasmadas en el contrato colectivo de trabajo. Podrá además celebrar contrato ley, convenios y acuerdos colectivos, la celebración del reglamento interior de trabajo, etcétera.

⁶⁹ Op cit. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. p. 81.

⁷⁰ Op cit. DE LA CUEVA, Mario. p. 358.

Como vemos entonces su funcionamiento es muy amplio y podrá llevarnos mucho espacio contemplar detalladamente todas y cada una de ellas, por lo que solo mencionamos las mas importantes o usuales y conocidas en el campo laboral.

3.10. Disolución de los Sindicatos y sus efectos

El artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo previene que 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.

Por lo que respecta a los efectos que provoca la disolución del sindicato se han de señalar:

1. La liquidación del patrimonio, mismo que se debe realizar de acuerdo a lo consignado en los estatutos, y tal como señala el artículo 380 de la Ley, a falta de disposición expresa el patrimonio pasará al de la federación o confederación a que perteneciera el sindicato y si no existiera, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. Las condiciones de trabajo consignadas en el contrato colectivo, no habiendo otra organización obrera que lo substituya plantea el problema de la situación de las condiciones de trabajo, en caso de desaparecer el titular del contrato colectivo.

CAPITULO CUARTO

PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL REGISTRO DE LOS SINDICATOS Y PROPUESTA DE REFORMA

4.1. Crítica Jurídica al Sistema Actual de los Sindicatos

En este capítulo trataremos de enfocarnos a un estudio jurídico social de los sindicatos, a nuestra consideración el sistema que envuelve a éstos ha ido decayendo y saliendo del contexto que originalmente les dio vida y que actualmente existen; así como aquellas pequeñas agrupaciones que han dejado de existir, esto debido a la problemática actual que enfrentan éstos, a los constantes enfrentamientos entre sus propios dirigentes, a los conflictos que se derivan entre otros sindicatos que existen en una misma empresa, los intereses divididos y el poder económico y social que estos representan, dejando de prevalecer entonces los objetivos y fines previstos que originalmente les dieron vida y existencia jurídica, y que como ya sabemos éstos eran encaminados prácticamente a la verdadera justicia social, justicia que pretendía el respeto a los derechos del hombre para una vida laboral justa, equitativa y con condiciones laborales que pretendían ir mas allá de lo que se pudiese esperar del patrón, ya que obviamente éste solo veía por sus intereses, sin embargo a nuestra consideración, este esquema que se planteó en materia jurídica de ir mejorando para que los sindicatos alcanzarán a pesar de los obstáculos que en un principio se presentaban han perdido visiblemente su equilibrio y avance; ya que el estancamiento que hay no solo en el sistema de los sindicatos, sino en la propia ley nos conduce a pesar que es necesario cambiar el sistema planteado para el registro de los sindicatos, y a nuestro parecer nuestra legislación actual no contempla ciertas medidas que deban cumplir éstos para obtener su registro y con esto su existencia jurídica, es decir, ha permanecido por años en los mismos términos para la creación, funcionamiento y vida jurídica de los sindicatos, no se

ha realizado ninguna reforma importante que de pauta a seguir con la propia modernidad que implica entonces un cambio en la vida social y que exige también un cambio jurídico en nuestra materia, y que no basta solo con seguir con lo dispuesto por las normas de la costumbre como una forma más de aplicar el derecho, puesto que de los cambios y necesidades que deben contemplarse para una regulación jurídica precisa, requiere de normas vigentes y que sean aplicadas de conformidad a lo que estas establecen, y lograr así lo que pretenden siendo entonces algo justo tanto para los trabajadores y verse reflejado en su conjunto por los sindicatos que son en quien confían para su representación y en quienes ven un medio de defensa laboral respecto de su empresa o patrón.

Ahora bien, de acuerdo a lo expuesto anteriormente, hemos de realizar un pequeño análisis respecto de los requisitos exigidos por la ley y la regulación práctica que se le da en la actualidad.

Así entonces, la Ley Federal del Trabajo contempla en los siguientes artículos las normas que deben de observar aquellas personas es decir, trabajadores y en su defecto patronos que deseen crear un sindicato, así como el procedimiento para su registro y los requisitos establecidos en la Ley para obtener su existencia jurídica.

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

De acuerdo a este precepto, una asociación de trabajadores y patronos, nace con el principal objeto de cubrir una prioridad para éstas; que es el estudio defensa y mejoramiento de sus intereses, por lo que para cubrir la pretensión de existir jurídicamente, esta debe cubrir el objetivo planteado y previsto por la Ley, es decir, nacer primero con la finalidad de defender los intereses de sus trabajadores agremiados, luego entonces si se cumple primeramente con dicho

objetivo y es establecido así en sus propios estatutos, así como además sus propios agremiados que deciden de forma voluntaria integrarse a la agrupación y pertenecer a esta con tal de que se vele por que las condiciones de trabajo sean las mas favorables para estos, y que se cumplan verdaderamente, por lo tanto siendo entonces las condiciones propicias para el trabajador lo más redituable para éstos últimos, es cuando una vez satisfechos, así como otros requisitos previstos en la Ley, se otorgará vida jurídica a un sindicato.

Por estudio entendemos, todos aquellos planteamientos y propuestas tendientes a mejorar la vida laboral de los trabajadores respecto de las condiciones establecidas por la figura patronal, así como de la empresa y todos aquellos elementos y aspectos que puedan en algún momento dado perjudicar al trabajador, procurando siempre el grupo cumplir con el objetivo previsto consistente en el beneficio de las acciones realizadas en favor de sus agremiados.

Por defensa y mejoramiento, entendemos; que el sindicato tiene como objetivo defender los intereses del trabajador, que éstos sean respetados por la empresa o patrón para los cuales trabajan, que sus respectivas condiciones de trabajo sean defendidas de acorde a lo que establecen las Leyes, es decir, se respeten las condiciones mínimas y favorables establecidas en la Ley Federal del Trabajo respecto a sus agremiados, y en su caso estas condiciones de trabajo sean mejoradas y elevadas de lo que contempla la Ley, beneficiando entonces a los trabajadores.

Por lo que respecta a la constitución de los sindicatos, señala el artículo 364. “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 dado 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 otorgue éste.”

En cuanto a la constitución de los sindicatos, como se puede apreciar la Ley considera al establecer que para esto es necesario o mínimo que existan veinte trabajadores que deseen formar su propia agrupación, dichos trabajadores deberán ser miembros activos de dicha empresa para la cual presten sus servicios, es decir, al momento de la constitución del sindicato, deberán estar prestando sus servicios en la empresa o establecimiento en el período en el cual se da la constitución del sindicato. Respecto de esta cuestión y exigencia, vemos que la Ley es clara y precisa al respecto, puesto que en primer lugar no pueden formar parte de estos aquellos que no presten sus servicios en el momento de la creación del sindicato, puesto que como vimos también es de señalarse que su objetivo es el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, por lo que se pretende prever; se cumpla en todo momento con el mismo supuesto, respecto de cada miembro, es decir, que su objetivo no sea distinto al establecido. Por lo tanto si en ese momento no se encuentra laborando un trabajador para la empresa a la cual dice pertenecer y quiere formar parte del sindicato mismo que solicita su registro ante la autoridad competente; se podría dudar de que sus intereses y en sí mismo el objetivo planteado para su creación cumpla con los requisitos exigidos por la Ley.

Por otra parte también es evidente, que la Ley señale que aún cuando un trabajador sea separado de su trabajo dentro de los treinta días a partir de que se presenta la solicitud para el registro del sindicato y en el período en el que se otorgue; será tomado en cuenta respecto del requisito del número mínimo de trabajadores para el registro de la asociación, puesto que es lógico, que un trabajador puede ser amenazado por el propio patrón en la empresa para la cual trabaja, si se llega a enterar de la creación de un sindicato, ya que como sabemos en México, como en otros países no han sido muy bien aceptados en las empresas puesto que su existencia ha sido desviada de lo que realmente debiera

ser su fin y objetivo; así como cuidar los intereses de los trabajadores para que éstos no sean explotados por el patrón, entonces, ante dicha circunstancia un patrón podría en cualquier momento despedir con facilidad a uno o varios de sus trabajadores sin causa justificada, y siendo el caso, si el patrón ha realizado algún despido en contra de aquellos trabajadores que han decidido formar su sindicato y esto sucede en el período comprendido de los treinta días mencionados por la Ley, encontramos aquí la excepción respecto de los trabajadores que se necesitan en servicio activo para cumplir con el mínimo requerido por la Ley y así darse la creación de la nueva agrupación, ya que si esto llegase a suceder y en dado caso se contase con 18 o 19 trabajadores en servicio activo y los faltantes fueran despedidos en el período mencionado éstos contarán como trabajadores activos.

Una vez planteado el objetivo a seguir por los solicitantes, respecto del número de miembros o trabajadores que se requieren para su constitución entonces, se deberá cubrir con otros requisitos para su registro, y ante que autoridad se deberán presentar y en que forma, al respecto el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo nos 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,...”

La Ley Federal del Trabajo señala y divide la competencia de las autoridades ante las cuales se debe acudir para realizar el registro de los sindicatos y dicha competencia queda dividida solamente en Federal y Local, señalándose como autoridad competente local para conocer del asunto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, misma que se encuentra regulada en el artículo 2o. del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que señala que esta es la autoridad competente para realizar el registro de los sindicatos.

Mientras que para conocer del asunto en competencia Federal encontramos que la Ley señala que la autoridad competente es la Secretaría Federal del Trabajo y Previsión Social, y no así en su caso las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje de cada entidad, por la que a nuestra consideración pensamos que la autoridad que pudiera ser competente para conocer del registro de los sindicatos también lo puede ser la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sin ningún problema, al respecto hemos de señalar entonces que existen treinta y dos Juntas Locales, una en cada Estado incluyendo al Distrito Federal. Las Juntas Locales dependen de los gobernadores y la del Distrito Federal depende del Jefe de Gobierno. Por lo que respecta a la Junta Federal del Trabajo esta depende del secretario general, mientras que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social depende del Ejecutivo Federal, tal y como lo establece el artículo 123 fracción XXXI, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo establecido en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo referente al ámbito de competencia de las autoridades federales del trabajo, en donde precisamente se señala el carácter federal y competencia para conocer del registro de los sindicatos; a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que respecta a los documentos o requisitos exigidos por la Ley para su registro, señala el artículo 316 de la Ley Federal del Trabajo que los solicitantes del registro remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

Al respecto hemos de señalar, que la asamblea en este caso; es el órgano supremo de los sindicatos, por lo tanto en esta asamblea constitutiva, una vez que se nombran a sus representantes estos tomarán las decisiones respecto a las acciones del sindicato, y dicha asamblea tiene como fin de que se de constancia en tal copia de la constitución del mismo.

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

En este caso, la Ley señala solamente una hoja simple en la que constarán los nombres y domicilios de sus miembros, es decir, de las personas con las cuales se cuentan para la creación de la nueva persona moral sindicato y de su registro ante las autoridades correspondientes para así cumplir entonces, con el mínimo de trabajadores que se necesitan y los cuales deberán ser miembros activos del mismo, salvo la excepción a que hace referencia el artículo 365 de la Ley, respecto de los trabajadores que sean separados de su trabajo en un período comprendido dentro de los treinta días anteriores a la presentación de la solicitud y el otorgamiento de registro del sindicato.

Dichas hojas que se anexan a la solicitud de registro en original van en hojas membretadas del sindicato respectivo, en las hojas solo anotan los nombres completos de los trabajadores su firma a un costado del mismo y su respectivo domicilio. Como vemos entonces, la Ley es accesible en cuanto a los requisitos exigidos que deben presentar los trabajadores para el registro del nuevo gremio, puesto que no exige ningún documento que acredite ya sea la identidad del trabajador, su domicilio, el número real de trabajadores en la empresa o copias de sus identificaciones, y mucho menos se establece que se tengan que corroborar los datos proporcionados por éstos.

La Ley es clara y precisa, al señalar que para el caso de los patrones, se tendrá que seguir la misma regla para el registro de un sindicato patronal, sin embargo; como hemos señalado en el presente trabajo, los patrones en la practica actual no forman sindicatos meramente constituidos como tales, sino que se agrupan en centros patronales, asociaciones mercantiles o civiles o en cámaras.

- III. Copia autorizada de los estatutos; y

La copia autorizada de los estatutos a que se refiere la fracción en estudio, es más que nada la conformidad de aquellos que participan en las decisiones del sindicato, ya que en los estatutos se establecerán en primer lugar la denominación del sindicato, la forma de trabajo del mismo, la elección de su mesa directiva, su funcionamiento, los períodos que abarcarán sus representantes, de que forma se administrará su capital, cuales serán las participaciones y cuotas sindicales con las que deberán contribuir sus agremiados, las sanciones a aplicarse, los períodos y motivos por los cuales se convocará a asambleas ya sea ordinarias o extraordinarias, etcétera. Al respecto encontramos que el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, establece claramente el contenido de los estatutos, los cuales son claros y precisos en cuanto al contenido que deberán presentar por cuestión de futuras complicaciones ya que son parte medular para el buen funcionamiento y administración de los sindicatos; además que tal y como lo señala la última fracción XV, del artículo antes mencionado, los estatutos podrán contener las demás normas que considere convenientes la asamblea.

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

Tiene como fin, que se de constancia del día en que se eligió a la asamblea y la conformidad de sus miembros, con tal decisión, y así tomar en cuenta el período comprendido dentro del cual tendrán que rendir cuentas a sus representados, y que se de constancia de el período en el cual termina su administración.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

4.2. Observaciones elementales para la formación de los Sindicatos, los trabajadores, la empresa y el Contrato Individual y Colectivo de Trabajo, como punto medular para la continuación de su existencia jurídica y medio de control Sindical

Actualmente la Ley Federal del Trabajo, prevé para la creación de los Sindicatos, cubrir con ciertos requisitos, mismos que se han estudiado en el presente trabajo, y que la misma Ley considera suficientes para que se puedan registrar ante la autoridad competente, sin embargo es necesario señalar, que dichos requisitos hoy en día nos suelen parecer insuficientes, esto debido a la crisis que viven hoy en día los sindicatos respecto a su verdadera razón de existir. Un primer factor que pone en riesgo la libertad sindical, es debido a las crecientes demandas de trabajadores que quieren la creación de su propia agrupación en determinada empresa, la modernidad en la que vivimos es tal, que ha sobrepasado los lineamientos o razones que hace algunos años tomaron en consideración los legisladores para regular jurídicamente la creación y vida jurídica de los sindicatos y por lo tanto de acciones mismas de los trabajadores para conseguirlo, es decir, aquellas personas que quisieran formar y registrar un sindicato para que tuviera vida jurídica ante la sociedad, así como todos aquellos factores tanto sociales, políticos y de rivalidad sindical, es de los que hablamos y de los que básicamente pensamos hacen surgir la necesidad de que dichos requisitos sean un tanto más rigurosos y que sean comprobables en cuanto su existencia, ya que si bien vimos la Ley y reglamentos regulan ciertos aspectos de creación de los sindicatos, no existen lineamientos jurídicos que obliguen estos a comprobar su existencia, sin quedar a lo que establece actualmente la Ley, al criterio o consideración de la autoridad competente.

Así mismo también, encontramos que la Ley señala que el objeto que debe tener cualquier sindicato; es el estudio, defensa, y mejoramiento de sus intereses, también es cierto, que en la actualidad al existir un sin fin de sindicatos, suele rebasarse ese objeto a alcanzar por estos, hablando entonces de rivalidad entre

aquéllos que sólo pretenden en la mayoría de los casos hacer frente a otro sindicato, sin que necesariamente sea para los fines previstos y que la Ley regula.

Ante el avance tecnológico, la corrupción, falsedad de documentos y otros casos, nos encontramos con dicha problemática en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, fenómenos que indudablemente sobrepasan los más anhelados sueños de justicia, equidad e imparcialidad, esto dado a que habría que preguntarse, si realmente un sindicato que pretende ser registrado cuando persigue fines distintos a los señalados por la Ley, cumple exacta, y realmente con los requisitos que son exigidos para su registro, es decir, en primer lugar hablemos de los trabajadores que pretenden formar parte de un sindicato, la Ley no menciona que haya un procedimiento específico para comprobar que su miembro mismo que se figura en las listas a que hace mención el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, exista verdaderamente y con esto exista realmente la relación o vínculo laboral.

Por lo que nos parece necesario recordar elementos y definiciones necesarias en las relaciones laborales, y para nosotros las más importantes trabajador, patrón y sindicato. Al respecto el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "trabajador" es la persona física que presta a otra, sea física o moral, un servicio personal subordinado.

Artículo 10 "patrón" es quien utiliza los servicios de uno o varios empleados; y "sindicato"

Y por lo tanto en su conjunción encontramos que el artículo 356 de la Ley en mención; señala específicamente lo que es un Sindicato "una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Todos los artículos mencionados van encaminados a verificar los elementos o requisitos de forma que establece la Ley Federal del Trabajo puesto que aunque se presume que se han satisfecho en su totalidad los requisitos antes mencionados también es verdad que es necesario verificar los mismos.

Lo anterior debido a que como se ha establecido es necesario verificar dichos requisitos y con esto corroborar que los trabajadores los cuales manifiestan trabajar en dicha empresa y que figuran en las listas mencionadas por el precepto que refiere los requisitos formales a cubrir existan verdaderamente, o más simple, que en realidad existen dichos trabajadores y que no son ficticios, es decir, que solo aparecen nombres y domicilios de éstos, por que si bien es cierto, que cuando la autoridad lo estime conveniente puede realizar una inspección, también es cierto, que no siempre se constatan dichos datos, es decir, no hay una autoridad o persona investida de fe pública que pueda corroborar forzosamente dichos datos, ya que actualmente solo se contempla la posibilidad de que esto pudiera ser necesario, y como expresamos actualmente un documento público o privado se puede utilizar en la forma que se quiera manipular.

Además podemos citar un ejemplo de la opinión clara que nos ofrece el maestro Néstor de Buen al afirmar que: “No se establece en la Ley un procedimiento específico para confirmar que se cumplen los requisitos legales. Esto es importante sólo respecto de la condición de “trabajadores activos” o de “patrones, de los solicitantes. Debe entenderse que son válidos todos los medios de prueba, aun cuando el más utilizado, al menos respecto de los sindicatos de trabajadores, sea la inspección en las empresas a las que prestan sus servicios”.⁷¹

Es por todo lo expuesto anteriormente, que nosotros consideramos de vital importancia tomar en cuenta otros elementos que nos puedan demostrar una existencia real y jurídica, y que podemos considerarlos y exigirlos para la creación

⁷¹ Op. cit. NESTOR DE BUEN L. p. 757.

de los sindicatos, y al referirnos a estos hemos de señalar como base o punto primordial el contrato individual de trabajo, con el cual se pretende en un determinado momento demostrar la existencia de la relación de trabajo, que aunque como ya sabemos, mantiene su excepción respecto a que puede existir relación de trabajo, aunque no así un contrato individual, pero nosotros consideramos que podríamos partir desde este pequeño punto para corroborar la veracidad de la participación activa de un trabajador como agremiado de un sindicato que pretende su registro y existencia jurídica, esto debido a que podremos en un momento dado verificar el tiempo que lleva laborando en la empresa o establecimiento, y no tan solo con el propio contrato individual de trabajo, si no además también con otros documentos que puedan ser prueba plena e indubitables ante las autoridades y que si se requieren de su cotejo se realice sin el mayor obstáculo posible.

Por lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, como sabemos en la practica es por lo que la mayoría de los sindicatos lucha día a día; para conseguirlo dentro de una empresa, ya que como sabemos y quedo explicado en el capitulo respectivo del presente trabajo, sus beneficios hacia los trabajadores es amplio y por supuesto ira de la mano con el sindicato titular si éste cumple con el objetivo preceptuado en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, debe existir para cubrir y luchar por las necesidades que le demandan sus agremiados, siendo las más reclamadas algunas de ellas; la igualdad y mejores prestaciones laborales, como conseguirlo sino con el contrato colectivo de trabajo, que nos otorgará mejores beneficios al vernos directamente ligados a llegar a acuerdos con los empresarios o patrones; que nos darán como consecuencia mayores beneficios a los trabajadores; es por esto que consideramos, necesario se vea un tanto limitado un sindicato en cuanto al mantener o seguir con su existencia jurídica, al respecto nos referimos en cuanto al tiempo que tiene de existencia jurídica una vez registrado, ya que también es de mencionarse que en los estatutos si no se establece el tiempo de su existencia se tomará en cuenta éste como indefinido, pudiendo entonces cualquier sindicato existir sin menor

problema el tiempo que así lo desee, y la problemática surge entonces, cuando existen dos o más sindicatos en una empresa, es entonces, cuando hay que preguntarse cual es el objetivo o razón de ser de determinado sindicato, en primer lugar se supone que su principal objetivo es aparte de lo ya establecido en la ley, por obvias razones conseguir ser el titular del contrato colectivo de trabajo, pero si no es así y solo continua con su existencia para seguir amedrentando al que posee la titularidad sin una razón de ser verdaderamente justa y equitativa para sus trabajadores y no persigue los fines previstos por la Ley, volvemos a tropezar con dificultades, dado a que puede ya no seguir con un determinado número de miembros agremiados que fueron requeridos para su registro, pero los lideres sindicales ante dichas circunstancias pueden aparentar de forma dolosa cubrir dichos requisitos, es por esto, que consideramos también que su existencia jurídica deba ser limitada a determinado número de años. Con lo anterior entonces pueden las autoridades correspondientes, refiriéndonos a las que otorgaron el registro llevar un control de los mismos, y requerirlos para que presenten sus avances en materia de trabajo respecto a sus logros, y en caso de que transcurriera el tiempo previsto para esto, cancelar su registro.

Por lo que respecta a la libertad sindical como un principio fundamental de los trabajadores, en ningún momento se vería violado puesto que como hemos expresado, si dicho sindicato no cumple con el objetivo precisado en la Ley, no tendrá razón de ser su existencia jurídica y entonces se tendría que respetar y hacer cumplir la Ley.

4.3. Propuesta de Reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, de los requisitos a presentar para su registro

La propuesta de reforma del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, surge para nosotros como una necesidad no de restricción, ni de violación de los derechos consagrados de los trabajadores de formar sus propias asociaciones, ni mucho menos como un obstáculo a la libertad sindical, sino simple y sencillamente

como un medio para garantizar que efectivamente los trabajadores que deseen formar un sindicato, lo hagan con la intención de cubrir los fines para los cuales fueron conformados; así como el medio por el cual se les da vida jurídica a éstos, es decir, por medio del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley, y que se prevé se cumplan jurídicamente y de hecho los requisitos señalados por la Ley. Ante esta situación al existir hoy en día una infinidad de sindicatos que no persiguen los fines previstos por la Ley, y que solo están como una forma de represión patronal y social; nos parece necesaria dicha reforma, ya que como se comento en el apartado anterior, los requisitos exigidos por la Ley son en primer lugar, pocos, y por otra parte muy fáciles de obtener o de cubrir, no se pretende poner obstáculos a la libertad sindical si no dar certidumbre jurídica a los actos en los que participan trabajadores y patrones y con ello garantizar la aplicación del derecho y la justicia laboral, actuando en igualdad de condiciones.

Ante dicha circunstancia hemos de señalar que dicha reforma consiste prácticamente en exigir algunos otros requisitos no contemplados en la Ley. Actualmente los requisitos o documentos que se deben acompañar a la solicitud de registro, los encontramos en el artículo 365 que establece que ante la autoridad ante la cual les competa el registro deberán de remitir por duplicado: Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

De los documentos mencionados con anterioridad, y que exige el precepto antes invocado, consideramos que es necesario agregar a la fracción II de éste, la obligación de los solicitantes de agregar además copias simples del documento con el que se puedan identificar los trabajadores, por lo que en primer lugar en este supuesto, se requeriría de copia de la credencial de elector del supuesto trabajador, en la cual deberá obrar una firma en la parte inferior de dicha fotocopia,

en segundo lugar también una copia simple de su credencial que lo identifique como trabajador de la empresa o establecimiento en la que dice labora actualmente, la cual deberá ser vigente al momento de su presentación, esto no consideramos sea un obstáculo, dado que el patrón esta obligado a proporcionarla, y en caso de una negativa se podrá manifestar en la documentación requerida cuando se acompañe a la solicitud de registro, y por lo que respecta a los domicilios de los trabajadores estos deberán de coincidir con las copias de las identificaciones requeridas, o en su defecto acompañar un comprobante de domicilio de la referida documentación.

Dichos requisitos consideramos no son difíciles de proporcionar y si muy viables para comprobar la veracidad de la documentación acompañada a la solicitud, y así corroborar la existencia de los miembros activos que desean obtener el registro de su sindicato.

Así mismo agregaríamos una fracción, en la cual se les solicitaría acompañar además de la documentación antes referida a la solicitud de registro, el documento expedido por parte del patrón en el cual debe constar la antigüedad del trabajador, es decir, el tiempo que lleva laborando en la empresa el trabajador, y los períodos comprendidos, así como el turno en el que actualmente laboral y en el cual se le podrá encontrar dentro del desempeño de sus labores.

Por otra parte también, la obligación de anexar a dicha solicitud de registro copias de los comprobantes de pago al trabajador y en caso de que no pudiesen conseguirse, de los comprobantes de pago de salario recibidos por parte de la empresa o patrón como contraprestación de sus labores, el cual será suficiente con presentar el último recibo de pago reciente o el más cercano a la fecha de presentación de la solicitud, documento con el cual también se pretende demostrar en primer lugar, que es trabajador de la empresa o establecimiento, y que además es trabajador activo en esta.

Por último cabría hacer mención de la existencia un procedimiento por medio del cual, la autoridad competente para el registro se viera obligada a la comprobación de hecho y de derecho de los requisitos exigidos por la Ley, mismo que sería prácticamente otro tema extenso de tesis.

Por lo tanto y en primer lugar, estaría obligada la autoridad competente ante la cual se solicita el registro de un Sindicato, a que una vez que sean revisados los requisitos formales que menciona la Ley, de enviar el expediente formado al inspector de trabajo que tendrá como tarea verificar la veracidad de los mismo, esto mediante una diligencia ante la empresa o establecimiento que será de oficio y sin citación de las partes o previa notificación de la misma, es decir, deberá de presentarse el actuario o inspector de trabajo sin previo aviso, y que estará investido de fe pública y dentro de los diez días de turnado el expediente deberá corroborar dichos datos proporcionados por los solicitantes. Dicho procedimiento antes referido, y aunque sería otro tema de tesis igual de complejo, se tendría que plasmar mediante un estudio minucioso respecto de los reglamentos interiores de las autoridades competentes para el registro de las agrupaciones, y que manejan toda la cuestión relativa a las actividades y funciones del personal que labora en estas, por lo cual se plantearía en dicho procedimiento la obligación de corroborar los requisitos exigidos por la Ley.

Una vez constituida esta persona investida de fe pública en el domicilio de la empresa o establecimiento deberá constatar dichos requisitos, deberá verificar que efectivamente se encuentren los trabajadores en su puesto o lugar de trabajo coincidiendo en éste caso las identificaciones con los supuestos trabajadores, podrá además revisar las listas de asistencia de trabajadores, así como las listas de raya o inventarios que maneje la empresa y donde figuran los conceptos de pagos de salarios de los trabajadores, y en caso de que no cuente con ellos el patrón se deberá asentar la razón de su dicho, debiendo dentro de cinco días contar el patrón con ellas para que el actuario se constituya de nueva cuenta en el domicilio de la empresa.

Así mismo, en el caso de que haya diferentes turnos de trabajo, en la empresa, deberá ser asentado por el actuario o inspector de trabajo al cual se le manifestará dicha circunstancia, con la obligación de este, de regresar dentro de los cinco días a corroborar dicha circunstancia, en relación a los posibles trabajadores ausentes en la primera visita.

Una vez corroborados los requisitos ya mencionados, deberá pasar el informe a la autoridad competente, la cual hará el análisis y estudio respectivo de los requisitos cubiertos por el sindicato solicitante, pudiendo entonces realizar el registro del mismo y otorgar entonces su existencia jurídica.

Los requisitos exigidos y mencionados con anterioridad, surgen dado a que éstos son como hemos repetido insistentemente muy fácil de manipular, además de que como señala Néstor de Buen, en la cita textual anterior no existe en la Ley un procedimiento que permita confirmar los requisitos legales.

Y de igual forma o algo similar; manifiesta Francisco Zapata, quien en su obra el Sindicalismo Mexicano, respecto al registro de un sindicato que le competa a la autoridad federal refiere: “Si se requiere, el Registro de Asociaciones puede ordenar una inspección, que tiene por objeto verificar la voluntad de constitución del sindicato, la existencia de la relación de trabajo t el nombre y número de los agremiados”.⁷²

Al respecto hemos de precisar que la reforma antes referida contextualmente se presentaría de la siguiente manera:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

⁷² Op cit. ZAPATA, Francisco. p. 35.

- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Así, también se debe de acompañar a la solicitud de registro, copias simples de las identificaciones de los solicitantes debiendo firmar cada miembro en la parte inferior de la copia, misma que deberá de contener el mismo domicilio antes proporcionado en la fracción anterior. En su defecto mencionar el porque de esta omisión acompañando un comprobante de domicilio.
Deberá de acompañar el contrato individual de trabajo con el que cuente el trabajador, y en su defecto exponer las causas por las que no se acompaña al mismo. También deberá acompañar a dicha solicitud el documento expedido por el patrón o la empresa en el que figure la antigüedad del trabajador, dentro de la misma.
- IV. Copia autorizada de los estatutos; y
- V. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

4.4. Propuesta de Reforma para que sea modificado el tiempo de duración máxima de los Sindicatos

Respecto de la duración de los sindicatos, como sabemos, esta se encuentra señalada en los estatutos del mismo, y se encuentra regulada en la fracción V del artículo 371 que establece:

“Los estatutos de los sindicatos contendrán:

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;...”

En la practica el contenido de los estatutos se manifiesta al respecto de la duración fijándose de manera indeterminada, es decir, puede señalarse, así o de

plano omitirlo, sin que exista problema alguno al respecto, ya que de la literalidad del precepto antes invocado se establece claramente dicha situación, no hay problema en señalar determinado número de años para su duración y terminación del sindicato cuyo registro es solicitado. Además es claro y obvio que es lo más conveniente hasta el momento que se señale el término de duración indefinido del mismo por cuestiones prácticas, jurídicas y de la posible presentación de solicitudes constantes en determinado tiempo una vez terminada la duración de la existencia jurídica otorgada al sindicato.

Al respecto de la reforma planteada en el presente trabajo, hemos de señalar que consideramos que dicha duración debe ser limitada puesto, que la existencia de diversas agrupaciones lejos de traer consigo el logro de los fines previstos para la creación y registro de los sindicatos, origina problemas jurídicos y sociales en la vida de los gremios, es por esto que consideramos que se debe señalar como vida máxima o de existencia jurídica de los sindicatos de cinco años, tiempo que consideramos pertinente, para cumplir con el trabajo necesario y avanzar con los fines previstos para su registro y que seguirán siendo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes. Pero cabe mencionar que el cancelamiento en este momento no es definitivo puesto que puede solicitar éste un período de tiempo para continuar con sus trabajos, el cual podrá ser de otros cinco años, sin oportunidad de volver a prolongar su periodo de registro y por lo tanto existencia jurídica.

Respecto a éste punto, es de señalarse, que nuestra pretensión es la de conformar jurídicamente un plano de restricción sindical, sin que se viole como se ha dicho la libertad de sindicación, es decir, se pueden formar los sindicatos, asociaciones que quieran los trabajadores, sin embargo si se hace necesario en la actualidad mantener un plano de regulación y control sindical, respecto de su tiempo de existencia jurídica y por lo tanto de las actividades desempeñadas por éste, ya que como se ha expuesto existen diversos factores que no permiten llevar de la mano intereses encontrados por las asociaciones existentes, llevándolos a

veces al caos total, pretendiendo entonces también limitar sus actuaciones sobre las que deban regirse adecuadamente siguiendo los fines previstos en la Ley para su constitución, y a su vez no entorpezcan con su existencia a otras agrupaciones que realmente persigan los objetivos y fines previstos por la Ley, y que como se ha mencionado en ocasiones éstos dejan de cumplir con los requisitos de existencia, de fondo y forma establecidos en nuestra Ley, pero con tal de conservar su existencia jurídica, acuden a su favor en la utilización diversas formas de manipulación de documentos y de personas inexistentes o que no tienen un vínculo laboral con la empresa o patrón. Es por estas razones que consideramos se podría hacer una reforma en nuestras normas en este sentido, y plantear un determinado número de años para su existencia jurídica.

Al respecto y a nuestra consideración la reforma que se ha expuesto en este apartado quedaría en los siguientes términos:

Artículo 371:

“Los estatutos de los sindicatos contendrán:

IV. Duración. La duración máxima de un sindicato para que éste continúe con su registro ante la autoridad competente que lo otorgó, y por lo tanto con su existencia jurídica será de cinco años, en caso de no cumplir con los objetivos previstos en el artículo 356 de Ley en estudio. A su vez se deberá contemplar la obtención de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En caso de no cumplir con dicho fin, se le podrá conceder al sindicato en cuestión, si éste así lo solicitara, una prórroga de cinco años más a partir de que haya sido concedido, y durante este período tendrá que velar por el trabajo constante a fin de cumplir con los avances necesarios para cumplir con su objetivo, y en caso de no conseguirlo se dará por terminada la duración de registro de los sindicatos.”

4.5. Cancelación de Registro de los Sindicatos por no haber cumplido con los objetivos previstos para su existencia jurídica

Al respecto el artículo 369 de la Ley Federal del trabajo señala que:
El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. 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.

La cancelación del registro, la exponemos en este apartado puesto que la relacionamos con el tiempo o duración máxima de los sindicatos, y que en este caso se entenderá que si ha pasado el tiempo de duración de éstos y que no han cumplido con la finalidad prevista, misma que es a nuestra consideración alcanzar u obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo que le garantizará su existencia jurídica hasta en tanto siga velando por los intereses de sus trabajadores, por lo que la Junta entonces podrá cancelar el registro de dichas agrupaciones.

Para nosotros la cancelación del registro, se da por la simple y sencilla razón de que a pesar de que se encontrará todavía en tiempo para seguir con los trabajos de avance en materia laboral respecto de las condiciones laborales de sus agremiados, si éste además deja de contar íntegramente con todos los requisitos exigidos por la Ley, no presenta un esquema de avances laborales, y no cuenta con más agremiados de los ya mencionados y que fueron requisitados en su registro, se podrá cancelar dicho registro de forma definitiva.

Consideramos que es importante para todo sindicato preservar su existencia jurídica, así mismo consideramos que es importante que éste vele por los intereses jurídicos de sus agremiados, y que ante la empresa o patrón sea como

un ente con el cual tenga que negociar todas aquellas prestaciones que le correspondan a los trabajadores por el simple hecho de pertenece como miembro activo a la empresa y a su agrupación. Es por esto que consideramos que un sindicato a parte de nacer y existir jurídicamente conforme a los fines previstos para la creación de éstos, también es cierto que además su conformación se da ante el interés de conseguir la titularidad del contrato colectivo mismo que pudiera estar en determinado momento en manos de otro ya existente, y que si bien es cierto al existir ya con anterioridad otro sindicato el objetivo planteado por el que se pretende constituir y nacer jurídicamente; sus pretensiones serán las mismas que tuvo la agrupación anterior para su conformación, es entonces que por lo tanto consideramos que el ideal máximo para un sindicato, es conseguir determinado contrato colectivo de trabajo, puesto que como sabemos éste podrá brindar al titular del sindicato y por consiguiente a sus agremiados mejores condiciones laborales puesto que va a ser el corazón y alma de su existencia, sin que con esto se dejen de observar los supuestos que establece la Ley para la titularidad de un contrato colectivo de trabajo en el caso de que existan diversos sindicatos en una empresa, ya sea respecto del número de agremiados, del interés profesional, etcétera.

Con esto se pretende conseguir se regulen de forma adecuada las actividades de los sindicatos, así como también que vayan de la mano los fines previstos por la Ley para la creación de los mismos, y continuo trabajo para conseguir a la par los fines establecidos. Es decir no se pretende, modificar o alterar la naturaleza y vida de los fines planteados por la Ley Federal del Trabajo respecto a lo previsto para su constitución y por lo tanto de su existencia jurídica, sino lo que pretendemos, es que, se vean reflejados realmente los fines por los cuales se creó y por lo tanto se dio la existencia jurídica a un sindicato, y esto como sino a través de los resultados y logros específicos a través de lo que origina que un sindicato tenga la titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

Es por ésta razón que como se manifiesto al principio de este apartado esta exposición de pretensión de reforma va de la mano con el tema expuesto anterior,

puesto que, en el apartado anterior se hizo mención del tiempo o duración máxima de la existencia jurídica de los sindicatos, puesto que por una parte se plantea se fije determinado número de años para su existencia jurídica, y por otra parte señala que es necesario que cumpla con todos los fines previstos para la constitución de un sindicato, señalando entonces en este apartado que si dentro del tiempo fijado como máximo para la duración de los sindicatos este ha alcanzado el objetivo planteado por nosotros como primordial; que es obtener la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, por obvias razones podrá continuar con su existencia jurídica, pero en el caso de que éste a parte de no cumplir con los fines previstos, ni obtener el contrato colectivo de trabajo, así también que ha pasado el tiempo fijado a nuestra consideración como el máximo de duración para obtenerlos, se les podrá cancelar el registro otorgado por la autoridad competente.

Al respecto de la cancelación del registro como lo hemos dejado establecido al principio de este apartado la Ley señala las causas por las cuales se podrá cancelar el registro siendo clara al establecer que podrá ser porque ha dejado de contar los con requisitos legales de fondo y forma, sin mencionar que sea una causa el hecho de no cumplir con sus obligaciones etcétera.

Ahora bien a nuestra consideración la cancelación de los sindicatos es necesario puesto que no cumplir con las obligaciones o fines previstos por la Ley se dejan de observar dichos requisitos de constitución y por lo tanto también de existencia jurídica. Por lo tanto no cumplir con los fines previstos así como no alcanzar el objetivo por nosotros respecto de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, debe traer como consecuencia; que se cancele el registro del sindicato en cuestión y que por lo tanto sea negada su existencia jurídica ante la autoridad competente misma que en un principio otorgo su registro, y que como bien lo establece el último párrafo del artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo es competencia de determinar tal situación a la Junta de Conciliación y Arbitraje hablando de competencia local, pero en caso contrario es decir competencia

Federal la autoridad competente lo será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Hemos de concluir exponiendo que a nuestra consideración la reforma a que hacemos mención en este pequeño apartado se podría expresar de la siguiente forma:

“Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución;
- II. Por dejar de tener los requisitos legales; y
- III. Por no obtener durante el tiempo máximo legal de existencia jurídica establecido en la presente Ley, la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

La autoridad competente para conocer de la cancelación del registro lo será del sindicato lo será en caso de competencia local, la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en caso de competencia Federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

Por último hemos de exponer a continuación las conclusiones, que nos merece el presente trabajo y que a lo largo de los capítulos antes ya expuestos hemos tratado de ser precisos en cuanto a las ideas que consideramos principales y relevantes dentro del presente estudio mismos que consideramos necesarios y hoy en día razonables y que en un futuro pudieran ser considerados como tema de futuras reformas a la Ley, sin dejar de ver, que nuestro estudio al constituir solo un tema de tesis puede adolecer de diversos aspectos jurídicos importantes, y a pesar de su complejidad se trato de profundizar lo más posible; tratando de aclarar los aspectos que nos parecieron en un momento como temas de debate para el presente trabajo, y es por esto es que en este apartado, trataremos de ser más específicos al exponer las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Como hemos mencionado a lo largo del presente trabajo, a través de la Historia misma y de las demandas de los trabajadores para que fueran respetados sus derechos más mínimos y de la exigencia que se les tratara como seres humanos y no como simples máquinas que trabajaban horas continuas y excesivas, así como el pago de los servicios por su mano de obra a que eran acreedores con un sueldo efímero por parte de quienes conocemos como patrón, así como demandas de equidad y justicia, es como surgen los sindicatos, que en aquel entonces surgen con el primordial propósito de salvaguardar los intereses de sus agremiados, y quienes ven en esta institución una alternativa de comprensión, de lucha por sus intereses y de poner un alto a las largas jornadas laborales, así como de las humillaciones y malos tratos de sus patrones, es por lo que los trabajadores se sienten protegidos, y sin pasar por alto el mencionar aquellos grandes movimientos obreros que tuvieron como objetivo luchar por aquellos ideales de justicia social y laboral.

SEGUNDA.- Los sindicatos a través de la historia han evolucionado, y alcanzado sus objetivos, y por lo que respecta a nuestra modernidad cabe mencionar que existen diversos criterios respecto a su existencia, desde los que mencionan que no sirven, que son un obstáculo a la vida laboral y sobre todo para el patrón, hasta los que anhelan con formar su propio sindicato ya se con el objetivo de que el patrón respete sus derechos como trabajador, hasta aquél que sólo pretende ser un líder sindical y con ello obtener algunos otros beneficios.

TERCERA.- Y aunque hemos de aclarar que nosotros no tomamos partida en cuanto a los ideales revolucionarios, ni políticos o sociales, ya que en el presente trabajo, lo que se trato es de visualizar jurídicamente las normas que contempla la Ley y que deben seguir los trabajadores para la constitución y registro de sus agrupaciones, ciertamente concurren en la práctica toda esta serie de factores sociales y políticos que quebrantan la finalidad y propósitos mismos de la existencia jurídica de los sindicatos y que nos pueden envolver en cuestiones meramente sociales y políticas.

CUARTA.- Por lo que a nosotros respecta, del presente tema de trabajo se tomaron en consideración temas de Derecho Individual de Trabajo y Colectivo, puesto que el Sindicato envuelve todos aquellos aspectos y temas que le conciernen al trabajador en cuanto a sus derechos se refiere, y es por esto que consideramos que un Sindicato debe tomar como objetivo el velar fijamente respecto de los intereses y derechos que por el simple hecho de existir o de mera pretensión de un sindicato sea su fiel objetivo, es decir trabaje apegado a lo que establece la Ley.

QUINTA.- Aunado a lo anterior, es por esto que surge la necesidad de que se vean implementados literalmente y con mucha más rigurosidad los requisitos que prevé la Ley para el registro de los sindicatos. En primer lugar planteamos que a parte de los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 365,

se vieran jurídicamente normados otros requisitos que comprobarán realmente su existencia, y con esto compruebe realmente el vínculo laboral existente entre la empresa y el trabajador como miembro activo de ésta para así formar parte y constituir jurídicamente un sindicato, y así velar por la aplicación jurídica y real de la Ley de aquellos que presumen cumplir al cien por ciento con los requisitos exigidos por la Ley.

SEXTA.- Por lo que respecta a los requisitos formales que establece la Ley Federal del Trabajo, y específicamente en relación a los miembros que se requieren para la constitución de la agrupación, partimos del supuesto que ésta misma plantea, es decir, que cuente con veinte trabajadores. Por lo que a nuestra consideración es necesario verificar jurídicamente y de hecho que en realidad cuente con veinte trabajadores activos el solicitante del registro y por tanto así su existencia jurídica.

Por otra parte, establece la Ley que se debe agregar una solicitud misma a que alude el artículo 365 haciéndonos referencia a una lista en la que deben aparecer los nombres y domicilios de los trabajadores existentes, por lo que en nuestro presente trabajo, hacemos hincapié al mencionar o señalar que es necesaria la debida comprobación de los requisitos formales que establece la Ley, esto para su debido cumplimiento, es decir, que los trabajadores existan realmente y formen parte de la empresa para la que dicen laboral y no sean trabajadores ficticios solo para su debida constitución, así como que no obren nombres y firmas aparecidas de la nada, también así que a su vez como mencionamos, con la tecnología existente hoy en día se evitará en lo más mínimo posible la presentación de documentos apócrifos y hasta evitar así también que aparezcan personas supuestamente trabajadores de la empresa, gente que muchas de las veces se alquila para aquellos interesados en cubrir el requisito exigido.

SÉPTIMA.- Por lo anterior, es que consideramos que es necesaria una reforma para que la norma en concreto pueda de alguna forma evitar este tipo de falsedades y así los gremios nazcan y existan sanamente, sin problemas o vicios al respecto, y aun más que no permanezcan con su existencia a costa de otros.

OCTAVA.- Con la reforma entonces planteada en el presente trabajo y como hemos mencionado repetidamente se pretende que se pruebe jurídicamente y hecho la existencia del vínculo laboral, así como que se cuente realmente entonces con los requisitos exigidos por la Ley respecto del número mínimo de trabajadores activos en la empresa y que entonces estos no sean personas contratadas o adheridos por un día a la misma.

NOVENA.- Los documentos que nosotros consideramos necesarios podrían ser el contrato individual de trabajo, mismo que esta obligado el patrón a proporcionar a sus trabajadores. Una copia del documento oficial con el que se identifiquen los miembros del sindicato solicitante; copia en la cual debería ir estampada una firma del solicitante, y documento en el cual deberá aparecer el domicilio de éste, y en su defecto una copia del comprobante del mismo.

Así como, agregar en su caso copia de la identificación en la que figure como trabajador de determinada empresa en la que presta sus servicios a determinado patrón, misma que en caso de no contar con ella lo deberá manifestar así, hoy en día como sabemos, la mayoría de las empresas otorgan a sus trabajadores credenciales mediante las cuales se identifican en las entradas de las empresas o establecimientos, por lo cual consideramos no es una limitante para ser proporcionada a la autoridad competente encargada del registro.

También nos parece necesario y para los mismos efectos, que presenten su último talón de pago, o sobre, mismo que consideramos nos puede dar pauta a determinar si es trabajador o no para quien manifiesta el trabajador, y en caso de

que se le pague de otra forma deberá de manifestarlo, ya que como también es sabido, a la mayoría de los trabajadores se les paga por medio de una cuenta bancaria en la que reciben su tarjeta de debito pudiendo manifestar dicha situación.

Por último consideramos también importante, anexar a la solicitud cada trabajador miembro de la agrupación que solicita su registro; la llamada hoja de antigüedad expedida por el patrón o empresa a la cual presta sus servicios. Con la misma constataremos el tiempo que lleva laborando en ésta, así como si es aún trabajador activo de la misma.

DÉCIMA.- Ahora bien se plantea en el presente trabajo una reforma referente a la duración máxima de existencia jurídica de los sindicatos, ya que como bien lo establece la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden durar el tiempo que éste considere necesario, sin que haya un término para éstos, es decir, en los estatutos se puede establecer el tiempo que puedan estos durar, pero a falta de su disposición expresa la misma será indeterminada.

Ante esta situación y como se dijo el sinnúmero de sindicatos existentes, que plantean su registro ante las autoridades; acompañado de algunas deficiencias por parte de las autoridades y de las normas mismas para verificar que éstos cumplan sus objetivos, consideramos necesario se establezca una tiempo máximo de duración de los mismos, dado que con esto pretendemos un control sindical respecto de sus fines que prevé la Ley y que éstos sean sus objetivos, tratando de conseguir con esto, que transcurrido dicho tiempo se le solicite al sindicato en cuestión rinda un informe sobre sus actividades y logros en beneficio de sus trabajadores, y en caso de existir sin tener algún beneficio realmente visible, se reconsidere la existencia del mismo.

DÉCIMA PRIMERA.- Por último también consideramos importante que un sindicato tenga como objetivo para continuar con dicha existencia jurídica el que alcance ser el titular del contrato colectivo de trabajo, dado que consideramos este es el corazón o razón misma de ser de un sindicato, y no así cuando sus objetivos son diferentes a los previstos en la Ley, y los cuales deben ser lo suficientes para alcanzar la justicia social de los trabajadores ante sus patrones, y con esto elevar la mejoría de las condiciones de trabajo.

Para la mayoría de los sindicatos el hecho de alcanzar la titularidad de un contrato colectivo hoy en día podría significar el simple hecho quitar un rival más de su camino, de alcanzar cierto poder en la empresa tal vez a su beneficio o el de sus trabajadores. Pero a nuestra consideración la Titularidad del Contrato Colectivo del sindicato respectivo, significa o debe significar beneficios laborales, mejores condiciones de trabajo respecto a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y mucho más altas a éstas, es la confianza de que se trabajara honestamente, el retorno de la justicia puesta de los trabajadores en su Sindicato, es la paz, la justicia y la equidad laboral.

Además es necesario señalar por último que es de gran importancia la existencia de un procedimiento que indique los pasos a seguir para el registro de los gremios que requieran su registro, lo que conlleva la determinación, veracidad y su debida constatación de los requisitos que exija la Ley para tal efecto, así como también se vigile el legal cumplimiento de los fines previstos para otorgar existencia jurídica de éstos, imponiendo a su vez como objetivo, obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, ya que consideramos éste será un factor importante para el avance laboral, traduciéndose éste en verdaderos beneficios en relación a las condiciones laborales de los trabajadores miembros de la agrupación, y con esto presionar a sus dirigentes para que trabajen al respecto, dado que de lo contrario podrá perder su registro si no lo consigue en el tiempo que consideramos pertinente.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho Colectivo Laboral. Prólogo de Dr. Alfredo J. Reprechet, Ed. Caja de Non, Buenos Aires 1973.
- 2.- BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo. 4ta.ed., Ed. Pac, México 2001.
- 3.- BAILÓN BALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Ed. Mundo Jurídico, México 1991.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Mc GRAW-HILL, México 1997.
- 5.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Pac, México 1989.
- 6.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Harla, México 1985.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Buenos Aires 1959.
- 8.- CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Editado por J. Jesús Castorena, 6ta. ed., México 1984.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo Mexicano. 1ra.ed., Ed. Trillas, México 2000.
- 10.- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. 3ra. ed., Ed. Esfinge, México 2002.
- 11.- CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Prólogo de Ramón Hernández Barba, 1ra ed., Ed. Porrúa, México 2000.
- 12.- CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Porrúa, México 1997.
- 13.- Dávalos, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Porrúa, México 2003.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 9na. ed., Ed. Porrúa, México 1998.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 9na. ed., Ed. Porrúa, México 1998.

- 16.- DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Sista, México 1989.
- 17.- DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo aplicación y sus tendencias. Tomo II, 2da. ed., Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires 1983.
- 18.- GARRIDO ALENA, Ramón. Derecho Individual del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Oxford, México 1999.
- 19.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 9na. ed. Ed. Porrúa, México 1990.
- 20.- KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. 2da. ed., Ed. Themis, 1995.
- 21.- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 2da. ed., Ed. Porrúa, México 1993.
- 22.- LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., 1997.
- 23.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, 1ra. ed., Ed. Porrúa, México 1983.
- 24.- NESTOR DE BUEN L. Derecho del trabajo. Tomo II. 19na. ed., Ed. Porrúa, México 2005.
- 25.- PATIÑO CAMARENA, E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo. Ed. Oxford, México 1999.
- 26.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. 1ra. ed., Ed. Trillas México 1991.
- 27.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. 2da. ed., Ed. Pac, México 1985.
- 28.- SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Prólogo de Mattia Persiani, 2da ed., Ed. Porrúa, México 1997.
- 29.- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo. Ed. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1987.
- 30.- SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Trillas, México 1992.

31.- ZAPATA, Francisco. El Sindicalismo Mexicano Frente a la Reestructuración. 1ra ed., Ed. El Colegio de Mexico, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, México 1995.

Metodología Jurídica

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica. 1ra. ed., México 1999.

HERNÁNDEZ ESTÉVES, Sandra Luz y López Durán, Rosalío. Técnicas de la Investigación Jurídica. 2da. ed., México 2005.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Editores Mexicanos Unidos S.A., 2007.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Libuk, 2007.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Editorial SISTA 2007.

Ley del Seguro Social, Editorial SISTA 2007.

Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ediciones Andrade, 2006.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ediciones Andrade, 2006.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, ediciones Andrade 2006.

Jurisprudencia