



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**INTERVENCIÓN LEGAL Y ACTIVA DEL
TRABAJADOR EN EL SINDICALISMO
MEXICANO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

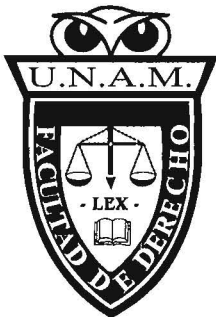
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

GUILLERMO LÓPEZ ROLDÁN

PROFESOR:

LIC. JOSÉ LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ



**CIUDAD UNIVERSITARIA 2017
CD. MX.**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO



LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

El alumno: **GUILLERMO LÓPEZ ROLDÁN**, con número de cuenta: **76210578** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"INTERVENCIÓN LEGAL Y ACTIVA DEL TRABAJADOR EN EL SINDICALISMO MEXICANO"**, bajo la dirección del LIC. **JOSÉ LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **DRA. SOCORRO UGALDE RAMÍREZ**, en el oficio con fecha 25 de junio del año 2015, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 26 de Febrero de 2017.


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p. - Seminario.
C.c.p. - Alumno.

A mis padres:

Guillermo López Vázquez y Concepción Roldán

Agradezco su apoyo cariño y amor, que siempre tuvieron conmigo, dándome las herramientas necesarias para mi formación.

A mis hijos:

Guillermo López Rodríguez y Lizbeth López Rodríguez:

Por su comprensión, tolerancia y amor que me tuvieron al realizar este trabajo, fueron la fuerza para concluir

A mi esposa:

María de Lourdes Rodríguez Arana:

Su cariño y gran apoyo fueron parte importante para concluir este trabajo.

A mi asesor:

Lic. Leopoldo Carmona González

Agradezco las observaciones siempre tan oportunas y gran sabiduría que me orientaron para la disertación de este trabajo.

Mi Facultad de Derecho de la Universidad
Autónoma de México:

Por pertenecer a ella y de ella emanar como
profesionista.

A ese Dios:

Que me dio el don de la vida porque a través de ello
puedo reconocer que mi existencia no ha sido en
vano

A mis Familiares:

El gran apoyo y entrega que me brindaron para tener
confianza en mí y así concluir una etapa más de mi vida.

A mis amigos:

Su gran amistad y el conocerlos en este ciclo tan importante para mí.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES RELATIVOS A LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

1.1.-Derecho Sindical Mexicano.	1
1.2.-Diferencia entre Sindicato y Coalición.	6
1.3.-Contrato Colectivo de Trabajo.	9
1.4.-Elementos de la Relación Colectiva de Trabajo.	10
1.4.1. Patrón.	13
1.4.2. Trabajador (socio activo).	14
1.4.3. Sindicato.	15
1.5.- Contrato Ley.	20
1.6.- Estatuto Sindical.	21
1.7.- Padrón de Socios del Sindicato.	26
1.8.- Registro de Asociaciones.	28

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO MEXICANO.

2.1.- Primeras Asociaciones en México.	31
2.2.- Historia del Sindicalismo en México... ..	34
2.3.- Condiciones Generales de Trabajo	50

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO.

3.1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	55
3.1.1. Artículos aplicables del Derecho de Asociación en el Código Civil.	61
3.2.- La Ley Federal del Trabajo en Vigor.	62
3.2.1. Formación, Objeto y Constitución del Sindicato.....	69
3.2.2. Derechos y Obligaciones del Socio del Sindicato.	78
3.2.3. Tipos de Sindicatos.	82

CAPITULO 4

Pág.

LA INTERVENCIÓN LEGAL Y ACTIVA DEL TRABAJADOR EN EL SINDICALISMO MEXICANO.

4.1.- Los Sindicatos Mexicanos deben Constreñirse a lo estipulado por sus Estatutos y demás Leyes Mexicanas en Materia del Trabajo.	85
4.2.- La Emisión de Acuerdos de la Autoridad Laboral para la Veracidad de la Intervención del Trabajador como Miembro Activo en el Sindicalismo Mexicano.	91
4.3.- La Autoridad Laboral Mexicana presente en las Asambleas de Elección Sindical.....	98
4.4.- El Socio del Sindicato Base de la Existencia del Sindicalismo en México. .	102
CONCLUSIONES.	105
BIBLIOGRAFÍA.	107

INTRODUCCION.

En el sindicalismo mexicano han existido un sin número de estructuras internas que permiten modificar a su criterio el funcionamiento de los mismos, que los hacen muchas veces intocables, poderosos, audaces, y con una vida infinita.

Es por ello que este trabajo nos ayudará a ventilar las diferentes normativas existentes en los sindicatos, que demuestren la forma democrática en la que deben conducirse.

La normatividad que esgrima en la vida interna de los sindicatos es totalmente democrática, y basada en nuestro ordenamiento jurídico, como es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, que permite a los trabajadores o patrones según sea el caso, de crear sus estatutos que les permitan participar activamente ante las autoridades o ante la sociedad en forma transparente.

Lo que nos espera, al leer este documento es el planteamiento que conforme a derecho la autoridad laboral, pueda coadyuvar a que los sindicatos, no solo se vean obligados a existir legalmente, sino que realicen verazmente la participación de sus agremiados según lo señalado en su ordenamiento interno mejor conocido como estatutos.

Así, la autoridad laboral, con las facultades que le confiere la propia Ley Federal del Trabajo, podrá tener los medios necesarios para que los sindicatos, sean de trabajadores o de patrones, den cumplimiento veraz al objetivo para lo cual se constituyeron, como el realizar sus convocatorias el día y hora, la plena identificación de sus agremiados, la rendición de cuentas financieras, las altas y bajas de sus socios, y otras, que deban tener en sus asambleas, inclusive pudiéndose constituir para dar fe del cumplimiento a lo decretado en sus propios estatutos. De tal manera que exista transparencia en su documentación y funcionamiento de esos entes sindicales que hoy en día adolecen de credibilidad.

Obviamente encontraremos propuestas que estarán en contra de lo que planteamos, por el mismo sistema político, por no estar de acuerdo en la transparencia que hoy por hoy amerita, sin embargo, este trabajo ayudará a tomar conciencia de una justicia social laboral, que coadyuve a intervención legal y activa en el sindicalismo mexicano.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES RELATIVOS A LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

1.1. Derecho Sindical Mexicano.

En México como en otros países en su historia, el hombre tiene la necesidad de agruparse para ejercer determinadas obras en su beneficio, sea en forma personal o comunitaria; esto es consecuencia de la necesidad que todo hombre tiene para ayudarse, existiendo así, varias clases de grupos humanos que requieren agruparse, para cumplir determinados objetivos y beneficios; desde luego que la clase trabajadora u obrera y la clase empresarial o patronal, no podían quedarse atrás o dejarlas de nombrar ya que, a través de los años se han fortalecido por igual pero por separado. Parece incongruente lo que manifestamos, pero no es así, hemos valorado que la clase trabajadora y la clase empresarial caminan de la mano, porque ambos se necesitan, pero con objetivos y metas distintos que hacen que se separen e inclusive luchan entre sí para llegar a las metas correspondientes.

Lo anterior es de considerar a esas clases ya que su existencia es por una serie de “factores económicos sociales, políticos, jurídicos que crean regiones fabriles”,¹ en donde día con día esas clases se manifiestan, ya sea en forma individual o colectiva; la individual, su nombre lo indica, y otra en forma de grupo que hacen valorar la necesidad de regular sus esfuerzos, creando derechos y obligaciones que el estado a su vez reconoce de esas clases agrupadas dando origen a un ordenamiento jurídico que obligue a las partes, por lo que se le llama a esa agrupación asociación, siendo este el tema principal de este capítulo.

La palabra asociación la definimos como, la persona que acompaña a otra en alguna comisión y el diccionario Larousse lo define como el “juntar personas o cosas para que lleguen a un mismo fin”.² Nosotros la definimos como el “conjunto de personas que acompañan a otra u otras a alguna comisión con personalidad jurídica”.

La Asociación es de suma importancia en nuestro tema, ya que nos conduce a comprender la necesidad que tiene el hombre de ayudarse para cumplir una comisión y formar asociaciones jurídicas que puedan intervenir ante las autoridades, es decir, asociaciones que están debidamente registradas, autorizadas y reconocidas legalmente por las autoridades gubernamentales; de esa manera fueron creando derechos y obligaciones en dichas asociaciones, ya

¹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda Edición. Porrúa México. 1993. p.217

² Diccionario Larousse. Editorial Larousse. México. 1970. p. 23.

sean de trabajadores, patrones, obreros, empleados, doctores, enfermeros, albañiles, arquitectos, etcétera, quedando inclusive plasmadas en nuestra Legislación Magna.

La Constitución de 1857, reconoce la libertad de asociación como uno de los derechos naturales del hombre al mencionar en su artículo noveno “A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse con cualquier objeto lícito”. Luego entonces cualquier persona o personas podrán asociarse con otras siempre y cuando sea en forma lícita; es decir, conforme a derecho, a la moral y a las buenas costumbres, por lo tanto, podemos comprender que es un derecho natural del hombre; “Derecho natural”.³ Que se considera como la necesidad del hombre de ayudarse entre sí, al mismo tiempo es un derecho público que no encontró prohibición alguna al derecho de asociación, por lo que en el artículo noveno, nos señala el no coartar el derecho de asociarse siempre y cuando sea lícito e inclusive si es con el objeto de hacer peticiones o protestas a una autoridad sin uso de violencia e injurias en cualquier asunto pudiendo ser hasta el político.

En relación a este precepto el ilustre maestro Rubén Delgado Moya nos hace reflexionar al señalar que existen dos tipos de palabras, asociación y reunión; de la primera nos dice, “Es la facultad de constituir una persona moral y colectiva permanente y distinta a sus integrantes”, y la segunda: “Es la facultad de aquellas personas que se congregan para llevar a cabo asambleas en lugares cerrados o mítines en sitios abiertos públicos con la condición que sus fines sean lícitos”⁴. Nos refleja la necesidad que el hombre tiene para realizar un fin. Esa necesidad que ha quedado plasmada en un marco jurídico para su obligatoriedad, dando nacimiento a una garantía de reunión que se motivó por el derecho de asociación de aquellas clases de grupos que lo necesitaron, como trabajadores, patrones, médicos, meseros, enfermeras, albañiles, etcétera, que después crearon agrupaciones profesionales reconocidas ante las autoridades, con sus derechos y obligaciones. Es decir la garantía de reunión sola es transitoria, y deja de serlo cuando crea la permanente siendo la de asociación, según dice el autor Rubén Delgado, y del cual estamos de acuerdo, ya que si retomamos lo anterior nos percatamos que efectivamente la reunión de grupos motivó la asociación de un ente, y es permanente en el momento de que son debidamente reconocidas por las autoridades.

De esa manera, la clase trabajadora que se ve reprimida en sus derechos como tales, es la que creó su propia asociación permanente, mejor conocida como Sindicato, y con ello sus derechos y obligaciones.

Esas agrupaciones o asociaciones, son permitidas en nuestra Constitución por el simple hecho de agruparse o coaligarse determinados

³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México. 2001.p.88

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Delgado Moya Ruben. . Décima tercera edición. Sista. México. 2001. p.16

trabajadores o patrones, y que dan origen a otro ordenamiento jurídico en el que se regulen sus derechos y obligaciones, creando así, preceptos en la Ley Laboral donde se desprenden precisamente esas obligaciones y derechos de las partes asociadas, y bien, ese ordenamiento jurídico laboral nos dice que, para ejercer el derecho de libertad de formación de un sindicato es necesario que se registre ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según la competencia, los artículos 365, 366, 367, 368, dejando a consideración de las autoridades el reconocimiento de ese sindicato o asociación, pero si no reconocieran a ese conjunto de personas agrupadas para un fin específico coartarían el derecho de libre asociación al que nos referimos con anterioridad, mismo que, ha quedado debidamente plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁵

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado un criterio en que la asociación adquiere su personalidad a partir del momento de su constitución y no de su registro, de lo que estamos de acuerdo, porque la Constitución otorga la personalidad y su registro, una vez que dicho grupo de personas se han agrupado para un fin determinado, por lo que otorga la capacidad de ejercer y de intervenir jurídicamente ante cualquier persona o autoridad.⁶

De lo anterior pueden desprenderse un sin número de casos, pero en la práctica misma, cuando la Junta de Conciliación no quiera reconocer la personalidad de una asociación o sindicato, sencillamente no la reconoce, pero son casos específicos, y que no es el punto principal, pero sí consideramos que era necesario comentarlo solo como reflexión.

En nuestro tema de estudio las agrupaciones, asociaciones y sindicatos, se encuentran sustentadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 que nos comienza diciendo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.”⁷

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán y lo divide en dos apartados el “A” y el “B” con sus respectivas fracciones. En la fracción XVI del apartado “A” señala: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.”⁸

Precepto que reconoce el derecho de agruparse o coaligarse en defensa de sus respectivos intereses tanto los trabajadores como los patrones,

⁵ Ibidem, p. 17.

⁶ Cfr. CONTRADICCIÓN DE TESIS 183/2011, Seminario de la Federación y su Gaceta. T. XXXIV. Novena Época. Agosto 2011. p. 453.

⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. p.75

⁸ Ibidem. Op. cit. p.76

pues no menciona ni particulariza a unos o a otros por lo tanto pueden ser cualquiera de esos dos entes, siendo evidente que también es amplísimo la comprensión de la formación de asociaciones, pudiendo ser incluso Federaciones y Confederaciones, y demás relativas a aquellas, cuyo derecho se reconoce desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esa Ley Laboral de 2012 establece en su artículo 381 que “Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones las que en lo conducente estarán regidas por las disposiciones relativas a aquellos”,⁹ que no son otra cosa más que agrupaciones de asociaciones permanentes debidamente reconocidas ante las autoridades laborales, que al formarse dan origen a un grupo de asociaciones permanentes donde los trabajadores miembros de esas asociaciones pueden reunirse en forma permanente, y se conocen como Confederaciones y Federaciones; personas morales éstas, creadas por sindicatos, por lo que obviamente entre otros objetivos el más primordial es la defensa y mejoramiento de los sindicatos, como un organismo máximo de éstos.

De igual forma para afiliarse a dichas Federaciones o Confederaciones, deben realizar asambleas respectivas y con una serie de requisitos mencionados en la Ley Federal del Trabajo, igual que para los sindicatos como son: aprobación de estatutos, señalamiento de su denominación, el domicilio social y nombres de cada uno de sus miembros, condiciones de adhesión de nuevos miembros y formas en que estarán representados en la directiva constituyente o en otra posterior y ramas de cada sindicato o asociación respectiva.

El registro de las Federaciones y Confederaciones son ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, conforme a lo dispuesto y aplicaciones contenidas en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo reformada y en vigor, mismos lineamientos y preceptos legales que se le exigen a las agrupaciones sindicales.

De esa manera se han agrupado las organizaciones sindicales, creando el Congreso del Trabajo aproximadamente en el año de 1966; con las iniciativas de los líderes como Fidel Velázquez, Rafael Galván, Antonio Bernal y Francisco Benítez; dicho Congreso se constituye por Federaciones y Confederaciones, Sindicatos y Asociaciones Obreras, como son: “Confederación de Trabajadores de México; Sindicato Mexicano de Electricistas; Confederación Regional Obrera Mexicana; Confederación Revolucionaria de Trabajadores; Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana; Sindicato Industrial de Trabajadores del

⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2013, Tratado de Jurisprudencia Laboral. Décima época, Suprema Corte de Justicia de la Nación. p 144.

Ramo de la Lana y Conexos; Asociación Nacional de Actores y La Confederación General de Trabajadores.”¹⁰

En nuestro ordenamiento jurídico laboral no hay una definición estricta de Federación y de Confederación como lo existe para el sindicato, pero se presume su mismo concepto en virtud de que ampara los derechos de los asociados, como conjunto de sindicatos.

Hemos visto el derecho de agruparse o coaligarse que tiene toda persona o personas para la defensa o lucha de sus intereses, y nos lleva a hacer algún señalamiento especial, porque podríamos decir, que no todos los que se coaligan son personas sindicalizadas pero todos los sindicalizados si son personas coaligadas.

Lo anterior lo sustentamos porque en La Ley Federal del Trabajo vigente, nos dice en su artículo 356: “Sindicato, es la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”¹¹; definición que encuentra su fundamento en el artículo 123 apartado A fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹², consagrándose como garantía social y de clase el derecho de asociarse y coaligarse. Así, el Código Civil nos define en el libro primero título segundo, artículo 25 al 28 bis que esas asociaciones son personas morales es decir “reunión de varios individuos de manera que no sea transitoria y que no sea prohibida por la Ley, y sin carácter preponderantemente económico”¹³. También la acepción primaria del sindicato se refiere a la junta de síndicos aquellos que cuidan o defienden los intereses de una corporación en común y la considera como sinónimo de federación, gremio, sociedad y unión.

Por lo anterior nosotros definimos al derecho sindical como: El conjunto de acciones que solo es ejercida por los trabajadores o patrones o individuos, para mejorar, defender sus derechos y obligaciones laborales, que ayuden a tener un mejor equilibrio económico social.

Aclaremos que la palabra “Estudio” a la que se refiere el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, al definir el derecho sindical, es tácita al señalar a los trabajadores o entes representativos, su lucha en sus mejoras o en sus condiciones laborales, que por obvio de razón, no pueden hacerlo solo por hacerlo, sino que debe haber un razonamiento de mejorar sus condiciones al tener la responsabilidad como síndico, siendo la palabra real de la que nace la palabra sindicato, luego entonces, debe estudiar cuantas condiciones y mejoras quiera el trabajador o entes representativos, motivo que nos llevó a apartar esa palabra que enumera el precepto legal anterior. Y con relación a la palabra “interés” esta es

¹⁰ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 563.

¹¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2013. Op. cit. p 136.

¹² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. cit. p. 78

¹³ CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Sista, Febrero 2007, p 26.

muy peligrosa y difícil de comprender su significado, ya que se deja una libre y amplísima interpretación que no especifica el tipo de interés al que debe ser o al que se refiere el legislador, o al que debe referirse las mayorías representadas, trayendo como consecuencia el que, muchos líderes por el simple hecho de que la ley habla de ese interés, se basen para cometer un sin fin de barbaridades y de abusos de poder para beneficiarse personalmente, olvidándose del objetivo principal, haciendo conductas ilícitas.

Por lo tanto, es urgente que el legislador retome este concepto, que no es de coartar el derecho de asociación que toda persona tiene, sino de ejercer el derecho de sindicalizarse o de crear un sindicato o asociarse a otros para mejorar y defender las condiciones laborales.

Así nos lleva a saber lo que un grupo de individuos puede hacer en forma permanente o solo por un tiempo determinado para la defensa de sus derechos.

1. 2. Diferencia entre Sindicato y Coalición.

El derecho primario de los trabajadores es el de la coalición, y nos lo menciona la Ley Federal del Trabajo en los artículos 354, 355, y en el título octavo nos señala una suspensión temporal por trabajadores coaligados, 440, y el artículo 441 nos señala una coalición permanente, que ejercitan el derecho de huelga.¹⁴

La coalición es la forma más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes y su vigencia es limitada hasta que se haya concluido con el fin propuesto de dicho grupo.

La coalición no requiere de autorización alguna para su formación. El reconocimiento legal de la coalición lo encontramos en el artículo 123, apartado "A" inciso XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece: la libertad de asociación en materia del trabajo.

El Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Décimo Circuito resolvió que, la Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de coaligarse de reunirse para la defensa de sus intereses, pero no le reconoce expresamente personalidad jurídica a esa coalición, como lo hace con los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, tal situación debe integrarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si este se integra conforme y para los fines establecidos en la propia Ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca la personalidad jurídica. En tales condiciones, "las coaliciones, cuya

¹⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2013, Op. cit. p 160.

personalidad haya sido reconocida por las autoridades del trabajo cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo”.¹⁵

De lo anterior debemos entender que las autoridades laborales tienen la facultad para reconocer la coalición, si lo hace podrá tener personalidad jurídica y legitimación procesal activa, y si no la reconoce sencillamente no tendrá personalidad jurídica y mucho menos legitimación procesal activa para actuar ante cualquier autoridad, dependerá siempre de que la autoridad laboral reconozca a la coalición como tal y con los preceptos que señala la Ley Federal del Trabajo.

A diferencia los sindicatos una vez constituidos legalmente, tienen que registrarse para el debido ejercicio de sus derechos, produciéndose el conocimiento, control del estado en la existencia y desenvolvimiento de los sindicatos. Y bien siguiendo al Dr. Miguel Borrell Navarro, señalaremos “las diferencias entre Coalición y Sindicato:

El Sindicato:

1. Es permanente.
2. Debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, federal o local.
3. Para su constitución un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones por lo menos.
4. Sólo para la defensa de los intereses Comunes sino también para el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo para sus agremiados.
5. Es titular del Contrato Colectivo de trabajo.”¹⁶

La Coalición:

1. Es temporal.
2. No requiere de registrarse.
3. Con dos trabajadores o dos patrones.
4. Sólo para la defensa de los intereses comunes.
5. Es titular de la huelga

El maestro Miguel Borrell Navarro nos cita cinco diferencias entre sindicato y coalición, y de lo que estamos de acuerdo, por eso nos permitimos citarlas:

La primera diferencia.- La misma Ley Federal del Trabajo vigente la define, en sus artículos 355 “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes” y 356 “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Señalando ambos un grupo de trabajadores o patrones, para la defensa de intereses comunes, pero una es temporal defendiendo esos intereses y la otra es permanente y no solo es la defensa de esos intereses sino para el estudio y mejoramiento de condiciones de trabajo a sus representados.

¹⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 548.

¹⁶ Ibidem. p.p 549 y 550.

En la segunda diferencia.- La coalición no requiere de ser registrada ante la autoridad laboral, sencillamente se forma del consumo y acuerdo del trabajador o patrón, y el sindicato debe registrarse ante la autoridad laboral como asociación permanente para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores o patrones y continuar con dicho objetivo; así vemos que la coalición no continúa sino que solo es por un tiempo determinado, sin tener el interés de continuar con esa agrupación de trabajadores o patrones.

En relación con la tercera diferencia.- La coalición necesita por lo menos dos trabajadores o patrones para su formación, aunque puedan ser más. El Sindicato de trabajadores requiere de veinte obreros o empleados, que sean activos, aquellos que tengan más de catorce años de servicios en aquellos cuya relación de trabajo la haya dado por concluida dentro de un período comprendido entre los treinta días anteriores a la presentación de la solicitud de registro ante la autoridad laboral, esto es como una medida de amparo de protección de la Ley hacia el trabajador o empleado y en cuanto al Sindicato de patrones se requiere de mínimo tres patrones.

Continuamos con la cuarta diferencia.- La Coalición se constituye solo para defender los intereses comunes de esos trabajadores o patrones en un determinado tiempo, y que al resolverse obviamente desaparece dicha coalición, en cambio el sindicato, como asociación y coalición permanente se constituye también para la defensa de los intereses comunes, pero también para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que se encuentran en ese sindicato y que al resolverse el conflicto de esa coalición permanente no desaparece sino que continua pudiendo tener capacidad jurídica de ejercicio ante otros contingentes, formando grupos de personas que deseen integrarse a dicho sindicato.

Y por último la quinta diferencia.- La coalición se le considera titular del derecho de huelga porque solo requiere del consenso general de los coaligados, recordemos que el Sindicato también es una coalición permanente; pero la coalición no puede firmar un contrato colectivo de trabajo con alguna empresa, solo lo puede hacer el Sindicato, ya que cuenta con una personalidad jurídica que nace en el momento de ser coalición y lo deja de ser cuando este grupo decide ser coalición temporal y se registra ante la autoridad laboral y pasa a ser sindicato.¹⁷

1.3. Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, es la principal fuente del derecho formal y material del trabajo en la empresa donde rige.

¹⁷ Ibídem, p 550.

Ese contrato colectivo de trabajo, es una medida conveniente y necesaria de defensa de los intereses obreros, se le denomina convención colectiva, representa el conjunto de las relaciones obrero patronal en las empresas, y encontramos su fundamento en los artículos 386 al 421 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo han sido consecuencia del estudio que conlleva esa coalición permanente, existiendo dos tendencias; una admite que es efectivamente un contrato sui-géneris (acciones que se pueden realizar o no, o que están en trámite) y otra que es una acción firme que establece determinados intereses para ser regulados en el Contrato Colectivo.¹⁸

En la celebración del contrato colectivo de trabajo deberá siempre tenerse presente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro y no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

Es requisito legal que el contrato colectivo se celebre por escrito y por triplicado, depositándose en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad, como lo establece el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

La empresa o patrón que tenga trabajadores sindicalizados deberá firmar el contrato colectivo de trabajo, de lo contrario podrán ejercitar el derecho de huelga que los trabajadores tienen al prestar sus servicios a esa empresa, cuando ésta se niegue.

Estamos de acuerdo en lo que señala el Dr. Miguel Borrell Navarro cuando señala que “a través del contrato colectivo de trabajo que se coordinan los derechos, intereses y deberes del capital y del trabajo”.¹⁹ De lo contrario no habría ninguna estadística en nuestro país de esos derechos.

No podrá nunca firmarse un contrato colectivo de trabajo con condiciones menos favorables para los trabajadores a los señalados en la Ley laboral.

La práctica nos enseña que en la celebración por primera vez del contrato colectivo de trabajo, significa, el acrecentar a sus agremiados y consecuentemente su fuerza sindical y política, logrando al mismo tiempo la representación de un número de trabajadores que laboran en una empresa, así ir decreciendo un problema social.

¹⁸ Ibidem. p 569

¹⁹ Ibidem 571

Bueno pero podemos preguntarnos que es el contrato colectivo, ya que en él se nos señala que debe ser por escrito y una serie de más elementos que hemos venido mencionando, así el maestro Mario de la Cueva nos dice: “que el contrato colectivo de trabajo es un recipiente en el que el movimiento obrero vierte las condiciones de trabajo que arranca periódicamente al patrono, condiciones de trabajo que son, a su vez, la esencia de lo que repetidamente se le ha venido denominado como la finalidad inmediata del derecho del trabajo y del movimiento obrero, el medio eficaz y el que de verdad llena la misión suprema de superar constantemente los mínimos constitucionales y legales en beneficio de los trabajadores, que tan pronto cobra vida, usurpa la función de la declaración de derechos sociales y de la Ley y se convierte en la primera fuente formal autónomo de derecho objetivo que planta dentro de cada empresa o rama de la industria, el mínimo de condiciones de trabajo sobre el que deberá elevarse todas las otras fuentes autónomas”.²⁰

Concepto que compartimos porque efectivamente en esa figura denominada contrato colectivo de trabajo están plasmados los derechos y obligaciones de los que prestan sus servicios y de los que reciben dichos servicios, luego entonces debe entenderse que es la parte medular, la esencia misma que motivó un orden jurídico laboral para el beneficio de los trabajadores y de los patronos, reconociendo a su vez un ente que puede y debe ser quien vele por los intereses de unos o de otros en la medida en que cada uno de ellos se organice y se agrupe manifestándose en términos de ley, siendo respetados y al mismo tiempo respetar todo lo que conlleve a una mejor relación laboral.

Nosotros señalamos que el contrato colectivo de trabajo como el acuerdo de voluntades entre uno o varios patronos y el trabajador o trabajadores debidamente agrupados en forma permanente que permite establecer las condiciones de trabajo y salario con carácter de obligatoriedad y debidamente aprobadas por la autoridad laboral.

1.4. Elementos de la Relación Colectiva de Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, nos refiere como elementos de la relación colectiva a aquellos que mencionan en “La Convención Colectiva”.²¹

La convención colectiva, es una institución del derecho del trabajo que tiene como finalidad la de conquistar prestaciones humanitarias para los trabajadores, trayendo consigo cuatro elementos, siendo estos:

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1982. p. 380.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1979. p. 419.

Primer elemento: Disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias.- Son aquellas que comprenden un acto determinado sin mayor trascendencia, ejemplo: la huelga; despido de un trabajador.

Segundo elemento: La envoltura protectora.- Aquellas que obligan a las partes a que deba contener en el contrato colectivo la duración, vigencia, revisiones y sus depósitos respectivos, fechas precisas en el contenido de ese documento colectivo.

Tercer elemento: Normativo.- Aquellas disposiciones que señalan las condiciones de trabajo que deben seguirse por las partes firmantes, en ese establecimiento laboral.

Cuarto elemento: Obligacional.- Son aquellas en que las partes se ven en la necesidad de cumplir lo pactado de lo contrario se exigirá ante un ordenamiento jurídico ya establecido por la autoridad.²²

El maestro Mario de la Cueva concluye estos cuatro elementos de la siguiente forma: “Las convenciones colectivas son fuente formal del derecho del trabajo porque se regulan las relaciones de trabajo presentes y futuras en cualquier ámbito laboral, donde imponen los trabajadores las condiciones que los trate en forma digna y que se apliquen no solo a los trabajadores pertenecientes a una organización determinada, sino a aquellos que no lo están pero que prestan sus servicios en esa fuente de trabajo, en virtud de que todos son el motor real de la justicia social”.²³

El maestro Néstor de Buen, nos dice que existen tres elementos:

1. Los esenciales aquellos que se refieren a la estructura:

El consentimiento: La voluntad como elemento esencial, cuando es un acuerdo de contrato: Voluntad que emiten los sujetos al consentir el acuerdo relativo al contrato colectivo de trabajo. El modo de expresar el consentimiento que debe ser por escrito, artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, y el perfeccionamiento de dicho consentimiento a través del depósito del contrato colectivo de trabajo ante la autoridad lo hace eficaz.

El objeto posible: El objeto en un contrato es plasmar un sistema normativo, que está previsto en el artículo 391 y 393 de la Ley Federal del Trabajo:

Normativo: Lo forman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.

²² Ibidem. p 422.

²³ Ibidem. p. p 424 y 425.

Obligatorio: Está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo vigilado por una autoridad competente.

Envoltura: Son las disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusulas: Eventuales, ocasionales o accesorias, son acuerdos que se celebran en ocasión y que en realidad no forman parte del Contrato Colectivo.

2. Los de validez son presupuestos consistentes en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y excepcionalmente, la forma:

a) La capacidad se requiere para la celebración del pacto normativo, la capacidad de ejercicio, que tratándose de patrones, las personas físicas estarán determinadas por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años con respectivos límites, si se trata de personas jurídico-colectivas ya no será de capacidad, sino de representación y habrá de estar a lo ordenado en el artículo 709 y 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.

b) El libre albedrío en el contrato colectivo de trabajo está exento de vicios de voluntad como lo señala el Código Civil, ya que dicho contrato colectivo implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorgue en mejores condiciones. En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de las nulidades, particularmente de los llamados vicios de la voluntad.

c) La licitud en el objeto solo puede existir en el contrato colectivo de trabajo, estableciendo las condiciones, las cuales, deben presentarse en una o más empresas o establecimientos.

d) La forma, debe ser la escrita para la validez del contrato colectivo de trabajo, artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

3. La eficacia, lo hace que exista y se cumpla en determinados acontecimientos futuros. Esto atribuye al depósito del contrato colectivo de trabajo, no surte efectos sino se deposita. No se podrá plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado.²⁴

Los elementos de la relación colectiva de trabajo que a nuestro parecer consideramos son:

I. Contenido del contrato colectivo de trabajo.- Que son las condiciones (nunca inferiores a las que marca la Ley Federal Trabajo) que

²⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo. Tomo II. Décima quinta edición. Porrúa México. p.p 821-830.

previamente han platicado, discutido y aprobado las partes para después comprometerse a escribirlas y firmarlas.

II. Normatividad Jurídica.- Que es el carácter de obligatoriedad que las partes deben darle una vez signado las condiciones de Trabajo y que por el incumplimiento de una de ellas se le obligará por los cauces legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

III. Las partes firmantes del contrato colectivo de trabajo.- Que son las Empresas por conducto de su representante legal y el sindicato u organización de trabajadores que por conducto de su representante, deberán signar dicho contrato colectivo de trabajo.

IV. El cumplimiento y vigilancia estricta de la Ley Federal del Trabajo que la autoridad laboral debe llevar a cabo en esas relaciones colectivas de trabajo, que han quedado descritas por experiencias anteriores y que la misma clase trabajadora ha solicitado se plasmen en dicho ordenamiento jurídico laboral para su observancia y obligatoriedad, facultando inclusive a la autoridad laboral a que las partes cumplan con dicho ordenamiento.

Ante esto hemos visto ese acuerdo de voluntades de las partes que además de haber llegado a un punto de equilibrio que es la voluntad, todavía falta que la autoridad te diga si ese acuerdo es aprobado o no, pero bueno, en la Ley Laboral se establece la aprobación por parte de la autoridad, la cual, consideramos necesaria en virtud de que los líderes sindicales por intereses personales y mezquinos han perjudicado a los trabajadores, y por eso, la autoridad se permite revisar y aprobar o no dichos presupuestos, en ese tenor de voluntad, veamos a uno de los sujetos de la relación laboral: El patrón, que debe emitir su voluntad para llegar a un acuerdo, por lo que debemos mencionar a este sujeto.

1.4.1. Patrón.

El concepto Patrón como lo define el Dr. Juan B. Climent Beltrán, dice, “que es toda aquella persona que se beneficia de un servicio”.²⁵ Aunque no siempre es así, sino que nosotros agregaríamos el pago por ese servicio, no solo es el que se beneficie sino que éste le pague al otro por dicho servicio, de acuerdo como lo manifiestan en el artículo veinte de la Ley Laboral actual, así las partes dan eficacia y validez a su relación laboral para obligarse y reclamarse en su caso lo pactado sin importar la forma en cómo se originó esa relación.

Bien, esa persona a la que nos referimos puede ser física o moral, es decir, patrón persona física o persona moral; la primera puede actuar por sí mismo o por conducto de sus apoderados; la segunda puede actuar a través de

²⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Comentarios y Jurisprudencias de la Ley Federal del Trabajo. Séptima edición. Esfinge. México 1993. p. 53.

sus representantes legales, haciendo todavía más riesgosa la relación con los trabajadores, por lo que debe ser amparada por la Ley Federal del Trabajo, luego entonces, los trabajadores de igual forma tienen la necesidad de agruparse y nombrar a un representante común que vele por sus intereses de su clase y exigir una serie de conjunto de normas o preceptos que hagan fructífera esa relación laboral creando el contrato colectivo de trabajo, del cual hemos hecho alusión anteriormente.

Ese contenido del contrato colectivo de trabajo es el conjunto de normas que han plasmado las partes para prestar un servicio y para pagar por esos servicios, en un establecimiento que nunca deben ir menores a las que la Ley Federal del Trabajo indica.

Aclarando que no pretendemos definir al contrato colectivo de trabajo sino su contenido y que además éste es revisado por la autoridad laboral para su observancia y obligatoriedad y que al romperse ese acuerdo, uno de las partes puede exigir su cumplimiento ante la autoridad competente.

Y es así donde las partes deben constreñirse a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo que ampara situaciones particulares o generales de esas relaciones individuales y colectivas según sea el caso, y para prevenir algunas de las situaciones que hacen romper esa relación laboral, la autoridad laboral puede y tiene la facultad para revisar y aprobar el contenido de ese contrato colectivo de trabajo.

Y bien podemos manifestar que el patrón es uno de los sujetos de la relación laboral y también lo es de la relación laboral colectiva, ya que es quien “subordina”²⁶ a aquél que le presta un servicio y quienes crean una relación jurídica para el desarrollo de las empresas.

1.4.2. Trabajador (socio activo).

Hemos señalado ya en el apartado anterior que el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado, mediante una remuneración económica, y que lo hace ser otro de las partes que componen la relación de trabajo ya sea colectiva o individual, trabajador este que se organiza, se agrupa, y decide pertenecer a un ente jurídico que lo represente ante cualquier autoridad y muy en especial ante la persona física o moral, proponiendo y luchando siempre porque sus condiciones de trabajo, las cuales piden se plasmen en un contrato de trabajo ya sea en forma individual o en forma colectiva, es decir, para todos los trabajadores, quienes al mismo tiempo pasan a formar parte de una asociación determinada que les represente ante cualquier autoridad o persona física o moral, alcanzando la categoría de socio en tal o cual asociación.

²⁶ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Comentarios y Jurisprudencias de la Ley Federal del Trabajo. Vigésima cuarta edición. Esfinge. México 2004. p. 21

Así podemos comprender que el trabajador debe agruparse para establecer sus condiciones que por su complejidad se han quedado plasmadas situaciones particulares y colectivas en la Ley de la materia, trabajador que es la persona esencial de la relación laboral, porque de este se derivan todas las acciones y derechos plasmados en un contrato e inclusive, hace que nazca de ellos un representante común, que sea reconocido por las autoridades mediante unos mecanismo legales que rigen su nacimiento, vida y conducta jurídica que hacen que el patrón se vea envuelto en darle credibilidad y aceptación, quiera o no, debiéndolo respetar para conducirse y comunicarse con los demás trabajadores representados por ese representante común, es decir, con quien debe negociar todas y cada una de las prestaciones a que tuvieron derecho los trabajadores, creándose con ello, un marco jurídico que lleve a proteger los derechos de la clase trabajadora. Esa es la única forma en que el trabajador sea realmente escuchado y demuestre su verdadera fuerza, que inclusive en este marco alcanza el calificativo de socio activo que es lo que los representantes comunes llaman a los trabajadores al adherirse a sus filas de aquellas agrupaciones de trabajadores, es decir, que si no hay en sus filas trabajadores no hay representación y por ende no hay agrupación de los mismos, por eso nosotros decimos que es uno de los sujetos de la relación laboral muy importante y más aún en la relación colectiva de trabajo que da origen a una agrupación que más adelante analizaremos.

1.4.3. Sindicato

El concepto sindicato se expresa como una institución de defensa de los grupos sociales, obteniendo un grado de autonomía o dependencia que se le reconozca, frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

En la Ley Laboral actual en su artículo 356 dispone “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

El maestro Néstor de Buen L., nos dice que “El sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.²⁷

En nuestro concepto: Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus condiciones laborales.

Nosotros hemos reflexionado en relación a la definición anterior de precisar que el estudio, mejoramiento y defensa solo deben ir encaminadas a condiciones laborales, y no, a los intereses, como se desprende del artículo 356

²⁷ NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. Décima quinta edición. Tomo segundo. Porrúa. México 2001. p. 735.

de la Ley Federal del Trabajo actual, porque en la práctica la palabra “intereses”, nos lleva a interpretarla en la forma más mezquina, y egoísta, pues siempre, existirán personas que se beneficien personalmente de estos preceptos definidos en la Ley, con una interpretación por demás dolosa y premeditada, tratando siempre de confundir el espíritu del legislador, la esencia real para lo cual fue definido y allegarse bienes u obtener beneficios personales y no colectivos y mucho menos para los trabajadores.

De ahí, que nosotros sugerimos que reflexionemos cada uno de nosotros, al querer interpretar las definiciones que se vierten en la Ley Federal del Trabajo, o de cualquier otro precepto legal, que deberá encaminarse siempre a la justicia y equidad, mediante un debido y exhaustivo estudio de los elementos que encuadren con los preceptos legales aducidos o aquellos a los que nos referiremos, según el caso; y en su defecto, que a través de los legisladores, y los mecanismos legales, se precise a qué intereses se refiere, y no dejar al albedrío las malas interpretaciones al respecto, pero, como aún no está precisado, nosotros nos referimos de otra manera al significado del sindicato, sin mencionar la palabra “intereses”, como ya lo hemos mencionado con anterioridad.

Bien, los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones, debidamente constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus condiciones laborales, los cuales, deberán cumplir con una regla muy importante, es decir, que los sindicatos podrán ser de patrones o podrán ser de trabajadores, pero nunca podrán ser mixtos. Así, los sindicatos se clasifican como sindicato de trabajadores, que se dividen en:

- a) Gremiales.- “Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.” (frac. I. Art. 360 L. F. T.)
- b) De empresa.- “Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.” (frac. II. Art. 360 L. F. T.)
- c) Industriales.- “Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.” (frac. III. Art. 360 L. F. T.)
- d) Nacionales de industria.- “Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más Entidades Federativas.” (frac. IV. Art. 360 L.F.T.)
- e) De oficios varios.- “Los formados por trabajadores (hasta veinte) de diversas profesiones.” (frac. V. Art. 360 L.F.T.)

Y los sindicatos de patrones se dividen en:

- a) Locales.- “Se forman por aquellos de una o varias ramas de actividades.” (frac. I. Art. 361 L. F. T.)

b) Nacionales.- “Se forman por aquellos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.” (frac. II. Art. 361 L.F.T.)

De esta manera podemos darnos cuenta que no existen sindicatos mixtos; o son de patronos o son de trabajadores, lo cual estamos de acuerdo, pues no podría ser juez y parte uno de los puntos principales del derecho y equidad, es decir, al existir sindicatos mixtos, caeríamos en un error garrafal e incongruencia a la equidad.

Los sindicatos deben lograr plasmar sus prestaciones por escrito, donde se obligue a las partes firmantes a cumplir con sus derechos y obligaciones, que viene siendo la parte fundamental de la existencia de esos entes de asociación, pues hacen valer mediante dicho escrito sus derechos y obligaciones, y más aún, sus prestaciones que han de gozar todos los socios representados que han ingresado a esas asociaciones.

Mencionaremos algunas definiciones al respecto de grandes juristas en la materia como son:

Carlos García Oviedo, “La asociación no tiene otro origen que la voluntad particular. Y una vez constituida, nadie está obligada a incorporarse a ella. Se asocia el que quiere, y cada cual puede salir cuando le plazca de la asociación”.²⁸

García Abellán, “Es la libertad de adherirse a un sindicato de retirarse de él y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo”.²⁹

José Manuel Lastra Lastra, “El derecho de asociarse es connatural del hombre pues no se le concibe aislado, y menos aún en la época contemporánea, en que la independencia social lo empuja a la unión y a la solidaridad con los demás. La libertad Sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para informar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso, 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”.³⁰

Néstor de Buen L, “Es un derecho clasista colectivo destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social”.³¹

En relación a este concepto que nuestro maestro en la materia nos define, estamos de acuerdo, ya que sí, es un derecho clasista porque nace

²⁸ Cit. por. LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. cit. p.p. 276 y 277.

²⁹ Ibidem. p. 276.

³⁰ Ibidem. p. 277.

³¹ Ibidem. p. 278.

eminentemente de una clase trabajadora, y de relevancia obviamente social por amparar derechos y obligaciones, que se van plasmando en la Constitución de cada país, para aquellas personas que se encuentran más desprotegidas en su condición económica y social, razón suficiente para determinar que es un derecho clasista.

Baltasar Cavazos Flores, “Es la conducta individual de quienes deciden formar parte o no formar parte de una determinada asociación, o siendo miembro de ella poder decidir su desvinculación o no pertenencia, sin menoscabo de sus derechos”.³²

De este concepto nos percatamos de que el jurista vuelve hablar como otros autores, al señalar que el derecho sindical es una elección de agremiarse a un ente sindical o no agremiarse a un ente sindical y ya hemos comentado que no debe considerarse como tal sino dicho concepto va dirigido no solo al ejercicio de una libertad, sino de una necesidad que tiene el hombre. Además no consideran las diferentes asociaciones profesionales que se pudieran formar, por eso varían los nombres de los entes sindicales, porque se clasifican según las personas o individuos que ejercen una labor específica que los lleva precisamente a estudiar sobre las necesidades de su labor que desarrollan, por lo que consideramos como un concepto muy vago, al no referirse a esos grupos de diferentes materias y obvio se desprenderían diferentes necesidades, las cuales ni siquiera las menciona.

Mario de la Cueva, es “un conjunto de principios normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanente viva para la separación constante de vida de los trabajadores”.³³

Es un concepto muy acertado que compartimos con ese gran maestro laboral, pues señala la libre agrupación y formación de sindicatos como también la fuerza que en forma permanente deben tener esos entes para la defensa de sus derechos, al referirse como clase trabajadora de la que todos conformamos en una y otra manera, en una y otra rama. Estos conceptos nos llevan a tener un contexto total de lo que es el sindicato, insistiendo desde luego en nuestra definición en la que desde ese punto de vista se le da una revaloración al trabajador en la integración y formación de los sindicato.

Caballenas dice que el sindicato es: “Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.

³² Ibidem. p. 279.

³³Ibidem. p. 285.

García Abellán nos manifiesta: “La agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social”.

Pérez Botija señala: “Una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales”.

Juan D. Pozzo dice: “Agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses de la profesión y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros”.

Manuel Alonso García menciona que: “Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional o permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo”.³⁴

La Ley Laboral en vigor, en el capítulo II en su artículo 356 define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

1.5. Contrato Ley.

Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, en el que se establecen 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, o en una o varias zonas económicas, definición que encontramos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 404.

Los contratos colectivos de trabajo y contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento, pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados y que ambos pertenezcan a cierta rama industrial en una determinada región.³⁵

³⁴ NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. Décima quinta edición. Tomo segundo. Porrúa. México 2001. p. 730.

³⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Comentarios y Jurisprudencias de la Ley Federal del Trabajo. Vigésima cuarta edición. Esfinge. México 2004. p. 81

El Contrato Ley es un contrato de y para la industria, establece condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria del país, en una o varias entidades federativas.

El administrador del Contrato-Ley corresponde al sindicato que tenga la mayoría de trabajadores y si en un conflicto de titularidad la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la pérdida de esa mayoría ello conlleva a que la administración de ese contrato lo haga otro sindicato pero subsistiendo las prestaciones en dicho Contrato.³⁶

En nuestro parecer, el que exista una voluntad entre uno o varios patrones, o uno o varios trabajadores para establecer las formas de prestar o de contratar servicios y recibir determinadas prestaciones por esos servicios prestados, es más que suficiente para determinar el nacimiento de un convenio o contrato colectivo, ya que ventila o regula, esa voluntad del trabajador o de los trabajadores, o del patrón o de los patrones, según sea el caso y en el contrato ley que sean de una misma rama industrial, emanando voluntad de una designación mayoritaria y permanente con personalidad jurídica, tratándose de representante común, la cual ha sido otorgada, sino por todos los trabajadores o patrones, sí, por la mayoría de esos representados.

Aquí nos gustaría señalar muy en especial los contratos colectivos que llegan a firmar las partes en donde los propios patrones están de acuerdo en firmarlo y obligarse a cumplirlo, y nos referimos a los contratos de protección. Nombre que se le ha dado por la conveniencia de los patrones y que no necesariamente son sindicatos de patrones, sino que, son entes que también se les conoce como sindicatos blancos, es decir, que sólo el patrón y la representación sindical conocen de la existencia del contrato y del contenido del mismo, sin que haya voluntad expresa del trabajador, y mucho menos, que sepa que ha sido o cuenta con una representación sindical.

Contratos que hoy en día se dan con mayor afluencia y que ha dado resultado para tener una tranquilidad laboral en las empresas, pero que a la par, es una bomba de tiempo donde el trabajador puede explotar y reclamar esa ignorancia hacia su persona, ya que la parte medular de dicho contrato colectivo es el trabajador, con una debida representación, pero insistimos, esto ha caminado por conveniencia de las partes, y más aún de los patrones, que de alguna u otra forma van controlando las acciones de los trabajadores. Hoy por hoy, es recomendable hablar con los trabajadores desde que son contratados y hacerles de su conocimiento que en la empresa a la que le va a prestar sus servicios existe una representación sindical con la que deberá entrevistarse para así determinar a su elección la afiliación a dicha agrupación sindical o en su defecto tenga el pleno conocimiento de que existe una representación sindical, para evitar conflictos posteriores y se le devuelva su dignidad como trabajador.

³⁶ Ibidem. p 83

Pero es importante que conozcamos la existencia de esos contratos colectivos de trabajo que hoy prevalecen y que dan debida estabilidad laboral.

1.6 Estatuto Sindical.

El estatuto sindical, es el conjunto de normas que rigen la vida interna de una asociación de trabajadores o de patrones contenida por escrito que se obligan a registrarlas ante la autoridad laboral con el objetivo de darle el carácter de obligatoriedad, y capacidad de ejercicio.³⁷

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo actual, menciona que los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Pero esos estatutos deben ser redactados por esas organizaciones tomando en cuenta lo que señala el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, siendo esto que no hay tanta libertad de que se elaboren dichos estatutos por las organizaciones sindicales. Es decir existe una libertad de redacción y acuerdos de los sindicatos para la elaboración de los mismos, pero a la hora de acordarlos y de aprobarlos por las autoridades laborales, estas señalan que tales o cuales estatutos no están debidamente elaborados conforme a derecho, pero, si, el precepto al que nos referimos dice y ampara a los entes sindicales que ellos podrán elaborar y redactar sus propios estatutos, luego entonces donde es donde no se ajusta a derecho. Quiere decir entonces que la autoridad laboral al final deberá decir el cómo debe estructurarse tal o cual sindicato, y si es así, acaso ¿no es esta autoridad la que no se ajusta a derecho?

Los estatutos son la espina dorsal de un ente sindical sin esta, no existe ningún sindicato. Jurídicamente no podrán actuar, luego entonces es muy importante ajustarse a los lineamientos legales existentes en la Ley Federal del Trabajo, queremos decir que es necesario ajustarse a los preceptos legales de la Ley de la materia, más no a los criterios de las autoridades que también persiguen sus fines políticos de partido y que pondrán en su caso todas las trabas necesaria para que no exista un ente de tal o cual organización que en su futuro pueda dar dolores de cabeza. Pero si tal o cual ente se ha organizado a tal grado que quiere tener una representación y cubre los lineamientos establecidos en la ley laboral entonces podrá existir y dársele el registro respectivo para sus intervenciones legales y poder manifestarse conforme a derecho, de esa manera vemos los preceptos legales existentes que a continuación señalamos:

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 371, nos señala los requisitos que deben tener los estatutos, siendo esto:

³⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 551.

- I. Denominación que lo distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo determinado;
- V. Condición de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivo y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes;
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.
Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;
- X. Periodo de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que aprueben la asamblea.

Norma que obliga a los entes sindicales a la elaboración y constreñimiento a cumplir ampliamente, por lo que a continuación y para su mejor comprensión nos damos a la tarea de plasmar algunos de los estatutos del sindicato de la confederación revolucionaria de los trabajadores que a su letra dice:

I.- Denominación.- Nombre de la organización que lo hace ser diferente de las demás.

II.- Domicilio.- Lugar físico donde debe actuar jurídicamente.

III.- Objeto.- Según la rama de acción a la que dirige esa agrupación.

IV.- Duración.- El tiempo que ha de permanecer en acción esa agrupación.

V.- Condiciones de admisión de miembros.- Los requisitos que deben tener los trabajadores o patrones.

VI.- Motivos procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.- Las causas por las cuales debe ser separado el trabajador o patrón miembro de esa organización, mediante el siguiente procedimiento:

- a) La asamblea de trabajadores o patrones se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión.
- b) Cuando se trate de agrupaciones integradas por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección que correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores o patrones de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirven de base al procedimiento y de los que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII.- Forma de convocar a asamblea.- Época de celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, quórum requerido para sesionar. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en el estatuto, los trabajadores, que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que

convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

Es importante esta fracción ya que el contenido permite a los integrantes del sindicato convocar y realizar sus asambleas en las que se tomen determinadas resoluciones que beneficie a la mayoría; siendo la parte medular de organizar y resolver conductas a seguir que ayuden y mejoren al mismo sindicato e integrantes.

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros, salvo guardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa o secreta

Es la forma en que deberá ser elegido a un número de integrantes que conformen el Comité Ejecutivo o directiva de dicho sindicato; personas físicas que deberán representar al Sindicato y sus afiliados, ante cualquier autoridad con personalidad jurídica para actuar.

X.- Duración de la Directiva o Comité Ejecutivo del Sindicato.- Es el tiempo en que la Directiva del sindicato tiene capacidad de ejercicio, ése tiempo puede ser desde un año, hasta seis años; aparentemente podemos entender que el Sindicato solo funciona un año o seis años según el caso, no es así, lo que deja de funcionar es solo la directiva es decir la representación del sindicato, y con ello la falta de capacidad de ejercicio. Por eso en los estatutos que es la vida interna de dicho sindicato debe cuidarse que ese tiempo de los representantes es precisamente ése tiempo de los representantes pero el sindicato sigue vigente y podrá ejercer aun cuando se termine la gestión de las personas que integran la directiva. De ahí que en esa fracción IV del presente artículo señala que los sindicatos tienen un tiempo indeterminado, y en relación a esta deben los sindicatos prever y especificar en los estatutos que tendrán la capacidad de ejercicio aún terminado la gestión de los miembros de la directiva, siempre y cuando hayan tramitado en tiempo y forma la nominación de la nueva directiva, ante la autoridad laboral, que hoy en día es necesario hacerlo así y no dejarlos en estado de indefensión o en estado de falta de ejercicio.

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.- Los sindicatos pueden adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles que ayuden al mejoramiento y funcionamiento de los sindicatos y esos pasen a formar parte del patrimonio de esa agrupación. Sería incongruente que si el sindicato cuenta ya con una capacidad de ejercicio, no pueda allegarse bienes para al patrimonio del sindicato.

XII.- Formas de pago y monto de las cuotas sindicales.- Los sindicatos establecen a sus miembros o afiliados un pago de cuotas sindicales que deberán ser descontados en los lugares donde laboran por conducto de sus patrones y que dichas cuotas deberán formar parte del patrimonio del sindicato, que tendrá la obligación de administrarles para el beneficio del propio sindicato e integrantes.

XIII.- Época de presentación de cuentas.- Es en relación a los bienes que el sindicato tiene como patrimonio, ya sean cuotas o bienes muebles o inmuebles, y

la directiva debe presentar relación de esos bienes y hacia donde se destinan, debidamente comprobados; Eso es lo que debería de ser, pero en la realidad no se hace. Queremos hacer notar que este punto lo comentaremos cuando el propio integrante miembro del sindicato lo manifieste.

XIV.- Normas para la Liquidación del Patrimonio Sindical.- Es cuando los miembros del sindicato deciden deshacer todo el patrimonio, al que nos referimos en el punto anterior, y aquí es donde se precisa, el mecanismo a seguir, las bases y normas que deberán respetarse para la liquidación de los bienes del sindicato.

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.- Son aquellas normas que deciden los integrantes del sindicato que no se mencionaron en las anteriores y que consideran importantes para su funcionamiento y que no contravengan a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.³⁸

Algunos sindicatos consideran que en esta fracción deben plasmar normas que no se mencionaron anteriormente pero que no sean contrarias a lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Los estatutos son redactados y aprobados por la asamblea de los miembros de dicha agrupación de trabajadores o patrones, no bastando ésta sino que debe sujetarse a una nueva aprobación por parte de las autoridades laborales, dejando sin valor algunas veces la decisión de esa asamblea y por ende no se aprueba la constitución del sindicato, pareciendo incongruente con lo que se manifiesta en esos estatutos, pero las autoridades laborales siguen interpretando la ley laboral y a veces pensamos que hay temor y aplican criterios que en forma política va empañando la vida real e interna de los sindicatos, porque no siempre hacen que se a a favor del trabajador sino de apreciaciones políticas, pero que algún día, las mismas organizaciones de trabajadores o patrones podrán hacer que se respeten las normas ya establecidas y aprobadas en la Ley Federal del Trabajo.

Queremos hacer hincapié de que es necesario que la autoridad realmente actúen como organismo que administre la justicia laboral, al revisar los actos realizados por los trabajadores o patrones, en este caso de los entes sindicales, a la hora de constituirse, pero debe hacerlo con un amplio conocimiento jurídico laboral, sin dejar que las políticas de partido lo venganzan dominando y plasmando criterios de partido que lleven a dilucidar los intereses políticos que sólo benefician a unos cuantos (los que son miembros de tal o cual partido político), y afectan los objetivos principales y mayoritarios que es el impartir justicia laboral.

1.7. Padrón de Socios del Sindicato.

El padrón de socios del Sindicato es una lista de los miembros que conforman a la agrupación de trabajadores o patrones debidamente

³⁸ ESTATUTOS DE LA CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES DE MÉXICO (CRT)

establecida y reconocida jurídicamente, que contiene el nombre del trabajador o patrón, edad, domicilio de estos, nombre de la empresa, domicilio de la empresa o lugar donde laboran, actividad de la empresa.

Lo anterior es de suma importancia ya que este control permite ver el número de miembros que conforman a un determinado sindicato, lo que hace ser fuerte dicha agrupación, permite también señalar las altas y bajas de las personas que desean entrar o salir de dicha organización sindical.

De ahí que el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, obliga a los sindicatos a actualizar sus padrones. Y en la práctica nos percatamos de que hay trabajadores que no dejan de pertenecer a determinado sindicato, y sin embargo siguen apareciendo en los padrones de dicho sindicato. Es el caso específico cuando existe un conflicto de administración y titularidad de contrato colectivo, donde existe la pérdida de esa administración y titularidad de dicho contrato colectivo, lo que, desde luego, al surtir sus efectos legales, los trabajadores que se encontraban amparados en ese contrato colectivo por el sindicato perdedor dejarán de pertenecer en sus listas como socios activos en el padrón de socios y no figurar más por el momento dentro del seno de ese sindicato, debiéndolo declarar en sus asambleas y ante la autoridad laboral al momento de dar cumplimiento a los artículos, 356, 371 fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo. Parece incongruente, que un conflicto de esta naturaleza, se haya realizado ante el conocimiento de la autoridad laboral a la misma que habría de darle aviso de la pérdida de la administración y titularidad de ese contrato colectivo que tenía con tal o cual empresa, porque cabe señalar que si bien es cierto que se trata de la misma autoridad laboral también es cierto que se trata de diferentes departamentos de esa dependencia laboral en los que no hay mucha comunicación, pero sí, mucha burocracia, que sólo entorpece el cumplir con dichos preceptos legales anteriormente invocados, trayendo en consecuencia la no desaparición de esos socios en ese ente sindical. En virtud de que si bien es cierto que difícilmente los sindicatos cumplen con estos preceptos, también es cierto de que las propias autoridades teniendo los elementos necesarios para darlo a conocer a los departamentos correspondientes no lo hacen, razón suficiente para que existan personas que ya no deberían existir en las listas de tal o cual sindicato, pero siguen apareciendo. Pero existen otros como aquellos trabajadores que por cualquier motivo personal dejan de laborar, estando debidamente afiliados a un sindicato y encuentran trabajo en otra empresa la cual se deberán afiliar con otro sindicato y que también se le dará de alta pero ahora con otro sindicato ante las autoridades laborales, bueno no todos los trabajadores que dejan de laborar en una empresa dejan de pertenecer a una agrupación sindical, pueden dejar de laborar en una empresa y seguir afiliado a esa misma agrupación sindical y con diversa empresa, desde luego sin que se entere la empresa en la que labora, recordemos que a nadie se le puede obligar a pertenecer a una agrupación sindical (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo), así podríamos señalar un sin número de casos en relación a las listas de los trabajadores que se encuentran afiliados a un sindicato que conforman el padrón de socios.

Al respecto la obligación primaria la tienen los sindicatos, si estos no lo proporcionan en forma periódica como lo establece el precepto 356 de la Ley Federal Trabajo, no existe sanción alguna que quisiera hacer o aplicar la autoridad conforme al ordenamiento laboral vigente porque sólo se trata de no cumplir con los preceptos de administración y se amonesta con un apercibimiento para ejercer su cumplimiento, que en ningún caso ponen en peligro la esencia natural de esa agrupación sindical que ya ha obtenido un registro. Así a la autoridad laboral la cual no se ha percatado de que al solicitarle al sindicato que cumpla con esos apercibimientos también puede solicitar al ente sindical que los trabajadores manifiesten su ratificación o voluntad expresa de los documentos que vierten de la existencia jurídica de este sindicato, en términos del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo en la actualidad la autoridad ha obligado indebidamente a los sindicatos a cumplir con esta norma, que ha decir verdad esto, no realiza el objetivo que pretende el espíritu del sindicalismo, solo cumple con los requisitos que tiene la ley federal del trabajo en dicho capítulo, por tanto la autoridad laboral no podría cancelar el registro sindical, sólo interrumpe momentáneamente el actuar de dicho sindicato, que en materia de amparo lo podrá ejercer, casos que hoy los sindicatos han visto más fácil realizar para continuar con sus trámites, es así como la autoridad laboral no cumple con la esencia de lo que fue creado.

Bien en este artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo a los sindicatos se les pide que manifiesten la actualización de sus padrones, lo que no sólo debe ser si estos sindicatos lo declaran o no sino que la autoridad puede realizar inspecciones necesarias para verificar la existencia de miembros de esa agrupación sindical, no con el objeto de entorpecer la existencia de un sindicato, sino con la intención de dar más eficacia a ese grupo organizado y debidamente constituido.

1.8. Registro de Asociaciones.

El registro de Asociaciones es el área donde las organizaciones de trabajadores o patrones desean ser reconocidas como organizaciones debidamente establecidas y con capacidad jurídica.

Esas áreas se encuentran en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Lugares donde se registran las organizaciones debidamente organizadas con el objeto de constituirse jurídicamente para ser reconocidas por estas.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 365 nos señala los requisitos que deben tener las organizaciones ya sea de trabajadores o de patrones que una vez satisfechos los constituya en sindicatos, tomando en cuenta la actividad a la que se dedican para establecer el tipo de autoridad que se encargará de estudiar y determinar la aprobación de su registro y quedar debidamente constituido como una auténtica organización sindical.

Este registro de asociaciones, es un área muy interesante e importante, ya que la autoridad laboral podrá aprobar o no el registro de un sindicato, aprobar o no la existencia jurídica de un grupo organizado, de tal o cual materia, ya sea, eléctrica, automotriz, textil, química, petrolera, comercio, restaurantes, hotelera, etc.

Aquí, podemos volver al caso anterior en que decíamos que la autoridad pide a los sindicatos la actualización de los padrones. Y es de hacer notar que un organismo que desea tener un registro como sindicato debe, reunir entre otras cosas una lista de sus agremiados, es decir elaborar debidamente su padrón de socios que la conforman, de lo contrario, la sanción es no aprobar su agrupación y por ende no tiene capacidad jurídica, aclaramos que esto trae consecuencias de esta índole por tratarse de registrarse, caso contrario no ocurre cuando ya existe un sindicato debidamente constituido.

Una vez que los requisitos que exige la Ley de la materia han sido satisfechos, la autoridad laboral expide un número de registro que identifica a ese sindicato, para que en lo sucesivo tramite todo lo necesario con dicho número ante las autoridades. Así mismo hay un reconocimiento de las personas físicas que podrán representar a ese sindicato por un tiempo determinado, personas estas que han sido debidamente elegidas por los miembros de ese sindicato, mejor conocido como la directiva del Comité Ejecutivo.

También ese registro de asociaciones, regula, exige, y exhorta a los sindicatos a constreñirse a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, como es el tramitar en tiempo y forma la elección de las directivas del comité ejecutivo de los sindicatos, inclusive se vuelve un auténtico vigilante de que se cumpla la elección de la directiva del comité ejecutivo. Este punto es donde han cometido graves errores las autoridades laborales actuales pues creen que deben intervenir en la vida interna del sindicato. No es así. Nosotros pensamos que en muchos estatutos existen preceptos que señalan que tal o cual sindicato podrá ejercer jurídicamente, aunque se haya terminado el tiempo de vigencia de la directiva, podrá ejercer su acción porque el sindicato como tal tiene vida jurídica, demostrando claro que su representatividad de la directiva se encuentran en trámites para la aprobación de esa misma directiva, por lo tanto debe reconocer la personalidad jurídica del sindicato y de las personas que legalmente lo representen. Así esa autoridad debe limitarse sólo a verificar que los acuerdos tomados en las asambleas de los sindicatos que han quedado debidamente plasmados en sus estatutos se cumplan, pero en la actualidad inventan criterios propios de las personas que tienen una investidura de funcionarios que por intereses partidistas fluyen y entorpecen el funcionamiento de esas agrupaciones sindicales, que nos han llevado a manejar amparos tras amparos, con sus respectivos aciertos a favor de esas agrupaciones sindicales.

Queremos hacer notar que independientemente de entorpecer el funcionamiento administrativo de ese ente sindical, llegan a entorpecer las

conquistas sindicales de grupos determinados, de ahí que por eso manifestamos en uno de los puntos anteriores que el sindicato no tiene tiempo de duración, por lo que podrá actuar, siendo necesario que en los estatutos se especifique que los representantes del sindicato, es decir la directiva del comité ejecutivo continúe con la capacidad de ejercicio ante cualquier autoridad, siempre y cuando se encuentre el trámite de la nueva elección de la directiva sindical debidamente registrada por la autoridad laboral.

Cabe señalar que en la práctica algunos entes sindicales han actuado en forma egoísta y han usado a estos para y solo para tener un poder político como lo es lo que manifestamos en este capítulo al referirnos al congreso del trabajo, con la finalidad de poder discernir y coadyuvar a que este trabajo sea tomado en cuenta para que en un futuro la autoridad laboral puede ejercer el derecho sin olvidarse de ese espíritu de asociación sindical que ya manifestamos con anterioridad.

Existen líderes representativos del Congreso del Trabajo que han creado un sin fin de compromisos políticos que al mismo tiempo lo utilizan para objetivos políticos personales, olvidándose de la esencia real para lo que fueron nombrados y de lo que verdaderamente representan.

Estamos seguros que muchos compartimos nuestro sentir de aquellos que sufrimos las embestidas de esos políticos que han llegado a representarnos no sólo en el Congreso del Trabajo, sino también, los que llegan al recinto de San Lázaro, es decir, en el Congreso de la Unión, que sin duda han escalado en ese marco político laboral para llegar a esa representación, valiéndose primeramente de las representaciones obreras o de representaciones de asociaciones legalmente constituidas, que son meramente trampolines para figurar políticamente, y eso hace que se olviden del origen y de la base que fue esencia de la creación de un Congreso del Trabajo.

Al mismo tiempo y sin perder de vista lo anterior, podemos señalar que estas personas, también ejercieron el derecho de asociarse o de coaligarse, para defensa de los intereses de un sector o de partido, valiéndose de esa asociación primaria, que los hizo destacar como representante en ese H. Congreso de la Unión.

Es importante hacer hincapié que sólo se llega a tener una representación en el H. Congreso de la Unión por elección popular y que en su momento necesitó del apoyo y unión de asociación para cumplir un objetivo y mejoramiento de tal o cual meta lográndolo con organizaciones debidamente reconocidas por las autoridades laborales y civiles que reconocen la fuerza política para hacerse presentes y más aún, con esas clases populares que aparecen con los trabajadores que se encuentran agremiados en los sindicatos, confederaciones y federaciones.

Por otro lado de esos líderes estamos seguros que no han dado vida a los estatutos en toda su plenitud, pero logran llegar a una representación común. De tal modo que los registro de asociaciones solo es eso toma nota de lo que quieren que se registre y así se hace, sin verificar las personas o miembros que son, si existen o no, si están inscritos en otra empresa o sindicato en fin, esto es lo que hoy en día tenemos en esa área de registro de asociaciones en nuestro México.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO MEXICANO.

2.1. Primeras Asociaciones en México.

La industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfirista (1876-1911), en la manufactura de hilos y tejido, ferroviarias, mineros, etcétera, y, en haciendas porfirianas, que en algunos casos exportaban sus productos al extranjero.

El fenómeno asociativo, surge concomitantemente con el desarrollo industrial, y nuestro país no fue la excepción.

El maestro Trueba Urbina nos manifiesta en relación a lo anterior que en México se organizaron los primeros movimientos obreros el 16 de septiembre de 1872, fundándose la primera asociación de tipo profesional, llamada Círculo de Obreros.

El Círculo de Obreros, tenía como objeto el de vigilar los intereses del trabajo y luchar por las minorías de la clase obrera, llegó a contar en sus filas en 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría artesanos de hilados y tejidos.³⁹

El 5 de marzo de 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consigné el fortalecimiento del principio de la Unión de Trabajadores, constituyéndose después en 1890, en la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, y la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, y otras más.

En Cananea Sonora, se fundó la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

En 1911 se construyó la Confederación Tipográfica de México. “En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que en 1913 conmemoró, por primera vez en el país el 1º. De Mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical”.⁴⁰

La idea de fundación de la casa fue con el objetivo de crear un organismo orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero.

La Casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales, sus métodos tácticos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot, y la huelga en general. La primera huelga en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial fue declarada en el café inglés, durante la cual pintorescamente los obreros, para colaborar en ese acto con los meseros huelguistas, ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes.

A partir de la caída de Porfirio Díaz en 1911, existió un idea anarquista que ya se venía gestando en el movimiento obrero que eran la acción directa, el abstencionismo político y la Organización Sindical como centro de resistencia siendo la base fundamental del plan de acción del movimiento obrero.

³⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975. p. 351

⁴⁰ Ibidem p.352.

Así, bajo esos lineamientos se constituyó en el Distrito Federal a la Confederación Tipográfica de México, posteriormente (Confederación Nacional de Artes Gráficas) siendo la primer corporación de resistencia en la República Mexicana, también surgen, entre otras, la Unión Minera Mexicana. En Veracruz, el sindicato de Alijadores y en Coahuila, la Confederación del Trabajo, así nació el Departamento Nacional del Trabajo que el presidente Madero cristalizó en diciembre de 1911, así también la Casa del Obrero Mundial, trata de unificar a la clase obrera llevando a sus raíces la idea del movimiento obrero que proliferaba en aquella época y naciendo también la Escuela Racional del Patrocinio de la Unión de Canteros, originando la lucha por la libertad, la socialización de los instrumentos y máquinas de producción, poniendo de manifiesto el principio de la no participación política.⁴¹

El Presidente Madero clausura la escuela racional y el periódico lux que era su órgano de expresión, dando ruptura entre Madero y esa casa del obrero mundial, por su manera de trabajar que era en base a la huelga y el sabotaje, que era intolerable y peligroso para el Gobierno de Madero.

En 1913, Madero pretende crecer la liga obrera a través del Departamento del Trabajo y luchar contra la casa del obrero mundial, pero esta lucha se ve interrumpida por el golpe de estado del General Victoriano Huerta, quien tiene las mismas ideas de Porfirio Díaz, las cuales deben aplicarse a los trabajadores, clausurando la casa del obrero mundial en 1914 bajo una fuerte violencia, así los integrantes de la casa del obrero mundial lucharon y lograron una legislación laboral favorable y la posibilidad de constituir centrales obreras en aquellos estados de la República controlados por el ejército constitucionalista, pero algunos miembros de esa misma casa no estuvieron de acuerdo, por lo que se crearon los batallones rojos, al firmar un pacto el 17 de febrero de 1915 con el gobierno, esos batallones rojos se crearon para vigilar el movimiento obrero sin la intervención directa del Gobierno.⁴²

Es de manifestar que la historia de las primeras organizaciones profesionales de los trabajadores se fue llevando en un clima de violencia necesarios para plasmar en las leyes los derechos de estos pero que obviamente son acompañados por traiciones de algunos los líderes que buscaban más sus beneficios personales y políticos que el de los trabajadores.

De lo anterior, vamos a citar brevemente y en un orden las siguientes agrupaciones de trabajadores organizados:

El 16 de septiembre de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, Círculo de Obreros, el que tenía por objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por las minorías de las clases obreras y proletarias, llegó a contar

⁴¹ PATRONATO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. 75 Años del Sindicalismo Mexicano. Primera edición Mexico 1986. p 87.

⁴² *Ibidem* p p.89-91

en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en mayoría, artesanos y obreros de hilados y tejidos.⁴³

El 5 de marzo de 1876, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose, después en 1890, la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que en 1913 conmemoró, por primera vez en el país el 1º de Mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical.⁴⁴

La idea de fundación de la Casa partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasea, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor. El objetivo principal fue crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero.⁴⁵

Aun cuando podrían citarse otros acontecimientos históricos que son antecedentes del sindicalismo mexicano, el movimiento obrero en México empezó a desarrollarse propiamente a partir de la Constitución de 1917 bajo el amparo de la garantía constitucional reglamentada por las Leyes de los Estados. Significando que los reclamos y movimientos de los trabajadores organizados y legalmente constituidos se verían ventilados en esa Constitución a tal grado de preservarlos en nuestros días. Si aquellos grupos no se hubieran manifestado y luchado sobre todo como hicieron, no existirían garantías en nuestra Carta Magna que regularan la relaciones laborales y de seguridad social, por tanto estaríamos bajo un yugo más fuerte e irrompible de aquellos empresarios que sólo les interesa el poder y la avaricia de un sistema capitalista, el cual a su vez nos permite vivir bajo una democracia que no hay que desperdiciarla por nada y valernos de ella pero no para vivir oprimidos, sino libres en dicho sistema⁴⁶

2.2. Historia del Sindicalismo en México.

En los siglos XVII y XVIII, la ciencia económica fue al servicio de la burguesía, ya que elevó la institución de la propiedad privada a la categoría del

⁴³ LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. cit, p.218

⁴⁴ Ibidem p. 219

⁴⁵ Ibidem p. 220

⁴⁶PATRONATO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA.. Op. cit. p 95

derecho natural fundamental de la vida en sociedad, sobre el que se levantaron y debían continuar levantándose la estructura política y jurídica.

Así se crearon algunas teorías en relación a la propiedad, por el pensador inglés John Locke, con la “Teoría del Estado de Derecho Individual y Libertad Burgués” y la “Doctrina del Derecho Natural de su Siglo”, donde se desprende que el hombre con determinada propiedad es libre y lo hace tener poder absoluto, elegir inclusive a unos representantes (comunes) en la Cámara de Loores y que en ella no podían intervenir el trabajo hombre sin tierra y sin riqueza, su condición nada tenía que defender, y cuyo único derecho era obedecer las leyes de los loores y de los comunes; los fisiócratas con el maestro Francisco Quesnay y la obra de Mercier de la Reviere, que son ideas o teorías que están destinadas a la defensa de la propiedad privada, convertida en el principio esencial de la sociedad, es decir si no hay propiedad no hay sociedad.⁴⁷

Bueno, el término de sociedad es realmente el tema que nos ocupa lo mencionamos porque de ahí parte la búsqueda de las normas que deberán regir en las clases que no tienen propiedad, y que lo único que tienen es la mano de obra, es sin duda la clase trabajadora, la más desprotegida y que necesita de asociarse con otros trabajadores para defender sus derechos, veamos entonces lo que la historia nos relata en relación con los movimientos obreros organizados y profesionales.

Los Enciclopedistas, manifiestan que la propiedad es como el derecho que tiene cada uno de los individuos que se compone una sociedad civil sobre los bienes que ha adquirido legítimamente, porque uno de los fines principales de los hombres al formar las sociedades civiles ha sido asegurar la posesión que había adquirido o que podría adquirir en el futuro, sin que les impida el goce de ese bien, lográndolo a través de sacrificar una porción de lo poseído que se llama impuesto, para que se conserve y se mantenga en la sociedad.⁴⁸

En fin, no se pensó en la defensa de los derechos del trabajo, porque cualquier reglamentación sería contraria a la libertad natural del hombre; tuvo que ser en el siglo XIX al estallar la revolución de 1910, para que cambiara definitivamente las ideas, pero la propiedad privada sobre la tierra y la riqueza sería la reina sagrada de los derechos y el factor real de poder en la vida política de las naciones.⁴⁹

A través de los años se ha suscitado la lucha de clases, ya que es la verdadera batalla de los trabajadores para organizarse y enfrentar entonces su destino con alguna probabilidad de triunfo, por lo que la burguesía inició la guerra

⁴⁷ Cfr. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1979. p. 198.

⁴⁸ Ibidem. p. 199.

⁴⁹ Ibidem. p. 201

con la Ley Chapelier a efecto de impedir la organización del trabajo y hacer imposible que se arrojara a la lucha.⁵⁰

La lucha de clases es la fundamental de la historia, independientemente de la voluntad del hombre, forjada en la oposición que creó la propiedad privada entre propietarios de la tierra y de la riqueza y hombres sin, y sin riqueza, esa ley es consecuencia necesaria de la formación de las clases; el proletariado conscientemente, hizo de ella la ley de la vida y le fijó como tarea la destrucción de la propiedad privada, de esta manera, los trabajadores demostraron que la lucha de clases ha sido la ley fundamental de la vida social, probaron al mismo tiempo, que es una ley relativa, ligada a una circunstancia histórica, dándosele el nombre de justicia social.⁵¹

En el siglo XIX, la lucha de clases se dio en los pueblos de Europa, que contemplaron en la nación polaca, la guerra de Prusia contra Austria y la de los reinos y principados alemanes contra Francia y los de América presenciaron el imperialismo de los estados sajones del norte contra Colombia, España y México. Pero lo eterno y con un significado mayor es que en la historia serán las luchas del trabajo por su libertad, su dignidad y un temperamento de la explotación del hombre por el capital. Pues sobre el derecho del trabajo y para efectos de estudio se divide en tres etapas que son: 1.- La Edad Heroica del Nacimiento Obrero; 2.- La Era de la Tolerancia y; 3.- El Reconocimiento de la Instituciones.⁵²

1.- La Edad Heroica del Nacimiento Obrero.- Consistió en que los industriales (principalmente textiles en Puebla) crearon los componentes de sus trabajadores, a efecto de que nadie pudiera penetrar en ellos como ejemplo la Ley Chapelier, que hacía imposible la creación de las asociaciones de los trabajadores y sus huelgas, por eso los códigos penales y civiles de la época castigaban severamente a los trabajadores que luchaban por conseguir mejores condiciones de trabajo. Sin embargo los trabajadores encontraron eco en sus inconformidades, en un socialismo utópico y por aquellos medios que en aquellos tiempos revelaron la degeneración física que sufrían los niños en las fábricas donde laboraban. Así mismo sucedieron dos acontecimientos definitivos que realzó a ese movimiento obrero, siendo; a) La Ley Inglesa de Francis Place de 1824, la cual suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga; b) La Publicación (conocimiento al mundo) del manifiesto Comunista que llevó a dar fuerza a los movimientos obreros. Por eso es heroica.

2.- La Era de la Tolerancia.- Con la Ley Inglesa de Francis Palace dio inicio a la libertad sindical.

En 1848 la comisión de Luxemburgo y la Revolución Francesa se aceptó como parte esencial del derecho nuevo que habría de prolongarse la

⁵⁰ Idem

⁵¹ Idem. p. 204

⁵² Idem

libertad de coalición que llevaría las libertades de la huelga en Francia. La Ley del Trabajo del Canciller Bismarck de 1869 suprimió el carácter delictivo de las instituciones del derecho colectivo de trabajo del derecho colectivo de trabajo. Estas y otras leyes forjaron la Era de la Tolerancia. La coalición, la huelga y la asociación profesional quedaron toleradas pero no constituidas. El Estado respetó el principio de dejar hacer y dejar pasar con un sentido bilateral, esto es sin reconocer oficialmente el hecho, el Estado aceptó la realidad de la lucha de clases y dejó a cada una que actuara libremente a condición de que no lesionara los derechos de la otra. La Tolerancia de la Ley es el Espíritu de la libertad que deja hacer o no hacer.⁵³

3.- El Reconocimiento de las Instituciones.- El derecho colectivo del trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América constituyendo el coronamiento de las luchas del movimiento obrero derivado del Manifiesto Comunista, lo que devendría la idea base de la previsión y de la seguridad sociales, como un principio determinante del derecho del trabajo, una especie de preparación del derecho social, en el que se unieron lo que hoy conocemos con los nombres del derecho del trabajo, y el derecho de la seguridad social.⁵⁴ En la Era de la Tolerancia se hallaba atado, por lo que obligó al movimiento obrero a exigir, en primer término, el reconocimiento legal de la Asociación Sindical, a efecto de que pudiera luchar con los empresarios en igualdad de fuerzas e imponer en los contratos colectivos normas humanitarias para la prestación de los trabajadores para la prestación de los trabajos. El Derecho Civil estableció una teoría de igualdad formal entre el trabajador y su patrono, resultando que éste convirtiera el arrendamiento de servicios en un contrato de adhesión, de tal suerte que el desposeído aceptara las condiciones impuestas por el patrono o encerrarse con su familia en una pocilga hasta morir todos de hambre. El movimiento Obrero planteó una tesis distinta que justificara al derecho colectivo de trabajo al señalar que la igualdad a la que habla el Derecho Civil, no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, sino entre los dos elementos de la producción; a) El Trabajo como unidad de todos los trabajadores y b) El Capital como un principio de lucha Obrera, que la engrandece. “La igualdad de derechos y fuerzas entre el trabajador y el capital es que éste último se haga instrumento de vida mejor que los hombres”.⁵⁵

Con estas etapas históricas y lucha de clases constante no podemos dejar a un lado la Industrialización mexicana, la cual tiene sus orígenes en los incisos de la expansión de la fase imperialista del capitalismo 1870-1928. El capitalismo ya es un fenómeno mundial cuando en México se está formando la burguesía consolidando su presencia a través de la utilización creciente de las máquinas y del sistema de fábrica, buscando una expansión, construyendo una coraza proteccionista frente a la competencia exterior, llamando a diferentes fuerzas sociales para compensar sus significativas desventajas históricas en

⁵³ Ibidem. p. 205

⁵⁴ Ibidem.. p. 206

⁵⁵ Ibidem. p. 207.

experiencias; tecnología; capital; mano de obra especializada; que se desconocía el maquinismo en todo su esplendor. En fin, trajo como consecuencia en México los crecientes contingentes de mano de obra al trabajo asalariado en fábricas, talleres, mismos campos.⁵⁶

En el momento que se afirma el sistema de fábrica tiene necesidad de distinguirse de otros ámbitos productivos y para ello genera sus propios mecanismos e instrumentos de relación y separación frente al resto de la sociedad, lleva a poner en marcha complejos procedimientos de legitimación.

El caso de la industrialización mexicana es un ejemplo de la relación explotador-explotado, hacia donde el capitalismo arrastra al proletariado fabril. Los Estados que mayor auge tuvieron en la industrialización fueron: Veracruz, Tlaxcala, Puebla, Ciudad de México, Guadalajara, Querétaro, Monterrey, Torreón, La Huasteca, etcétera.⁵⁷

El proyecto de Reformas a la Constitución de 1857 elaborado por Don Venustiano Carranza y presentado al Congreso de Querétaro el 1º de diciembre de 1916, no se puso en duda que el hombre tiene derechos y que esos derechos deben ser garantizados por la Constitución, pero tales derechos debieran ser el objeto y la base de las instituciones sociales, hay un inmenso abismo, al introducirse garantías de carácter social en la Constitución, al no ser ya el individuo el sujeto de protección preferente por parte del estado, al otorgar a éste mayor intervención en la vida social, la declaración individualista de la Carta de 57 resultaba incongruente con el contenido ideológico de la nueva ley fundamental. Por ende, al transformar esta la actividad estatal, atribuyéndole un radio de acción más amplio, forzosamente se tuvo que adoptar otro principio general respecto a las garantías individuales, que se conocen u otorgan constitucionalmente para asegurar y proteger los llamados derechos humanos.

La Constitución de 1857 considera a los derechos del hombre como elementos súper estatales, La Constitución vigente considera como una concesión por parte del orden jurídico del Estado, pues bien, nuestra Constitución de 1917, al recoger en sus preceptos y espíritu los ideales de la Revolución de 1910 y al convertirlos en garantías, simultáneamente reiteró el respeto a la persona humana y la tutela a sus tributos naturales, que eran los objetivos ideológico-políticos fundamentales de la carta de 1857, al proceder en esta forma, la Constitución actual ha realizado normativamente el bien común o la Justicia Social, estableciendo una verdadera síntesis entre el individualismo y el colectivismo mediante una clara y definida demarcación, asegurada por el intervencionismo de Estado⁵⁸.

⁵⁶ PATRONATO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA.. Op. cit. p 60.

⁵⁷ Ibidem. p. 62.

⁵⁸ NESTOR DE BUEN, Luis. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Primera edición. Porrúa. México 2001. p. 12.

Así es como la columna vertebral de la organización obrera, reclama con la aparición de las fábricas, toda clase de licitudes, cambios, crisis y reformulaciones, sufriendo metamorfosis histórico-política, interna o externa a las experiencias de los trabajadores industriales.

Se elevó el nivel de los enfrentamientos de clase entre 1906 y 1908, empezaron a modificarse 1911 las reglas de juego político con una vez más intensa participación del Estado en los conflictos obrero-patronales, aquellas organizaciones resultaron insuficientes y sus programas ideológicos quedaron anclados en la experiencia del pasado. Pero el proletariado mexicano describió al concluir la Dictadura de Porfirio Díaz, una especie de primavera política: luchó por su derecho a la organización, por mejoras económicas y por la reducción de la jornada de trabajo, así como a favor de mejores condiciones laborales dentro de la fábrica. La usurpación huertista y la respuesta del constitucionalismo norteamericano desembocaron en una guerra civil de proporciones nacionales.⁵⁹

La guerra rompió con la relación campo-ciudad, afectando violentamente a ésta última. Los sectores urbanos; la pequeña burguesía comercial e industrial, los profesionales liberales, los trabajadores de los servicios los artesanos y el proletariado industrial, se vieron seriamente afectados en sus niveles de vida, por lo que cada uno de acuerdo con su capacidad de negociación, trató de recuperar los márgenes de subsistencia que la inflación achicaba al erosionar la capacidad adquisitiva real de sus ingresos. El proletariado de fábrica convirtió a los patrones privados en responsables de las disfunciones del sistema, iniciándose una guerra sin cuartel de clase contra clase que, hasta 1915, se encontró con la guerra que al mismo tiempo, tenía lugar entre constitucionalista.⁶⁰

Entonces la Casa del Obrero Mundial con el constitucionalismo unió dos guerras: la de clases en la fábrica y de las facciones por la conquista del poder político.⁶¹

La huelga general de 1916, en la ciudad de México y de 1918, en el corredor industrial textil de Puebla y Tlaxcala. El sindicalismo devino así proyecto político estatal para eliminar las franjas de la autonomía obrera, controlar los movimientos de la fuerza del trabajo dentro fuera de la fábrica y neutralizar a los empresarios que se oponían al proyecto político y económico de la Revolución Mexicana.

En suma, durante los años 1912 a 1916 artesanos y obreros calificados trataron de dar origen a una dinámica proletaria donde ponga en evidencia su fuerza, haciéndolo en la huelga general de 1916, alcanzando un

⁵⁹ PATRONATO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA.. Op. cit. p.p. 65 -66

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Idem.

movimiento profesional, capaz de arrastrar y articular otros estrados obreros; tomando cartas en el asunto en aquél entonces, Carranza, viéndose en la necesidad de controlar esos movimientos profesionales del proletariado u obrero creando a la CROM- (Confederación Regional Obrera Mexicana) en 1918. Carranza y la formación de batallones rojos. Así concluye el intento obrero por crearse un espacio de autonomía política frente al proyecto autoritario-estadista del primer del primer jefe.⁶²

Así señalamos que la concentración de la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son bases económicas de la organización sindical obrera, precisamente, el bajo desarrollo del capital en México condiciono que el movimiento obrero apareciera en el siglo XIX con determinadas características: como el raquíto desarrollo de la industria nacional, dificultaba la asociación obrera y, por otra, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del anarquismo y del cooperativismo.

Y bien podemos en relación a esos factores, se crearon asociaciones profesionales que evolucionaron, para la defensa y lucha de los intereses del movimiento obrero, creando sindicatos en México.

Queremos precisar un poco mejor los acontecimientos más relevantes de la historia sindical, que nos lleve a comprender y reflexionar objetivamente la existencia de esos entes sindicales y determinantes en nuestra vida y en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Existiendo así una de las organizaciones primeras en nuestro país llamada Confederación Regional Obrera Mexicana, en el Estado de Veracruz en 1916, adoptando las siglas CROM. Ésta consiguió, la hegemonía durante el decenio de los años veinte que se traduce en un control de las demandas de los trabajadores. La CROM, tenía nexos con una asociación extranjera denominada American Federation Of. Labor (AFL), que dirigía un tal Samuel Gompers, a quien se le daba información del régimen de Díaz y se planeaba derrocar, para ello, se nominó a Luis N. Morones, un representante con una gran influencia en las organizaciones obreras mexicanas, así tuvo gran influencia con la AFL.⁶³

La realidad de la intervención de Gompers fue en el período de Porfirio Díaz, posteriormente estuvo protestando por las actitudes de Venustiano Carranza, ya que decía que Carranza convertía las huelgas en delito, y punibles con la pena de muerte, basándose en la huelga efectuada por los electricistas en la ciudad de México en 1916, la cual no había sido todavía consagrada como un derecho, Fue alrededor de seis meses después, cuando se consagró en la Constitución de 1917, y especialmente, en el artículo 123 de la misma, cuando fue elevada al rango constitucional, claro está que no existía facultad alguna para

⁶² Cfr. PATRONATO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA.. Op. cit. p. 68

⁶³ Op.cit. LASTRA LASTRA, Jose Manuel. p.p. 220-221.

intervenir en las políticas del país a ese extranjero Gompers. Pero ésta afiliación fue altamente criticada por los sectores mas radicalizados del movimiento obrero, por lo que con el tiempo fue desarticulándose esa relación, provocando un alejamiento hasta hacer desaparecer las ideas anarcosindicalistas.⁶⁴

Luis N. Morones había surgido del sector electricista, el papel que desempeñaba dicho líder en la CROM no puede entenderse sin el apoyo otorgado por el Estado, esta situación permite explicar el enorme desarrollo de la CROM y el poderío de sus dirigentes apoyados por Obregón y Calles. Los Líderes actuaban de la alianza con los líderes políticos, como ejemplo tenemos que uno de los dirigentes de la CROM, Celestino Gasca fue nombrado como Gobernador del Distrito Federal y como Secretario General a Luis N. Morones, de esta manera los dirigentes cromitas comienzan a ocupar cargos políticos en las Cámaras de Diputados y de Senadores e, inclusive gubernaturas en algunos estados.

El poder de Morones era tal, que imponía a los candidatos, y los destituía de sus cargos si éstos se le oponían. La trayectoria del movimiento obrero organizado empezaba a tomar un perfil definido, que lo acercaba más a la conciliación que a la confrontación con el Estado. Esto provocó la ruptura política en 1925, con el Partido Nacional Agrarista, con algunos gobernadores no fue posible que dicho dirigente se adueñara de algunos otros grupos organizados, como son los sindicatos petroleros siendo esto en los Estados de Yucatán, Tabasco, Veracruz y Tamaulipas, Portes Gil no se lo permitió, provocando una seria enemistad con la Confederación Regional de Tamaulipas. El hecho de que Calles, en 1927, no hiciera gobernador de Guanajuato al líder obrero Celestino Gasca molestó a los integrantes del Partido Laboralista, ocasionó que las relaciones entre Calles y la CROM, se empezara a debilitar, y Calles fue olvidándose del proletariado, en consecuencia cuando comenzó la campaña presidencial en 1927-1928, los dirigentes de la CROM, decidieron en el Congreso del Partido Laboralista en septiembre de 1927, apoyar y aceptar a Obregón como candidato presidencial. Morones aparentaba indiferencia respecto de la reelección de Calles por dos años más, pero el sentir de la CROM, fue negativa para esa reelección; el grupo acción de la CROM, utilizaba mano dura e inclusive, pretenden lanzar como candidato al mismo Morones o Gasca, para confundir e imponer su voluntad y evitar una escisión en el partido, al final de esa lucha política aceptaron a Obregón, como candidato obrero.⁶⁵

Pero Morones manifiesta que lo apoyará bajo una condición que es ser libre y retirarle el apoyo en cualquier momento si así lo juzgaran convenientes los líderes de la CROM, sucediendo esto el 30 de Abril de 1928, el Partido Laboralista retiró su apoyo a Obregón, Morones renunció a las actividades gubernamentales, y justificó su actuar ante el Partido Laboralista, causando gran expectación entre los miembros, Obregón respondió declarando que el Partido Laboralista tenía libertad de retirarle su apoyo cuando quisiera y que él contaba

⁶⁴ Idem.p.221

⁶⁵ Idem. p. 223

con el apoyo de todos sus seguidores siendo suficientes estos, varias organizaciones se fueron apartando de la CROM, sobre todo los partidos de Obregón; El 16 de mayo de 1928, tres senadores y ocho diputados, así como tres regidores de la ciudad de México, publicaron un manifiesto en el que decía que abandonaban al Partido Laboralista porque simpatizaban con Obregón; Así con el tiempo Morones en uno de tantos eventos políticos en el Toreo cuando Obregón agasajó a otro político extranjero de nombre Lindbergh, Morones le organizó una tremenda rechifla, se le atribuye también el tiroteo contra Obregón en Orizaba, posteriormente se le adjudica de rumores que dicho dirigente ordenó la muerte del General Obregón el 17 de julio de 1928 en el restaurante “La Bombilla” en la ciudad de México, ya que en algunas ocasiones Morones manifestó que lo mandaría dos metros bajo tierra; en fin, es asesinado Obregón, y a su muerte desaparecen los generales rebeldes pero solo quedó Morones como responsable, pero nada se le pudo comprobar. Posteriormente Morones, Celestino Gasca, y Eduardo Moneda, quienes tenían cargos en el Gobierno renunciaron a ellos por las exigencias vertidas por los diputados y senadores pertenecientes al Partido Laboralista y fueron sustituidos por partidarios de Obregón, a ese líder Morones también se le atribuyeron otros asesinatos de algunos senadores como son Francisco Field Jurado asesinado el 23 de enero de 1924, pues en un discurso manifestó que los senadores sufrirán la “acción directa”, lo que en esos momentos no se comprendía, sino hasta después de que se dio dicho asesinato, y fue porque dicho senador apoyaba convenios de Bucareli que había celebrado Obregón con los Estados Unidos y los querían ratificar, no siendo posibles.⁶⁶

Observamos que en el caso de la CROM la causa de sus divisiones fue la candidatura de Obregón, existió un descontento fuerte acumulado por las limitaciones y fracaso del proyecto sindical cromista y por las alianzas políticas de sus líderes finalmente tuvo una ruptura muy importante al salir el grupo Lombardita en 1932. en medio de estas circunstancias se crea el Partido Nacional Revolucionario (PNR), actualmente el Partido Revolucionario Institucional (PRI), la expedición de la Ley Federal del Trabajo, en 1931, los resultados fueron la salida de los líderes cromistas del gobierno y la desafiliación de un número importante de sindicatos y de federaciones obreras.⁶⁷

Lo anterior queremos manifestarlo porque es muy importante para entender y comprender mejor la existencia de los sindicatos y las luchas de los obreros en nuestros días porque han dejado huella en la historia y la consumación de algunas prestaciones que han sido marcadas en la propia Ley Laboral, explicándonos hoy por hoy los lineamientos que atraviesa la política obrera, y lo señalamos por lo siguiente:

En las filas de la central obreras más importante que presidió el Sr. Fidel Velásquez, en el periodo presidencial 1988-1994, pretendía nombrar a Alfredo del Mazo (militante del Partido Revolucionario Institucional) para candidato

⁶⁶ Idem. p. 226

⁶⁷ Idem. p. 227

a la presidencia, pero no fue así, y por indicaciones presidenciales de Miguel de la Madrid, debería ser Licenciado Carlos Salinas de Gortari, y como fue característico en todos los sexenios anunciar al candidato por dicho partido político, debió cumplir así con dicho mandato presidencial resultando así una fuerte pugna entre el líder sindical Sr. Fidel Velásquez y el Licenciado Carlos Salinas de Gortari, llegando éste a la presidencia de la República Mexicana, y dentro de sus múltiples ocupaciones es advertir a todos esos líderes obreros sobre todo aquellos que pertenecen a la CTM, que él es el Presidente y tendrán que cooperar de lo contrario correrán la misma suerte que “la quina” líder de los petroleros Joaquín Hernández Galicia, fue acusado de fraude purgando una condena de 70 años de prisión. Le otorgaron la amnistía a los doce años posteriores después de seguir su procedimiento y buen comportamiento aproximadamente dos sexenios, y de esa manera lograr controlar a las clases obreras y a sus líderes, pero no con el apoyo que dicho Presidente pensaba, lo importante era controlarlos y lo logró, pero en el último año de su periodo Presidencial Carlos Salinas de Gortari, pretendió continuar con el poder tratando de modificar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al querer derogar el principio de la “no reelección”, pero no encontró apoyo y muy en especial por las centrales obreras, que tenía líderes en las cámaras (que eran mayorías), posteriormente y al finalizar su sexenio nombrar como próximo candidato a la presidencia al Licenciado Luis Donald Colosio, y fue destapado (como se dice en el argot político) por el Líder Fidel Velásquez, lo cual no se esperaba el actual presidente Salinas, como tampoco se esperaba que esto reforzaría a la gente del Partido Revolucionario Institucional así como sus ideales y trabajos, que lo comprometerían posteriormente, y en esa campaña política de Colosio, el presidente Salinas se percata de lo acontecido, y habla con Camacho Solís anteriormente (Regente de la ciudad) Departamento de Distrito Federal, a quien también le prometió la presidencia, y los hace confrontarse entre ellos políticamente, para contrarrestar la campaña de Colosio, no dándole resultado, nuevamente contra-ataca, hablando con el Secretario de organización de campaña de Colosio, nos referimos a Ernesto Zedillo, haciendo notar que entre estos existe una gran hermandad y compañerismo. Posteriormente el 23 de marzo de 1994 fue asesinado Luis Donald Colosio en EL Estado de Tijuana, hacia el Norte del país, todo aduce que fue planeado debidamente por aquellos que no comulgaban con las ideas de Colosio, quien tenía la firme convicción de rehabilitar a las fuerzas de partido y sus seguidores (PRI), no siendo posible, a la muerte de éste candidato, el Presidente Carlos Salinas de Gortari, se ve en la necesidad de nombrar al secretario de organización de campaña de Colosio para suplirlo y según continuar con lo que venía trabajando el Lic. Colosio; Llegando a la presidencia el Dr. Ernesto Zedillo comprometiéndose resolver el asesinato, pasado el tiempo y hasta finalizar su gestión no logró resolver dicho asesinato; cabe mencionar que de igual manera no comulgó con las filas obreras, tan es así que continuó con la no aprobación del festejo de los trabajadores los días primeros de mayo de cada año y llegando la muerte de Don Fidel Velásquez dio orden a las centrales obreras y muy en especial a la CTM, que no desplazara a la gente obrera de los estados del país que se encontraban afiliados a esa central, para después existir un gran hermetismo del porqué de esa orden, pero entendible

entre los dirigentes sindicales, no así para los obreros, así el Dr. Ernesto Zedillo, habla de una democracia, dando facilidades a otros partidos políticos para que lo suplan en el poder y sean mayoría en las cámaras pero que no provengan del Partido Revolucionario Institucional y dejando a un lado a las clases obreras organizadas y dando origen a otras como es el brindarles el apoyo a la UNT, que dirige Francisco Hernández Juárez y dando todo el apoyo al Partido Revolucionario Democrático (PRD) posteriormente crea el U.N.T. y algunos otros entes sindicales de dichos partidos, desconociendo muy en especial los que se desprenden del PRI, es así como entra Vicente Fox Quezada partidario del (PAN) Partido de Acción Nacional, y hasta la fecha hay una disminución política hacia los organismos sindicalizados.

De lo anterior nos atrevemos a manifestar que esto no dista mucho de lo que Morones hizo en su tiempo, son verdaderos momentos de reflexionar al respecto y darnos cuenta de lo que realmente viene sucediendo en el ámbito de los obreros y el papel que estos realmente juegan con las organizaciones sindicales en nuestro país.

Retomando los antecedentes del sindicalismo queremos mencionar que los años treinta la CROM era uno de los sindicatos más fuertes pero tuvo una ruptura grande con la salida de Lombardo Toledano y su grupo en el año de 1932, y en medio de todo esto, se fundó el Partido Nacional Revolucionario (PNR) mejor conocido hoy como el Partido Revolucionario Institucional (PRI), y la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1931, acabarían por transformar las relaciones obrero-patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras y el Estado.⁶⁸

Bien algunos líderes se retiraron de la CROM, y organizaron La Confederación de Trabajadores (CGT), surgen como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado, su evolución se ubica en un período en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional, y se plantea una opción que abre la CROM: el sindicalismo y la política juntos.

Otros líderes como Lombardo Toledano rompe definitivamente con Morones el 23 de julio de 1932, creando un año después la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), siendo un intento más para unificar al movimiento obrero, llegando dividido a la época del Cardenismo pero independiente del Estado. La existencia de la CGOCM, marcó un momento definitivo en la unificación, dando paso pocos días después de la disolución de la misma, al nacimiento de la creación de una central única: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el 21 de febrero de 1936, casi simultáneo a la celebración del Congreso Constituyente. La CGOCM es, prácticamente, un organismo de transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero: el

⁶⁸ Cfr. LASTRA LASTRA, Jose Manuel. p.233

primero con la desintegración de las dos centrales más importantes, emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y el segundo, la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de una Central más sólida constituida, como ha sido demostrado a lo largo de cincuenta años. Sin duda alguna esta central tiene entre los aspectos relevantes de su existencia, la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria, participan prácticamente todas las organizaciones sindicales más importantes que la integran, siendo: La Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, S.A., Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, Cámara Nacional del Trabajo de la República Mexicana, Confederación Sindical Unitaria de México, Confederación General de Obreros y Campesinos de México, Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, S.A., Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, Sindicato de Trabajadores Mineros y Similares de la República Mexicana, y Sindicato Mexicano de Electricistas.⁶⁹

Todas estas organizaciones de trabajadores acordaron de plena conformidad celebrar un pacto de solidaridad, señalando la necesidad imperiosa de que el movimiento obrero y campesino se unifique debido a la situación tan crítica por la que atravesaba el proletariado en México, y estas organizaciones acordaron constituir un Comité Nacional de Defensa Proletaria, para armonizar los intereses de las agrupaciones en pugna con la finalidad de resolverlas, no implicando intervenir en la autonomía de las agrupaciones pactantes, consistía en que los suscriptores de dicho convenio, se obligaban a intervenir en el momento en que aparecieran en el país manifestaciones de carácter fascista o de cualquier otra índole, que pusiera en peligro la vida de las agrupaciones obreras o campesinas de la República o los derechos fundamentales de la clase trabajadora, como derecho de huelga, derecho de libre asociación, derecho de libre expresión del pensamiento revolucionario, derecho de manifestación pública, etcétera, ir a la huelga general cuando así lo determinara el Comité Nacional de Defensa Proletaria, las agrupaciones pactantes declaraban que ajustarían sus actos a una táctica eminentemente revolucionaria, bajo el principio de una lucha de clases se firmó este pacto el 15 de junio de 1935.⁷⁰

Así, el 23 de febrero de 1936, se constituyó la Confederación de Trabajadores de México, resultando electos como secretario general Vicente Lombardo Toledano, los demás componentes de la mesa directiva, Juan Gutiérrez, Fidel Velásquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Ángel Velasco. Siendo felicidad entre las filas de los cetemistas, pero fue hasta el año de 1937, cuando Vicente Lombardo Toledano, pierde el control de sus agremiados y con ello trae divisiones, y algunos sectores como el minero, los electricistas, los ferrocarrileros, abandonaron la C.T.M. excepto los petroleros, quienes con sus movimientos huelguísticos, tomaron gran fuerza. No obstante, los espacios de participación política concedidos por el gobierno Cardenista a la CTM, le restó la posibilidad de organizar al sector agrícola,

⁶⁹ Op. Cit. LASTRA LASTRA, José Manuel .p.234

⁷⁰ Cfr. LASTRA LASTRA, Jose Manuel. p. 236.

fundándose en 1938 la Confederación Nacional Campesina (CNC), entonces la CTM, en enero de 1939, se inician las manifestaciones de simpatía a favor de Ávila Camacho como candidato a la presidencia, abriéndose también la candidatura a Lombardo Toledano, quien correría el riesgo de perder el liderazgo por completo de la secretaría general de la CTM, así lombardo a pesar de que negaba la candidatura, reemplazó a algunos de sus secretarios, que simpatizaban con el partido comunista, proponiendo a Miguel Velasco, Valentín Campa, y renunció a la candidatura, y los seguidores, protestaron por esa decisión y se le concedió, a Fidel Velásquez la codiciada secretaría, crecieron las dificultades y Lombardo se separó de la CTM.⁷¹

En 1940-1946 asume la presidencia de la República Mexicana el general Manuel Ávila Camacho.

Vicente Lombardo Toledano, renunció a la CTM, en febrero de 1941, y asumió la presidencia de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), el General Ávila Camacho apoyó la creación de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), en 1943, siendo un soporte político del Estado capaz de neutralizar la acción de los extremos.⁷²

Las disposiciones reiteradas de la CTM y de la CROM para lograr la unidad de la clase obrera, permiten al general Ávila Camacho sugerir a los trabajadores que desfilaran el 1º de mayo de 1942, para acercar aunque sea en un acto simulado a la clase obrera, aprovechando un gran discurso de unidad, teniendo una gran acogida por dicho discurso, y después de varias juntas para dirimir sobre el particular, se firmó el Pacto de Unidad de los obreros suscritos por la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y las nuevas centrales obreras: Confederación Proletaria Nacional y Confederación de Obreros Campesinos de México, al mismo tiempo el secretario del Trabajo citó a las organizaciones patronales como: 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. La CTM, exigió el cumplimiento estricto de los contratos colectivos la suspensión de los reajustes de personal y cierre de empresas sin previo aviso de los sindicatos, y la participación de las comisiones tripartitas para el estudio de las empresas, desde luego que esto trajo un desacuerdo y molestia para los empresarios y presentaron su queja ante el presidente diciendo que era antipatriótico, como de costumbre el Sr. Fidel Velásquez se hizo la víctima acusando a los patrones que ellos pretendían desarticular el movimiento obrero, por lo que la CTM, amenaza indirectamente romper el pacto suscrito con los patrones, ante esto los patrones crearon el Consejo Nacional Patronal para

⁷¹ Op.cit. LASTRA LASTRA, José Manuel. p. 242.

⁷² Ibidem. p. 243.

cooperar al incremento de la producción y para la defensa de la nación y el cumplimiento de los compromisos internacionales de México.⁷³

Así se creó la Unión de Obreros Campesinos de México en 1949, integrada por el sindicato mineros y otros de menor importancia, prohijada por Vicente Lombardo Toledano, en virtud de estar afiliada a la CTAL, pero con el tiempo sufrió rupturas y divisiones en 1949 por inconformidades en el sindicato petrolero, por algunas peticiones de salario del 30% y no se consultaron a las mayorías y los representantes aceptaron un aumento de 20% y obviamente se dio la fractura.⁷⁴ Y así podríamos mencionar unos y otros grupos organizados con sus diversos contenidos y fracturas, pero esto nos señala la gran complejidad que en esos tiempos se dieron como consecuencia de las luchas de los obreros por buscar una mejoría en sus labores y es cierto que a través de la historia del sindicalismo se plasmaron prestaciones en la ley y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Bueno nos restaría mencionar que surgieron varias centrales obreras las cuales se fueron creando por la discrepancia de los líderes que fueron desertando de las primeras organizaciones, entre algunas están la FAO (Federación de Agrupaciones Obreras); que se organizó para enfrentar a la CTM y a la CROC, la cual se afilió al PRI, provocando un gran descontento a la CTM, por dicha afiliación, mencionando que por eso no era una autentica filial obrera, luego la CROC se dividió dando origen a la FOR (Federación Obrera Revolucionaria) y el Grupo, engrane, posteriormente surgieron la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos en 1951, que pasó a formar parte de la CROC en 1953 y La Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), organizada en 1952, y así fueron creándose otras y otras organizaciones de trabajadores y de patronos, lo importante de esto es que gracias a esas luchas existen ya en las leyes propuestas y reglamentación de aquello que han luchado dichas masas de trabajadores.

Ahora bien queremos mencionar que la creación del Partido Revolucionario Institucional, anteriormente Partido Nacional Revolucionario (PNR), se originó por los apoyos que dieron a Luis N. Morones, quienes fueron los primeros en tener una representatividad en el gobierno y como líderes sindicales, desde luego que con el tiempo pugnaron para que tuvieran fuerza en el gobierno y desde adentro pugnar por los derechos de los trabajadores, lográndolo en virtud de que con el tiempo en dicho partido fueron ocupando un lugar en el gobierno más y más líderes obreros, hasta inclusive hacerlos diputados y senadores, los cuales lograron durante 75 años dar su voto al candidato de la república mexicana y lograr con ello nominar y ser el Presidente de la República Mexicana, hasta el año de 2000; Es decir que el último Presidente que nominó el PRI y que fungió como tal, lo fue Ernesto Zedillo Ponce de León, siendo muy fácil de disuadir que entre mayor era el número de representantes del mismo partido en el gobierno

⁷³ Ibidem. p.p. 244-245.

⁷⁴ Ibidem. p.p. 247-248.

tendrían mejores resultados en sus propuestas. Pero esto con el tiempo y por la avaricia de algunos o de muchos, se fue perdiendo, teniendo solo beneficios personales y olvidándose de la esencia para lo que fue creado; triste realidad, pero que hoy nos debe hacer reflexionar para aquellos que nos dedicamos al derecho colectivo laboral, en retomar esas bases y continuar laborando y pugnando por mejoras para los trabajadores que son la base de la existencia de una economía en el país.⁷⁵

Con el paso del tiempo y ante esas características descritas anteriormente y como disidentes de las Federación Revolucionaria de Obreros (FROC), creada en 1951 y de la Confederación Revolucionaria Obrera Campesina (CROC) creada en 1953, se creó una Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) en el año 1954.⁷⁶

Por lo anterior nos atrevemos a dar un testimonio de uno de aquellas personas que recuerdan algunos movimientos obreros ya que al paso del tiempo fue arrastrado por su naturalidad, por las injusticias laborales, y por los egoísmos partidistas a tomar las riendas de esa lucha obrerista como Secretario General de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores, nos referimos al C. Mario Suárez García, quien dirigió a ésta y se encuentra ubicada en la calle de Dr. Jiménez 218, de la Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, en México D.,F., originario de Minatitlán del Estado de Veracruz, naciendo el 19 de Enero de 1911, su grado de estudios fue hasta nivel primaria, obrero en la fábrica denominada el águila en el estado de Veracruz, a la edad de 14 años, para después convertirse en uno de aquellos líderes de sus compañeros en dicha fábrica en virtud de irse filtrando con aquellos líderes como Luis N. Morones, toda vez que pertenecían esos trabajadores a las filas de las primeras organizaciones sindicales del país, a las cuales ya nos hemos referido, y es así como en 1935 cumple con varias tareas encomendadas en el estado de Veracruz, y otras por comisión en la capital (Distrito Federal) en representación de la CROM, y es hasta 1952 que se constituyó la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), siendo su primer Secretario General Gustavo García Osorio (1952-1956), después Mario Forastieri (1956-1964), y después Mario Suárez García, desde 1964 hasta el año de 2012; actualmente lo es el Biólogo Jesús Valencia Mercado. Esa confederación se constituye 125 sindicatos de empresas y 12 sindicatos nacionales de industria, llevando las siglas “por la unidad de la clase obrera”, la cual se viene proclamando desde hace muchos años y se seguirá proclamando porque es parte del reclamo o estandarte. El secretario general más destacado lo fue el Sr. Mario Suarez García, ese líder vivió de ciento un años, el más longevo. En el estado de Veracruz representó a los compañeros obreros de los cuales perteneció; uno de los líderes que personalmente admiró fue a Luis N. Morones, porque él fue de origen obrero muy en especial de las filas de los electricistas, nato para orar y sabio para encausar, resolver los diferentes problemas que en aquel tiempo se ventilaron, la misma historia sindical habla de su trayectoria, pues es uno de los precursores del

⁷⁵ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. p. 238-240.

⁷⁶ Op. Cit. LASTRA LASTRA, José Manuel. p. 249

movimiento obrero organizado, que tuvo sus diferencias con otros líderes pues, es parte de lo que debía ser pero él y otros van logrando que se reconozca las luchas de los obreros y sean plasmadas y reguladas sus condiciones en la ley e inclusive se vayan agrupando algunos líderes en el gobierno para ser más fuertes dichos movimientos obreros, de ahí se desprende la gran admiración que le tiene este Secretario General de la CRT. Manifestó en su tiempo: “que las políticas del gobierno (PANISTA-FOX-2000-2006), no fueron apegadas a las necesidades de la clase obrera, sino más bien fueron apegadas a los principios de mercado que con todas las ventajas del desarrollo social del país aplicado por un régimen, que no corresponde al bienestar de la clase obrera, pues esto lo hizo ser más dependiente y más explotado sin beneficios de la clase trabajadora, sin oportunidades de crecimiento, porque solo abrió las fuentes de trabajo para los grandes capitalistas y no así para aquellos empresarios de pequeñas y medianas industrias y por lo consiguiente sus familias de esos trabajadores son los que han sufrido las consecuencias de esas políticas de gobierno que van empobreciendo y frenado la economía del país. La forma de contrarrestar esa políticas de gobierno son a través de un sindicalismo dinámico que propague la unidad de los trabajadores de México, que independientemente de las siglas o partidos al que pertenecen se haga un frente de trabajadores común y debidamente organizados exijan a las autoridades que la clase obrera está presente, reagruparse para lograr nuevamente representaciones en el gobierno y de esa manera manifestarse y contrarrestar esa políticas de gobierno, pero con la diferencia de que los que lo hagan, lo manifiesten a través de una Educación Política Democrática, entendiendo los factores económicos y sociales que comprenda el monomio capital y trabajo. Lo que hasta hoy se ha pugnado en el Congreso del Trabajo, (Unión de las Confederaciones y Federaciones Sindicales del país, que creó la CTM para mejor control y unidad) pero que por intereses mezquinos y ególatras no se ha culminado a favor de lo que se manifiesta en relación a esa políticas que con el tiempo pueden fracturar al movimiento obrero en una gran magnitud, obviamente esto no depende solo de los trabajadores sino de una representación y de un liderazgo formal y honesto que se deje de egoísmos y de interés partidistas, su servidor siempre ha pugnado por que existan más representaciones en el gobierno pero que no sean solo de la gente que pertenece a la CTM, como lo viene haciendo, en virtud de que existen buenos líderes de otras centrales, que podrían aportar demasiado en las urbes del país y en la dirigencia de las bases de los trabajadores, pero esto no lo han entendido esos representantes de la CTM, que lejos de beneficiar se han atado y no han dejado que participen los demás entorpeciendo a la democracia, de ahí que los que deseen contrarrestar esa políticas deberán hacerlo desde una democracia real y honesta y con un liderazgo natural”.⁷⁷

Bien, pues desde que dicho dirigente estuvo en esa representación lo hizo con una gran honestidad, rigiéndose en forma autónoma, no es ni fue beneficiada por el gobierno, no obstante que en su tiempo le fue ofrecida, porque

⁷⁷ SUAREZ GARCIA, Mario. Entrevista en la Confederación Revolucionaria de Trabajadores. Mexico 22 de julio de 2002.

al hacerlo los haría dependientes del gobierno. Lo que tiene en la CRT, es, logrado por sus propios objetivos de luchar a favor de los trabajadores y eso lo hace ser una confederación digna de credibilidad sin defraudar a los integrantes y a los afiliados.

Esto es un gran testimonio que nos hace compartir con todos ustedes para el estudio de lo que realmente significa el sindicalismo y sus luchas obreras en este país, y dejar de hacer cuestionamientos de mal gusto y que carentes de sensibilidad y conocimiento de lo que hoy refleja una política de la cual estamos inmersos.

Y desde nuestro punto de vista personal ese Secretario General es contradictorio en virtud de que señaló que es necesario contar con el apoyo del gobierno, pero que él a través de su gestión en esa confederación, no la aceptó, llevándose consigo la posibilidad de hacer una mejor Confederación de Trabajadores por toda la trayectoria que tiene ese Secretario, en fin solo él sabe la verdad del porque no acepta dicho apoyo, si bien sabe que solo así puede dar mejor servicio para sus representados, a mayor conocimiento su personaje que admiró lo fue Luis N. Morones quien, sí, tuvo la necesidad de apoyarse en el gobierno, luego entonces porque éste no quiso aceptar el apoyo del gobierno. Bueno, pero no deja de ser un buen testimonio y sacar algunas reflexiones al respecto.

Así, podemos percatarnos de que existe una variedad de información al respecto de la historia del sindicalismo, y podríamos escribir y escribir, pero lo importante es cómo es que surgen las asociaciones de los trabajadores debidamente reconocidas ante las autoridades y con personalidad jurídica para ejercitar sus derechos de los trabajadores. Así podemos mencionar lo tan importante que es las agrupaciones profesionales de los trabajadores, que desgraciadamente tienen que hacerse notar a través de movimientos importantes e inclusive con violencia para que en un sistema como el nuestro sea plausible y llevado al congreso para su legislación, pero que no deja de ser importantísimo los logros de esos movimientos obreros organizados, de ahí que nuestro criterio es que cuando nos refiramos a los grupos de obreros organizados no solo hablemos de ellos de lo malo que han sido algunos dirigentes o grupos de trabajadores, porque en todos los niveles (trabajadores, dirigentes, políticos, presidentes, carpinteros etc.) se dan, sino tenemos la debida información; Lo que queremos decir es que sin estos movimientos de grupos de trabajadores no se habría legislado sobre las garantías laborales de las cuales todos gozamos en nuestros días, que se debe seguir legislando según las condiciones existentes de vida, claro que se tiene que hacer pero sin discriminar lo ya se ha conseguido y plasmado en las propias leyes mexicanas.

2.3. Condiciones Generales del trabajador.

“...El nacimiento, la vida...las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales...que;... fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo...”⁷⁸

Bien bajo este tenor existen fuentes formales que son: La Declaración de Derechos Sociales de 1917, La Ley, los Tratados, y otras fuentes que se derivan de las formales (podríamos llamarlas de esa manera) que son: Los Contratos Colectivos y Los Contratos Ley, se derivan las condiciones generales de trabajo.

En las Fuentes formales, (Declaración de Derechos Sociales de 1917, la Ley; y los Tratados) constituyen el mínimo de beneficios que el constituyente y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores.⁷⁹

Las fuentes que se derivan de las formales, (Contratos Colectivos de trabajo y Contratos Ley) son beneficios que cada trabajador puede exigir en la empresa a la que presta sus servicios.

Como podemos ver hay una diferenciación de condiciones generales de trabajo, ya que donde existe Sindicalismo hay condiciones fuertes que pueden lograr los trabajadores mediante su organización. Obviamente no podemos descartar que en las fuentes formales no existan modificaciones en las condiciones generales de trabajo, la diferencia es que son más lentas de promover por el trámite necesario que implica legislar.

Las condiciones generales de trabajo las podríamos llamar. Los nuevos derechos naturales del trabajador. Es decir que el trabajador tiene derecho, por el hecho simple de su existencia, a que la economía que viven , cualquiera que sea su forma respetada mediante una seguridad de salud, su vida, su libertad, su igualdad frente a todos los hombres, su dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro. Resumiendo que son derechos que nacen de la exigencias de la vida del trabajador, porque la parte más importante es la protección directa del derecho del hombre a la existencia a través de un ordenamiento jurídico laboral, que fue tomando fuerza en virtud de aquellas declaraciones que el hombre obrero hizo en 1917, por lo que consideramos señalar algunas consideraciones de esa Declaración de Derechos Sociales de 1917.⁸⁰

Esa Declaración de Derechos Sociales de 1917, fueron un grito de auxilio por los sufrimientos, injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller, dando pauta a la creación del derecho laboral ya que solo existía el

⁷⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1982. p. 179.

⁷⁹ Idem.

⁸⁰ Ibidem, p.180.

derecho civil, y fue necesario una revolución constitucionalista que rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de las empresas.

El derecho del Trabajo fue un derecho nuevo, un nuevo ideal, con nuevos valores, opuesto al ideal de la justicia base del derecho civil, convirtiéndose en la manifestación de las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía, no para quedar simplemente registrado con ese título sino para vivir como persona en la realidad de la vida social, como un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.⁸¹

Tomó su gran cauce cuando Huerta abandonó el poder cediéndolo a la revolución en 1914 el 15 de julio. El 8 de agosto de ese mismo año en Aguascalientes la reducción de la jornada del trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de salarios. El 15 de Septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, en el estado de Tabasco se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos, mayor importancia en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones, el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, siendo superado por otro decreto de fecha 28 de diciembre de 1915, que se estableció entre otras. La jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en los campos y en la ciudad protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad Federativa La Primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida.⁸²

La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase; el

⁸¹ Ibidem. p.38.

⁸² Ibidem. p. 46.

trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin. El proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, un trabajo bastante completo, reguló los contratos individuales y colectivos, proyecto que fue concebido como normativo, en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani.⁸³

En el Estado de Coahuila de 1916 el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, decretó una Ley sobre accidentes de trabajo, inspirada en el proyecto de Zubirán y de la ley de Bernardo Reyes, su interés principal radicó en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera de las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema. En esa época procedió la Ley de relaciones familiares, que modernizó la familia estableciendo la igualdad entre el hombre y la mujer e introduciendo el divorcio, y la Ley de 6 de Enero de 1915, obra de Luis Cabrera, que sirvió de base a la reforma agraria. El 14 de septiembre de 1916, convocó Carranza para elegir representantes a una asamblea constituyente que determinara futuro de la constitución, elaborándose un proyecto de constitución, produciendo decepción en la Asamblea pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 Constitucional, remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 del proyecto Constitucional, se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo.⁸⁴

En el artículo quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En diciembre de ese mismo año, en Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, proponiendo normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto de artículo quinto incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.⁸⁵

Ese proyecto trajo muchas discusiones y variantes argumentaciones a favor y en contra, así el General Alvarado Victoria, señaló una idea que es fundamental en el artículo 123 Constitucional que es dar bases fundamentales

⁸³ Idem.

⁸⁴ Ibidem. p. 47.

⁸⁵ Idem.

para legislaturas locales que expidieran leyes de trabajo, siendo indispensable este señalamiento pues de otra manera los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre la cabeza de los proletarios, bajo este tenor el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, y por consiguientes las leyes del trabajo deben ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales. Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional, porque debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.⁸⁶

Así los debates fueron tomando un camino, pasando varios oradores a dar su punto de vista, pero la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 Constitucional fue aprobado el 23 de enero de 1917. También en la fracción X del artículo 73 del Proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente, expidiéndose las siguientes legislaciones en los diversos estados de la República Mexicana: El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, siendo la primera de la República y del continente, se completó con la ley de 18 de junio de 1824, siendo modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esa ley del Trabajo del Estado de Veracruz produjo grandes beneficios; el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, sobre las condiciones de trabajo.

El presidente Carranza en 1917 decretó la forma que debían integrarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar, otro decreto en 1919 reglamentando el descanso semanario. En el año de 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga, un año después se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.⁸⁷ Y para finalizar en relación a las condiciones generales del trabajo contemplamos el artículo 123 Constitucional, el cual se ha reformado en varias ocasiones con la finalidad de precisar el ordenamiento jurídico laboral y del cual emanan reglamentos que

⁸⁶ Ibidem. p. 49.

⁸⁷ Ibidem. p. 53.

regulan la relación de trabajo ya sea individual o colectiva, es decir cualquier relación de prestación de servicios mediante un pago retribuido.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO.

3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución vigente considera a los derechos del hombre no como la base sino como un conjunto de garantías individuales que el estado concede u otorga a los gobernados.

La Constitución vigente consigna además, las llamadas garantías sociales, o sea, un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales que propenden a consolidar su situación económica primordialmente, contienen sobre todo en los artículos 27 y 123 constitucionales, preceptos que cristalizan las aspiraciones revolucionarias fundamentales, consistentes en resolver, en beneficio de las masas desvalidas, los problemas obrero y agrario.

El artículo 123 constitucional instituye las bases mínimas generales, conforme a las cuales se debe formar la relación de trabajo, bases que no pueden ser materia de modificación desfavorable para el trabajador, ya que oficiosamente el Estado estará siempre en beneficio de las clase débiles, con la finalidad de hacer que las respeten, sancionando las acciones que las contravengan, según el caso.

De esta manera, podemos señalar que los derechos de todo hombre son inherentes y como consecuencia su obligación, de tal manera que dichos derechos tienen necesidad de ser plasmados en un documento que le dé ese

carácter altamente calificado por los diferentes entes existentes en la sociedad a través de un poder legislativo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que más reformas a sufrido, lo es en el artículo 123, que se refiere al Derecho Laboral y la Seguridad Social:

“1.- Tuvo por objeto Federalizar la Legislación Laboral, la iniciativa del Presidente Portes Gil del 6 de septiembre de 1929, se acompañó de una adición a la fracción X del artículo 73 que confirmó la Federación.

2.- Fracción IX. Facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para fijar los salarios mínimos de no llegar a un acuerdo las comisiones especiales. Iniciativa de diputados. Diario Oficial de la Federación (DOF) de 4 de noviembre de 1933.

3.- Fracción XVIII. Eliminó la limitación original que para el ejercicio del derecho de huelga tenían los trabajadores de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República. Iniciativa de Lázaro Cárdenas. DOF del 31 de diciembre de 1938.

4.- Se adiciona la fracción XXXI que estableció las competencias de la jurisdicción federal laboral. Ya existía, de hecho, por una iniciativa del presidente Calles que creó, vía reglamento, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (en lo sucesivo JFCA) confirmada en la reforma de Portes Gil. Iniciativa de Manuel Ávila Camacho, DOF de 18 de noviembre de 1942. Se acompaña de una reforma a la fracción X del artículo 73.

5.- Incorporan el apartado “B” (con catorce fracciones) para hacerlo, clara está la apertura a los trabajadores al servicio del Estado y del Gobierno del Distrito Federal. Con ello la parte inicial del artículo 123 se convierte en apartado “A”. Iniciativa de López Mateos. DOF de 6 de diciembre de 1960.

6.- Se trató de aclarar el sentido de la fracción IV del Apartado “A” en virtud de que se llegó a la conclusión de que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta del Congreso. Iniciativa de un grupo de senadores. DOF de 27 de noviembre de 1961.

7.- Se reforma el Apartado “A” fracciones: II, prohibición del trabajo de menores después de las diez de la noche; III, eleva la edad mínima para trabajar de los doce a los catorce años; VI, establece los salarios mínimos profesionales y ordena que los salarios mínimos se fijen por zonas económicas; IX, se elimina la referencia a los salarios mínimos y se destina a regular la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; XXI y XXII, fijan limitaciones a la estabilidad en el empleo y XXXI, aumenta las empresas de jurisdicción federal. Iniciativa de López Mateos. DOF de 21 de noviembre de 1962.

8.- Establece un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores. Da origen al Fondo Nacional de la Vivienda. Iniciativa de Echeverría. DOF de 14 de febrero de 1972.

9.- Modifica las fracciones XI, inciso f); XII y XIII del Apartado "B" para consagrar el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado. Iniciativa de Echeverría. DOF de 10 de noviembre de 1972.

10.- Modifica el párrafo inicial del Apartado "B". Iniciativa de Echeverría. DOF de 8 de octubre de 1974.

11.- Modifica las fracciones II, V, XV, XXV, y XXIX para el efecto de establecer el principio laboral de la igualdad entre mujeres y hombres, la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos de su familia y el seguro de guarderías. Iniciativa de Echeverría. DOF de 31 de diciembre de 1974.

12.- Adiciona la fracción XXXI con nuevas empresas de jurisdicción federal. Iniciativa de Echeverría. DOF de 6 de febrero de 1975.

13.- Se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII del Apartado "A". Se adiciona una nueva fracción XIII que establece las obligaciones de capacitación y adiestramiento. Iniciativa de López Portillo. DOF de 9 de enero de 1978.

14.- Se reforma la fracción XXXI del Apartado "A". Iniciativa de López Portillo. DOF de 9 de enero de 1978.

15.- Se modifica el proemio adicionado u párrafo inicial que establece el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo. Iniciativa de López Portillo. DOF de 8 de diciembre de 1978.

16.- Se adiciona el Apartado "B" con una fracción XIII bis que incorpora a dicho Apartado a los trabajadores bancarios. Iniciativa de López Portillo. DOF de 17 de noviembre de 1982.

17.- Se modifica la fracción VI del Apartado "A" para incorporar el concepto de salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y atribuye a una comisión nacional su fijación. Iniciativa de De la Madrid. DOF 23 de diciembre de 1986.

18.- Se reforma la fracción XXXI del Apartado 2 "A" y la fracción XIII bis del Apartado "B" para deshacer la reforma bancaria (hasta cierto punto). Iniciativa de Salinas de Gortari. DOF de 27 de junio de 1990.

19.- Reforma de la fracción XIII bis del Apartado "B" en relación a la desnacionalización bancaria. DOF. 20 de agosto de 1993.

20.- Reforma del primer párrafo y adición de un nuevo párrafo de la fracción XIII del apartado B. DOF. Del 8 de marzo de 1999. Se refiere la reforma a la remoción de los miembros de las instituciones policiales”.⁸⁸

Estas modificaciones han sido una búsqueda de encontrar los beneficios de los trabajadores o más bien de la clase desprotegida en esta rama y al mismo tiempo sumar adeptos al partido político del cual pertenecen determinados gobernantes, pero existen modificaciones precisamente en relación a las necesidades que en ese tiempo se requirieron, sino cumplieron todas, por lo menos las que consideraron esenciales y en beneficio mucho o poco de los trabajadores, y así se verán en modificaciones tras modificaciones, esto no permite tener una estabilidad jurídica laboral, por lo constante del movimiento de criterios y necesidades del trabajador que día a día va logrando.

Nuestra legislación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto al derecho de asociación, en su artículo 123 menciona:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y organización social de trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

En el apartado A.

Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.”

En relación al derecho de asociación son las siguientes fracciones:

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

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

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

⁸⁸ NESTOR DE BUEN, Luis. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Primera edición. Porrúa. México 2001. p. 8 y 11.

de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.”

En el apartado B

“Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”.

Entre otras fracciones la que nos ocupa en este trabajo son:

X.- “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagre”.

XII.- “Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.”

Como podemos ver este artículo 123, nos fundamenta el derecho al trabajo digno y útil dando así a la creación de una ley laboral, en este tenor y lo que a nosotros ocupa en este tema al referirnos a las fracciones, XVI, XVII, XVIII, XIX, y XX, del apartado A y del apartado B en sus fracciones X y XII, que se refieren al derecho de asociación, derivándose ciertas figuras jurídicas, como el derecho de huelga, y ante qué organismo gubernamental deberá dirimirse alguna controversia de este tipo colectivo.

De tal manera que este artículo motiva, fundamenta la aplicación de la Ley laboral, así como el artículo 16 de esta misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a su letra dice: “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papales o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.”

Manifestamos lo anterior porque el derecho de asociación permite proceder legalmente ante alguna persona moral o física, el respeto a esos derechos de tal o cual gremio que asocie a trabajadores, patrones, o cualquier otro ente que así lo requiera, siempre que esté dentro del marco jurídico⁸⁹.

El artículo 9 Constitucional, que a la letra dice: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar”.

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

De modo que un derecho de asociación debidamente requerida no se podrá coartar su derecho de reunirse.⁹⁰

Ahora bien, el Derecho Sindical se vincula en primer término con la Constitución General de la República de la cual se deriva, pues tiene su origen en su artículo 123 apartado “A”, vinculándose concretamente con la legislación del trabajo de los artículos 4, 5, 14, 16, 21, 22, 73, 103, 107, 123, y 133, que tiene que ver con las instituciones jurídico laborales, también tiene una estrecha relación con el Derecho a la Seguridad Social, con el Derecho Civil que sigue muchas veces presente en lo establecido y regulado por el Derecho del Trabajo, con el Derecho Mercantil en cuanto a diversas instituciones y figuras jurídicas como empresas, empresarios comisionistas, agentes de comercio y otras figuras reguladas por dicha legislación aunque con diversa connotación; también con el Derecho Procesal Civil, con el Derecho Internacional Público, creador del Código Internacional del Trabajo con sus valiosos y acertados convenios y recomendaciones en el campo laboral, con el Derecho Internacional Privado, en cuanto a los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboran en el territorio nacional, con el Derecho Administrativo, que incluso ha propiciado lo que se conoce con el nombre de Derecho Administrativo del Trabajo, sobre el que existe amplia bibliografía; se vincula con el Derecho Fiscal en todo lo tocante a impuestos derechos y constituciones de carácter fiscal en relación con el trabajo: con el Derecho Penal que sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas laborales, como pagar un salario menor al mínimo general y el que establece los delitos laborales, se vincula el Derecho del Trabajo en forma directa con las ciencias sociales y económicas pues no puede ser ajeno el Derecho Laboral a la situación social y económica del lugar donde rige y se aplica,

⁸⁹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁹⁰ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

vinculándose también con la ciencia médica en todo referente a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes del trabajo.

El Derecho Sindical nos lleva a comprender la importancia de esta disciplina jurídica entre otras razones porque refleja la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige; porque en los conflictos colectivos de trabajo, en las huelgas, que tantos miles de millones de pesos cuestan anualmente en el mundo, nunca hay ni habrá, una solución definitiva, pues la solución de las huelgas, son solamente pausas entre un conflicto y el siguiente, lo que obliga a la sociedad y al Estado a brindarle su mayor atención y cuidado por la repercusión directa que tienen en la economía, la paz, la estabilidad y el progreso del país.

El Derecho Sindical debe contribuir fundamentalmente a atender y remediar, no sólo a normar, los requerimientos esenciales de la mayoría social, pues en todos los países del mundo, los trabajadores constituyen las grandes mayorías sociales.

Mientras mayor sea la comprensión, armonía y solidaridad entre los dos factores de la producción en un país, éste logrará mayores niveles de avance y de justicia social e institucional, consideraciones que deben ser propósito y fundamento de toda la legislación moderna del trabajo. El Derecho Sindical es de especial importancia e interés para el individuo, la sociedad y el Estado y nunca debe aplicarse con rigidez monolítica, sino tomando en cuenta su naturaleza y finalidad socio económica antes referida, de equilibrio y desarrollo de la dinámica obrero patronal y de justicia social.

Es decir su raíz misma que es la Democracia y el hacer valer esa unión mediante el interés mayoritario que puede ser el equilibrio real entre capital y trabajo. Porque así se podrán llevar varios satisfactorios para ambas partes. La base es escuchar y hacer valer las bases de esa asociación.

3.1.1. Artículos aplicables del Derecho de Asociación, en el Código Civil para el Distrito Federal

En el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 2670 nos dice que la asociación es; “Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea transitoria, para realizar un bien común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico”.

Este precepto nos precisa que una reunión de varios individuos en forma transitoria sin fines económicos y que tenga un objetivo común, para este ordenamiento jurídico es una asociación, es pasajera, y transitoria, sin existir una permanencia y mucho menos que tenga un objetivo de bien común que la haga duradera para que exista la reunión de ciertos individuos. Así también podemos percatarnos de que deberá cumplir dicha asociación con lo que la ley le permita,

obviamente es una asociación civil, creada para un fin determinado. Pero estas deben de cubrir ciertos requisitos que se señalan en dicho ordenamiento civil como es:

Constancia por escrito artículo, 2671 del Código Civil para el D. F.

Admisión de socios artículo. 2672 del Código Civil para el D. F.

Deberá cumplir con un reglamento llamado estatuto inscribiéndolo en el Registro Público para surtir sus efectos legales ante terceros, artículo 2673 del Código Civil para el D. F.

Tendrá internamente una jerarquía (Asamblea General) que sea respetada por sus mismos integrantes y que de ésta se designe una representatividad que recaiga en personas físicas que estarán sujetos a sus lineamientos, con determinadas facultades de dirección para actuar ante terceros, artículo 2674 del Código Civil para el D. F.

Señalará los días de reunión en asamblea debidamente convocada en tiempos que los propios estatutos mencionen, artículo 2675 del Código Civil para el D. F.

La asamblea de las Asociaciones deberá resolver en los casos de, admisión y exclusión de socios, disolución o prorrogas de duración, nombramiento de directores, revocación de nombramientos, y los que señalen los estatutos, artículo. 2676 del Código Civil para el D. F.

Las decisiones que se tomen en las asambleas deberán ser por mayoría de los que están presentes en dicha asamblea, artículo. 2677 del Código Civil para el D. F.

Y así podemos manifestar lo que señala la ley en relación a la asociación que en términos laborales no dista mucho de lo que las asociaciones sindicales se componen. Las asociaciones sindicales, por lo que podemos decir que no están fuera del marco legal existente, y concluir su existencia de dichas asociaciones de trabajadores y de patrones, que la propia Ley Federal del Trabajo retoma en sus apartados especiales y que ya nos hemos referido.

Estos preceptos nos hacen reflexionar en el sentido de que los estudiosos del derecho y más juristas podrían manifestarse de muchas formas y realizar más y más conceptos del derecho de asociación, pero estos son los existentes en los ordenamientos jurídicos legales y la misma base para celebrar una asociación de patrones, trabajadores, mercantiles, etcétera, sin dichos preceptos no existirían tales o cuales asociaciones. Pero lo importante es que no podemos dejar de mencionar que estos preceptos nacen desde luego por las denuncias que a través de las luchas, sufrimientos, guerras, y protestas en

diferentes formas hicieron ante las autoridades de aquellos tiempos las clases desprotegidas, que ya hemos narrado con anterioridad.

Para nosotros esos son los artículos específicos que fueron redactados y debidamente tomados en cuenta para su funcionamiento y desarrollo de los objetivos marcados por dichas clases desprotegidas.

3.2.- La Ley Federal del Trabajo en Vigor.

En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres momentos: “el primero, se dio en el Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados señalaron que los derechos sociales aseguraban condiciones justas de prestación de servicios para todos los trabajadores, en segundo lugar, fue la continuación del artículo 123 Constitucional, creando legislación en los Estados y la Ley Federal del Trabajo de 1931; el tercero, la duración, el tiempo de vigencia que tiene dicha Ley y que para su modificación y derogación de artículos debe regirse bajo un estricto apego a las normas de iniciativa, discusión estudio, y aprobación de la Ley”.⁹¹ En las cámaras respectivas que tuvieron sus efectos en 1970 y en los tiempos actuales han querido modificar la ley laboral pero sin tener éxito, sólo se han hecho los planteamientos por los sectores (obreros y empresarios), sin llegar a plantearlo como iniciativa de ley. Sin embargo fue hasta el año 2012, que fue reformada dicha ley.

Los que intervinieron en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo debieron estar orgullosos porque hasta la fecha se ha modificado, no en su mayoría sino que han cambiado de orden, luego entonces quiere decir que existen algunos aspectos que la hacen conservarse, y lo mencionamos porque en ella hay que ver un medio que ha apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de la huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Pero se contempló en la Ley de 1931, un esbozo apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales,

⁹¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México. p. 879.

han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación en los beneficios de la economía.⁹²

El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida, por lo tanto la legislación laboral debe ser dinámica, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita y solamente así se realizarán los ideales de justicia social, que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.⁹³

La Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, asegura el descanso semanal y el disfrute del periodo vacacional y la definición de la jornada de trabajo y otras. El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Se dividió el proyecto en las partes siguientes: **La primera**, contiene los principios e ideales generales. **La segunda**, se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamenta la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o de los deportistas profesionales. **La tercera** parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. **La cuarta** está dedicada a los riesgos de trabajo: es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, tomando en consideración por una parte que la Ley del Seguro Social (que aún no se extiende a todos los trabajadores de éste país) se aplica en forma provisional mientras sea trabajador inscrito y activo y al dejarlo de ser, por otra parte, actúa en forma futurista como son las pensiones que se derivan según el tiempo en que estuvo inscrito como trabajador activo, pero ya bajo la legislación de seguridad social que de alguna forma se remite a la ley federal del trabajo. **La quinta** parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. **La sexta** tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. **La séptima** parte comprende el derecho procesal del trabajo; finalmente. **La octava** parte contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables.⁹⁴

⁹² Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México. p. 880.

⁹³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México. p. 881

⁹⁴ *Ibidem*. p. 883.

De esta manera y a grandes rasgos podemos mirar lo que nuestra legislación laboral contiene y podemos decir que no fue en vano los movimientos revolucionarios y violentos de aquellos que en su tiempo pugnaron por que los derechos del trabajador o de la clase menos protegida quede así como su nombre lo dice clase desprotegida, tomando en cuenta el contenido y espíritu de la ley laboral es amplísimo y totalmente protector de los derechos del trabajador, que con el tiempo y la práctica de algunos que no han sabido ser juristas reales y defensores de los derechos primarios que ampara esta legislación, porque están por encima los intereses mezquinos y personales de algunos que evitan impartir y asesorar debidamente a las personas, sacando ventajas propias de lucro a través de la ignorancia de unos y el aprovechamiento de otros de dicho ordenamiento jurídico laboral, logran manchar en todos los sentidos ese espíritu de defensor de los derechos de esa clase trabajadora y marginada por su propia necesidad. También es muy importante que en base a la industrialización y los sistemas capitalistas como es en nuestro país debe existir una congruencia con las necesidades de los hoy trabajadores y los medios de producción y capital, para evitar conflictos en el futuro que traigan como consecuencia la inestabilidad laboral y por ende la económica del país y de su población.

La Ley Federal del Trabajo ha sufrido algunas modificaciones preservando algunos artículos importantísimos en la vida del trabajador como son los referentes a las asociaciones que fueron señalados con número de artículos diferentes al que le correspondió en el año de 1931, en virtud de que ésta fue modificada en 1970 por iniciativa del ejecutivo Presidente de la República Mexicana Lic. Gustavo Díaz Ordaz en 1969. Y se reformó actualmente en el periodo del Presidente de la República Mexicana en turno, Lic. Enrique Peña Nieto, en el año 2012.

Los procedimientos laborales son: Procedimiento Ordinario. Procedimiento Especial. Procedimiento para los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, Procedimiento de Huelga, Procedimiento de Ejecución, de Embargo. Procedimiento de embargo. Procedimiento de remate, Procedimiento de Tercerías. Procedimiento de Preferencia de Créditos. Procedimiento Paraprocesal. Procedimiento para el pago de Indemnización por muerte del trabajador por riesgo de Trabajo y Procedimiento de Participación de Utilidades, así como el incidental.

Nos permitiremos hacer algunas comparaciones de la Legislación Laboral de 1970 y la Legislación Laboral vigente de 2012, con la finalidad de señalar algunas reformas que sean convenientes en este trabajo.

L. F. T. de 1970. "Art. 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada

dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste”.

L.F.T. de 2012. “Art. 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste”

L.F.T. de 2012. “Art. 364 bis.- En el registro de los sindicatos se deberá observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical”.

Nos podemos percatar que en la nueva reforma laboral se adiciona un bis en el artículo 364, que ya habla de principios que deben observar y aplicarse por la autoridad laboral a los sindicatos.

Pero no sanciona si no cumplen con dichos principios, como lo podemos verificar en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a su letra dice: El registro podrá negarse:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.
- II.- Sino se constituyó el número de miembros fijados en el artículo 364 y la reforma que tuvo en su fracción
- III.- Sino se exhiben documentos a que se refiere el artículo 365.

Reforma también al señalar el tiempo que deberá emitir su acuerdo la autoridad laboral al registrarse el sindicato.

Estas modificaciones ya comprometen en un grado suficiente a los sindicatos, los cuales no se mencionaba nada al respecto en la legislación anterior, pero para nuestro tema es muy importante, y eso lo veremos más adelante.

L. F. T. de 1970. “Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I.- Denominación que la distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias: En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

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

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y números de sus miembros;

X.- Periodo de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, Patrimonio del sindicato;

XII.- Formas de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea”.

L. F. T. de 2012. “Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que la distinga de los demás;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

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

V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

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

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

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

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y números de sus miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

X.- Periodo de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, Patrimonio del sindicato;

XII.- Formas de pago y monto de las cuotas sindicales

XIII.- Época de presentación de cuentas; y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversia entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea”.

Hacemos notar que en esta reforma laboral del año 2012, la autoridad requiere de una votación más democrática y el establecer procedimientos internos que aseguren controversias entre los agremiados y sus dirigentes, como lo establece este artículo 371 en sus fracciones IX y XIII, muy palpables y con un amplio significado democrático.

Fue más amplio su contenido para los agremiados al seno sindical. De esta manera nos percatamos de algunas modificaciones que si alteraron el fondo de lo que hoy se regula en relación a las necesidades de aquellos tiempos.

Su última reforma publicada de La Ley Federal del Trabajo fue el treinta de noviembre de dos mil doce, entrando en vigor y su aplicación en el año dos mil trece modificando entre otros artículos del procedimiento y ejercicio del derecho laboral, como su representación profesional en lo individual, será titulado en derecho, y en lo concerniente a las asociaciones como sean señalado en esos artículos pasados; las actuaciones ante las juntas de conciliación y arbitraje se exige que los tiempos procesales sean más breves y transparentes, inclusive se le dio más vida el juicio oral, recordemos que este procedimiento por si siempre ha sido oral, y en forma paulatina tomo su curso en los tribunales laborales,

Bueno entre otras pero nos interesa sobre la legislación de los sindicatos.

3.2.1. Formación, Objeto y Constitución del Sindicato.

En relación a la formación objeto y constitución del sindicato, debemos mencionar que su formación ha sido por necesidad de la misma clase trabajadora es decir que los derechos inherentes del hombre son necesarios en este ordenamiento jurídico laboral mencionarlos con una mayor precisión, puesto que en el artículo 123 Constitucional se mencionaron algunos aspectos genéricos y que se deben desglosar aquí como es la formación objeto de un sindicato, y estriba precisamente en la necesidad de la clase trabajadora de manifestarse en forma conjunta, en compañía de todos los trabajadores para ser reconocidos por otras clases, las cuales en muchas ocasiones por no decir todas, se les olvidan los derechos de los trabajadores.

Así que la formación de un sindicato lo encontramos en la decisión y voluntad propia de uno o varios trabajadores o patronos de quererse unir para defender sus intereses laborales ante aquella clase que margina esos derechos, por los cuales han luchado nuestros personajes ya citados en los capítulos anteriores, ejemplo algunos movimientos huelguísticos muy mentados como Río Blanco y Cananea, por decir los más importantes y significativos de aquellos tiempos. Sin embargo debemos mencionar que esta es la semilla para después ver el fruto que debe darse en el aspecto de capacidad jurídico laboral, la forma en

que debe actuar ante terceras personas por lo tanto veamos que nos dice nuestra legislación al respecto:

La figura jurídica laboral de Sindicato tiene su antecedente genérico en el artículo nueve de nuestra Ley Suprema que claramente establece el derecho constitucional de asociación al prescribir que no se podrá coartar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Su fundamento concreto lo encontramos en la fracción XVI del artículo 123 apartado "A" también de nuestra constitución que prescribe que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones, etcétera. Es por esta disposición constitucional que se consagra como garantía social y de clase el derecho de asociarse y coaligarse. Por otra parte también nuestro Código Civil reconoce y define la asociación desde el punto de vista jurídico al consignar que cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.

Para nuestra legislación laboral sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El sindicato una vez constituido tendrá personalidad jurídica propia y podrá con tal carácter celebrar válidamente contratos colectivos y contratos-ley y procederán sus revisiones y modificaciones, así como demandar su debido cumplimiento.

La acepción primaria que nos da el diccionario de Sindicato es, "la junta de síndicos que son los que cuidan de los intereses de una corporación, denominando síndico al liquidador de una quiebra",⁹⁵ pero también le da la acepción de "agrupación formada para la defensa de los intereses comunes y la considera como sinónima de federación, gremio, sociedad y unión".⁹⁶

El Sindicato una vez constituido legalmente, tiene que registrarse para el debido ejercicio de sus derechos, con lo que se produce la intervención, el conocimiento y el control del estado en la existencia y desenvolvimiento de los sindicatos.

El artículo 356 del Código Laboral vigente dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

⁹⁵ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Victor. Diccionario Academia. Quinta edición. Fernández. México 1994. p. 507.

⁹⁶ ATHANASE Pierre. Diccionario Larousse. Novena edición. Ediciones Larousse. México 2003. p. 299.

El artículo 357 del Código Laboral vigente dice: “Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Con una adición:

Cualquier injerencia indebida será sancionada en términos que disponga la ley”.

El artículo 358 del Código Laboral vigente dice: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

El artículo 359 del Código Laboral vigente dice: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.”

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales con derechos para adquirir toda clase de bienes muebles y en cuanto a los inmuebles, sólo aquellos que sean indispensables y directamente relacionados con el objeto social, pudiendo demandar la firma y revisión de los contratos colectivos y defender ante cualquier autoridad los derechos del propio sindicato y de sus miembros en lo individual, aunque los trabajadores pueden en cualquier tiempo, hacerse defender por un representante libremente escogido por ellos, debiendo en este caso cesar la representación ejercida por el sindicato.

Los sindicatos deben saber que el objeto primordial es el estudio y mejoramiento de los intereses de trabajadores o patrones según sea el caso.

Es muy importante señalar que debe agregarse a esta definición la palabra laborales después de la palabra intereses, es decir debemos precisar en esta definición que los intereses deben ser exclusivamente laborales, ya que al no mencionarlo se entiende amplísimo y de ahí que otros entes le den un significado personal y de lucro, por lo que consideramos que debe interpretarse el verdadero sentido del legislador y lograr hacer efectivo el objeto de los sindicatos, y no tergiversar la actividad real a la que se creó dichas asociaciones.

Los sindicatos deben ser legalmente constituidos, reconocidos por terceras personas y con una personalidad jurídica que le permita tener capacidad para actuar, plasmar firmas y elaborar actos jurídicos, para ello debe primero tener un número de personas que libremente manifiesten su adhesión a determinado ente y después de reunir el número de trabajadores que ya mencionamos en los párrafos anteriores para ello, buscar un registro y denominación de dicho ente que los representará, a través de una asamblea general en la que se examinarán dichos puntos y la realización de su decisión que quedará plasmada en un documento al cual se le dará validez legal, una vez que se presente ante la autoridad respectiva y apruebe lo que la asamblea de dichos trabajadores o

patrones decidan, siempre que haya reunido los requisitos que señala la ley y que la hayan dado debido cumplimiento a los estatutos de dicha asociación sindical.⁹⁷

El artículo 365 del Código Laboral vigente, nos dice que: “Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III.- Copia autorizada de los estatutos; y
- 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”.

Existe en esta legislación actual una adición

El artículo 365 bis del Código Laboral vigente dice: “La autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente autorizada, la información de los registros de los sindicatos. Así mismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les solicite, en términos del artículo 8 Constitucional, de lo dispuesto de la por La Ley Federal de Transparencia y acceso a la información pública gubernamental y de la leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativa, según correspondan.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
 - II. Número de registro;
 - III. Nombre del Sindicato;
 - IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
 - V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
 - VI. Número de Socios, y
 - VII. Central Obrera a la que pertenecen, en su caso.
- La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.”

⁹⁷ Cfr. Ley Federal del Trabajo.

Dicha documentación deberá entregarse a los tribunales laborales, los cuales se les denominará Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el presidente y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieran y lo permita el presupuesto.⁹⁸ Solo a través de estos requisitos puede una asociación estar legalmente constituida, de lo contrario no tendrá capacidad de ejercicio, no podrá firmar ni realizar un acto jurídico con ninguna persona. De ahí que es necesario que la autoridad revise detenidamente y con amplio criterio legal para otorgar la aprobación de los comités de cada asociación y de que cumplan con los estatutos que rigen la vida interna de cada asociación.

Así como los sindicatos se integran con personas físicas trabajadoras, individualmente consideradas, las federaciones se integran sólo con personas jurídicas o morales, es decir, con sindicatos y federaciones legalmente constituidas.

Debemos poner de relieve a este respecto que el derecho a demandar la firma o revisión de los contratos colectivos y los contratos ley así como ejercitar el derecho de huelga, pertenece a los sindicatos, correspondiendo como ya expresamos, a las federaciones y confederaciones un objetivo o finalidad más general y totalizador, que es la de la defensa no sólo del trabajador sino también del trabajo en general.

No pueden constituirse Federaciones y Confederaciones mixtas, es decir, integradas por trabajadores y patrones, por no estar permitidas por la ley y en atención seguramente a que defienden ambas, intereses que a veces se contraponen.

Para afiliarse a las federaciones o confederaciones, los sindicatos y en su caso las federaciones, deberán celebrar asamblea general en la que se acuerde tal determinación y para su constitución deberán cumplirse con todos los requisitos de fondo y de forma que se señalan en la Ley para su constitución de los sindicatos, como son aprobación de estatutos, señalamiento de su denominación, el domicilio social y nombres de cada uno de sus miembros, condiciones de adhesión de nuevos miembros y forma en que estarán representados en la directiva y en las asambleas, pudiéndose elegir la directiva en la propia asamblea constituyente o en otra posterior.

El patrimonio de estos organismos lo constituyen las aportaciones de las federaciones y confederaciones, cuotas no de los trabajadores sindicados, las que deberán establecer en sus estatutos, así como la oportunidad de pago y

⁹⁸ Cfr. Ley Federal del Trabajo.

efectos de su incumplimiento. Las federaciones y confederaciones deben cumplir también con el requisito legal del registro de su organización, el que deberá solicitarse sólo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siéndole de aplicación las disposiciones contenidas en el párrafo final del artículo 366 de la Ley del Trabajo.⁹⁹

Esta solicitud de registro de las federaciones y confederaciones deberá ir acompañada, como en el caso de los sindicatos, de las copias autorizadas de las actas de la asamblea constitutiva, de la elección de su directiva, de los estatutos y de una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.

Los órganos de gobierno de estas uniones o asociaciones, son la asamblea y la directiva legalmente elegida

Los sindicatos de trabajadores o patrones tienen la obligación legal de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sean de competencia federal o local, lo que constituye una restricción al derecho de libertad sindical, consagrado en nuestra constitución.

A dichas autoridades deberán remitir por duplicado: copias autorizadas de las actas de la asamblea constitutiva y de la en que se hubiera elegido a los directivos del sindicato, así como los estatutos y una lista del número, nombres y domicilio 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 que otra cosa dispongan los estatutos.

Sus estatutos deben contener entre otras especificaciones, la de su denominación, domicilio, objeto y duración, condiciones de admisión de sus afiliados y los motivos y procedimientos de expulsión; en estos casos deberán ajustarse a lo expresamente prevenido en la Ley, con el fin de garantizar los derechos del trabajador cuya expulsión se pretenda, por lo que deberá siempre otorgársele la oportunidad de ser oído y de presentar pruebas; la expulsión sólo podrá decretarse en los casos expresa y previamente señalados en sus estatutos y por votación directa de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, lo cual hace en la práctica que con frecuencia no se logre cumplir con tales requisitos legales, sobre todo en los sindicatos que tienen, diversas secciones y un número muy alto de afiliados.

También, en los estatutos deben señalarse los casos o motivos por los cuales podrá imponerse al trabajador alguna corrección disciplinaria y la importancia de ésta, tomando en cuenta la gravedad de las faltas sindicales cometidas por el trabajador.

⁹⁹ Cfr. Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, en los estatutos de los sindicatos deberá señalarse el procedimiento de elección de su directiva, el número de sus miembros y el periodo de duración de su mandato, pudiendo ser directivo de los sindicatos todo trabajador que tenga 16 años de edad, prohibiéndose por la Ley a los trabajadores extranjeros formar parte de la directiva de los sindicatos.

En los estatutos del sindicato también debe preverse el caso en que los miembros de su directiva sean separados de su trabajo por el patrón. De acuerdo con lo dispuesto en la ley, los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Los sindicatos tienen señaladas en la Ley las obligaciones de proporcionar a las autoridades todos los informes que le sean solicitados, siempre que se refieran a sus actividades ante las que están registrados dentro de un término de tres meses, las altas y bajas de sus miembros.

En la práctica es frecuente que muchos sindicatos no cumplan con estas disposiciones legales, sin que en la ley exista expresamente señalada alguna sanción por el incumplimiento de estas obligaciones sindicales.

La directiva de los sindicatos debe rendir cuentas completas y detalladas a la asamblea general, del manejo o administración del patrimonio del sindicato, pero ésta obligación legal a cargo de la directiva de los sindicatos, tampoco se cumple con frecuencia en la práctica y como no tiene señalada sanción alguna en la Ley su inobservancia, sólo podrá la asamblea de afiliados, solicitar o requerir a la directiva omisa, que cumpla con esta obligación.

Los sindicatos, tanto obreros como patronales, se disolverán por el cumplimiento del término de duración señalado en sus estatutos y por acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros y sus activos se aplicarán de acuerdo con lo dispuesto al efecto en sus estatutos, y a falta de disposición expresa pasarán a la Federación o Confederación a la que pertenezcan y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cuando se disuelva el sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo, las condiciones de trabajo imperantes hasta entonces, continuarán rigiendo para todos los trabajadores que presten servicios en la empresa de que se trate, tanto en el caso de que otro sindicato asuma la titularidad del contrato colectivo de trabajo, como cuando quede sin sindicato y sin contrato colectivo el centro de trabajo.

Esto se establece en defensa de los derechos adquiridos de los trabajadores, a fin de que no puedan, por la desaparición del sindicato, ser desconocidos o disminuidos en sus derechos por el patrón.

Es de saber que existe una autoridad que revisa las documentaciones con las que queda constituida una asociación sindical ya sea de trabajadores o de patrones, con facultades para desaprobar o aprobar la legalidad de esa constitución de la asociación y nos referimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una de tantas facultades que tienen esos órganos creados por el Gobierno para un mejor control

Así damos paso a las autoridades que representan el buen juicio de las documentales que recibe la institución laboral mejor conocida como las juntas de conciliación y arbitraje, componiéndose además de presidentes y secretarios de representantes de trabajadores y patrones siendo su elección de estos últimos por medio de convenciones que se llevan a cabo cada seis años.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando.

Las autoridades laborales tienen un fin específico que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo. Esta idea debe entenderse en un sentido amplio, pues dicha aplicación se realiza por diversas autoridades y por distintos procedimientos, que van desde la simple vigilancia a cargo de la Inspección del Trabajo, hasta la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para procurar la conciliación de los intereses y registros de asociaciones, la celebración o revisión de los contratos colectivos de trabajo.

El artículo 123 de la Constitución establece, en su fracción XXXI, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades Locales, salvo los casos expresamente consignados en la propia fracción como competencia de las autoridades Federales. En consecuencia, la aplicación de las leyes del trabajo se distribuye entre las autoridades Federales y las de las Entidades Federativas. Esta norma está en concordancia con el artículo 124 de la Constitución que dispone que las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados.

Los artículos 527 y 528 señalan en armonía con la citada disposición constitucional cuáles son las materias de competencia federal: el primero reproduce las disposiciones constitucionales y el segundo se ocupa de las industrias conexas con las anteriores, el concepto de industria conexas es el mismo que se contiene en la legislación vigente.

Así, las facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y demás Autoridades Laborales, son los entes que deben de salvaguardar los conflictos laborales ya sean de carácter

individual o colectivo derivados de una relación totalmente laboral, así como otorgar la validez de los registros de las asociaciones patronales o de trabajadores; siendo importante remarcar en este trabajo, los registros de las asociaciones que están debidamente reguladas en la Ley Federal del Trabajo, es decir que deben cumplir con los requisitos de ley de lo contrario no se aprobará la constitución de tal o cual asociación, y mucho menos capacidad jurídica para ejercer ante cualquier autoridad. El artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: “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 todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”.¹⁰⁰

La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado “A” fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se crearon para dirimir los problemas laborales entre patrones y trabajadores y entre representación de trabajadores y patrones o entre patrones o socios de tal o cual empresa o institución, en fin dirimir cualquier conflicto de orden laboral, y siempre con el objetivo de impartir justicia a aquella persona que ha quedado desprotegida de sus derechos laborales. Por eso es muy importante que la representación de grupos de trabajadores o de patrones se registre debidamente y se reconozca ante los tribunales laborales su personalidad jurídica, y puedan solicitar cualquier acción y protección laboral ante cualquier autoridad, pero primero, autorizarán esas Juntas Laborales las personalidades jurídicas como representantes de los trabajadores o patrones.

Las Juntas pueden ser Federales y Locales y ambas pueden ser sólo de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Tanto las Juntas Federales como las locales sólo de Conciliación tienen facultades legales para actuar como instancia conciliatoria y como juntas de conciliación y arbitraje, cuando se trata de conflictos laborales cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, además de ayudar a cooperar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de exhortos, informes y notificaciones. La finalidad de su creación es facilitarle, sobre todo a la clase trabajadora, la tramitación de sus asuntos laborales, acercándolas al sitio de la prestación de sus servicios, cuando no existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que expresamente señala el artículo 527 de nuestro Código Laboral, que deviene de la Fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional. Como son entre otras: la textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, de hidrocarburos, sementera, automotriz, química, productora de alimentos empacados, enlatados o

¹⁰⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Comentada de la Ley Federal del Trabajo. Séptima edición. Esfinge. México 1993. p. 267.

envasados, ferrocarrilera, y tabacalera, con respecto a las empresas todas las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, y a las que ejecuten trabajos en zonas federales, en las aguas territoriales, o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la nación.¹⁰¹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también es competente para conocer de la solicitud de registro de un sindicato, constituido por trabajadores dedicados a un mismo oficio y que prestan sus servicios en una misma empresa, cuando se trata de los casos que señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, correlativo de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, sin que sea necesario que el sindicato este integrado por todos los trabajadores de la empresa, ya que este requisito no lo exige la ley.

El artículo 523 del Código Laboral vigente se refiere, a las autoridades que, en la vida actual de México, se ocupan de la aplicación de las normas de trabajo.

El artículo 526 del Código Laboral vigente fija las funciones que corresponden a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Educación Pública, autoridades que sólo intervienen en aspectos en concretos de la aplicación del derecho de trabajo.

El artículo 525 del Código laboral vigente impone a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la obligación de organizar un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal al que compete la aplicación de las normas de trabajo

Bien cada asociación nos señala la vida interna de ellas y de ahí se desprende claramente las obligaciones que tiene cada socio integrante de dicha asociación. El socio del sindicato o de la asociación es fundamental en la vida interna de cada asociación y no todos los afiliados a tal o cual ente sabe de la existencia de dichos estatutos y menos el contenido de los mismos por eso vamos a señalar uno de los ordenamientos al que nos referimos y desprender de ahí cuales son las obligaciones de los socios.

3.2.2. Derechos y Obligaciones del Socio del Sindicato.

Los derechos y obligaciones de los socios son establecidos en un documento llamado Estatuto que rige la vida interna de la asociación de que se trate, pues se elaboró por los propios integrantes de esa asociación, esto quiere decir que esas asociaciones ya sea de trabajadores o patrones tienen la libertad de establecer sus propias reglas o normas que deban regir en el funcionamiento de dicha asociación, llevándolos a vivir una verdadera democracia en su formación, tan es así que cada asociación puede obligarse a normas distintas a las que otra asociación tiene, sin menos cabo de entre cada una de ellas.

¹⁰¹ Cfr. Ley Federal del Trabajo.

Vamos a señalar algunos derechos y obligaciones de los socios de una de tantas asociaciones sindical pertenecientes a la Confederación Revolucionaria de Trabajadores que dirige actualmente el C. Jesús Valencia Mercado, de los cuales se desprenden del Sindicato Nacional Industrial de Trabajadores de Fundiciones de Metal, Fabricación de Tubos, Estructuras Metálicas, Talleres Mecánicos, Similares y Conexos. Los siguientes derechos y obligaciones de sus socios como son, Capítulo Séptimo, de los derechos y obligaciones de los socios:

“Artículo 26.- Son derechos de los socios del Sindicato los siguientes:

I.- A recibir la protección, ayuda y apoyo del Sindicato, en todo los problemas de trabajo que tengan con el patrón o la empresa, o ante la autoridad del trabajo correspondiente.

II.- A recibir todos los beneficios sociales y económicos que obtenga el Sindicato en sus luchas derivadas de los Contratos Colectivos de Trabajo o de la acción que éste realice.

III.- A recibir toda clase de orientación o preparación profesional que auspicie el Sindicato.

IV.- A disfrutar de todos los servicios que crea el Sindicato, como cajas de ahorro, fondos de ahorro, cooperativas de consumo en los términos que establezcan los reglamentos respectivos.

V.- A ser elegido a puestos de representación del Sindicato.

VI.- A ser promovidos a puestos de mayor categoría conforme al escalafón y a que se respeten sus derechos de antigüedad.

VII.- A que se le extienda la credencial como socio activo del Sindicato.

Artículo 27.- Son obligaciones de los socios las siguientes:

I.- A desempeñar su trabajo con honestidad y eficiencia con sujeción a los Contratos Colectivos de Trabajo y disposiciones vigentes sobre la materia.

II.- A desempeñar los puestos de representación que le confiera la asamblea o las comisiones que le encargue el Comité Ejecutivo Nacional, o el Comité Ejecutivo Seccional, desempeñándolo con honestidad, lealtad y eficiencia.

III.- A asistir puntualmente a las asambleas ordinarias y extraordinarias a que convoque el sindicato.

IV.- A cubrir puntualmente sus cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.

V.- A guardar debida consideración y respeto a sus representantes sindicales.

VI.- A vigilar que no se violen los Contratos Colectivos de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

VII.- A señalar a sus dirigentes o ante la asamblea, aquellos casos que a su juicio considere que van contra la integridad del Sindicato o pongan en peligro la unidad del mismo.

VIII.- A denunciar ante el Comité Ejecutivo Nacional o Local los casos en que deliberadamente se violen los Contratos Colectivos de Trabajo o las disposiciones sobre la materia.

IX.- A asistir puntualmente a los desfiles del 1º de mayo o actos sociales que organice el sindicato.

X.- A emitir su voto en las asambleas convocadas para la elección del Comité Ejecutivo Nacional, la Comisión de Honor y Justicia Nacional y de los Comités Ejecutivos Seccionales, sufragando con toda libertad a favor de las personas que a su juicio son convenientes”.¹⁰²

Veamos ahora otro estatuto sindical de una asociación distinta a la anterior y deducir después sus obligaciones y derechos de los socios.

Estatutos de la Confederación de Trabajadores de México de la Sección Número Diez, denominado Unión Sindical de Trabajadores del Bordado, Teñido, Tintorerías, Lavanderías, Costura en General de Prendas de Vestir y Actividades Similares y Conexas en el D. F., de la C.T.M., que dirige el Sr. Jorge Sandoval Núñez:

“Son derechos de los miembros del Sindicato:

I.- Considerarse miembro activo después de acordarse favorablemente su solicitud de ingreso al Sindicato.

II.- Disfrutar de los beneficios que obtenga el Sindicato a favor de sus miembros en las contrataciones contractuales colectivas, Convenios, reglamentos interiores de trabajo y los establecidos en este estatuto.

III.- Ser electo para desempeñar cargos en los órganos de Gobierno, representación y control de legalidad del Sindicato.

IV.- Votar en las asambleas y gozar de libertad de expresión, sobre los asuntos que se pongan a consideración de los trabajadores.

V.- Nombrar defensores y/o defenderse por si mismo cuando sean juzgados por los a órganos del Sindicato que de acuerdo a este Estatuto y a la Ley Federal del Trabajo tengan la facultad de hacerlo.

VI.- Presentar ante la Asamblea y/o ante los órganos de gobierno y representación del Sindicato, iniciativas, proyectos, o someter a su consideración aquellos asuntos que se relacionen con el trabajo o con el propio Sindicato.

VII.- Presentar Ante los órganos de control de legalidad del Sindicato, todas las quejas relativas a quejas que comentan los representantes sindicales o miembros del mismo.

VIII.- Ser representado por el sindicato en la defensa de sus derechos individuales.

IX.- Ser defendido ante quien corresponda en los conflictos que surjan o se deriven de su trabajo en las empresas.

¹⁰² SINDICATO NACIONAL INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE FUNDICIONES DE METAL FABRICACIÓN DE TUBOS, ESTRUCTURAS METALICAS, TALLER MECANICOS, SIMILARES Y CONEXOS. Confederación Revolucionaria de Trabajadores. México D.F.

X.- Solicitar que se convoque a Asamblea y en su caso convocar, llenando los requisitos establecidos por este estatuto y por la Ley Federal del Trabajo.

XII.- Obtener del Sindicato el apoyo afectivo para ascender en las distintas categorías de su trabajo, respetando los derechos escalafonarios de sus compañeros.

XIII.- Disfrutar de todas las ayudas que el comité de huelga acuerde otorgar, en caso de huelga.

XV.- Obtener su credencial que lo acredite como miembro del Sindicato.

Son obligaciones de los miembros del Sindicato.

I.- Cumplir y velar por el cumplimiento de este Estatuto.

II.- Acatar los acuerdos de los órganos de gobierno, representación, control de legalidad y representantes del sindicato.

III.- Cumplir fiel y diligentemente los cargos y/o comisiones sindicales que se le confieran.

IV.- Pagar puntualmente sus cuotas sindicales.

V.- Asistir con puntualidad a las asambleas, sesiones, mítines manifestaciones o a cualquier otro acto organizado o convocado por el Sindicato.

VI.- Tratar los asuntos que surjan entre ellos, por motivo de su trabajo, por conducto del órgano del sindicato que corresponda.

VII.- Cumplir y velar por el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo convenios, que les correspondan.

VIII.- Tener por encima de cualquier interés individual o de grupo, los intereses del Sindicato.

IX.- No personalizar los asuntos sindicales, ni hacer personales los sindicales.

X.- Guardar reserva de los asuntos sindicales que por indicaciones de algún órgano del Sindicato, deban permanecer en secreto.

XI.- No admitir investigación o procedimiento en su contra por parte de las empresas sin que el representante del Sindicato intervenga.

XII.- No celebrar con las empresas convenios individuales; arreglos, transacciones, sin la intervención del representante del sindicato que corresponda.

XIII.- Informar al órgano del sindicato que corresponda sobre las violaciones que tengan conocimiento y que hagan las empresas a los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo.

XIV.- Proporcionar los datos relativos a domicilio, movimiento en el trabajo y, en general, los que se le requieran para control interno y de estadística en el Sindicato.

XV.- No pertenecer a asociación o corporación alguna que persiga fines antagónicos a los del sindicato o que sea contrario a los intereses de éste.

XVI.- Cooperar por todos los medios para el agradecimiento del Sindicato, de sus miembros y de la clase trabajadora.

XVII.- Pugnar por su superación cultural, exigiendo el cumplimiento de la capacitación que por su contrato o la ley tenga derecho”.¹⁰³

Y así es como podríamos citar varios estatutos en los que se desprenden las obligaciones de los socios, las cuales deben cumplirse por toda aquella persona que esté integrado o sea parte de una asociación determinada.

Lo importante de este punto es que existe en las asociaciones un órgano supremo que es: la Asamblea ya que de ahí se determinan todas y cada una de las obligaciones y derechos de cada uno de los socios que integran tal o cual asociación de trabajadores o de patrones inclusive la formación de quienes los vayan a representar ante terceras personas, el otorgar poderes a profesionistas; realización de asambleas extraordinarias u ordinarias conforme lo señala la Ley Federal del Trabajo; admisión de socios; etc. Se desprenden las normas que deben tener cada socio pero no es impuesto por otra persona sino por el mismo asociado, desde luego que dentro de un marco jurídico que se encuentra establecido en nuestro sistema capitalista, así mismo en dicho ordenamiento interno se establecen las obligaciones que tienen los representantes del comité ejecutivo de tal o cual asociación que deberán cumplir, de lo contrario cualquier socio lo puede denunciar ante la misma asamblea y con los procedimientos que ellos mismos han establecido y aprobado y autorizado por las autoridades competentes laborales.

De esa manera, podemos percatarnos que los socios que están integrados en determinada asociación y en sus asambleas determinan sus normas en virtud de existir variación de ramas laborales como son: las textiles, las industriales, petroleras etc. Por lo que dichos socios deben constreñirse a ese tipo de ramas para elaborar sus normas estatutarias que regirán la vida del sindicato y necesarias en su funcionamiento según a lo que se dediquen en tal o cual empresa.

3.2.3. Tipos de Sindicatos.

El artículo 360 del Código Laboral vigente dice: “Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

¹⁰³ UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL BORDADO, TEÑIDO, TINTORERIAS, LAVANDERIAS, COSTURA EN GENERAL DE PRENDAS DE VESTIR Y ACTIVIDADES SIMILARES Y CONEXAS EN EL D.F. Confederación de Trabajadores de México. Sección diez. México D.F.

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

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

El artículo 361 del Código Laboral vigente dice:” Los sindicatos de patronos pueden ser:

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

II.- Nacionales los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.”

Las ramas de actividades y los servicios en las empresas son la clave para determinar el tipo de Sindicato, por lo que siempre debe hacerse un estudio determinado para cerciorarse la constitución del tipo de Sindicato que se vaya a crear o se vaya a integrarse.

Veamos la clasificación de los Sindicatos de trabajadores.

a) Gremiales.- Dispone la fracción I del Art. 360 de la Ley Federal del Trabajo, que los sindicatos gremiales “son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad”.

En el sindicato gremial nos lo definen con una actividad que es más común entre las profesiones, oficios y especialidades, pues comprende cualquier tipo de actividad, lo que permite el entendimiento del sindicato de que se trata.

b) De empresa.- Fracción II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo; son “los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa”.

Este sindicato se puede entender como un organismo único en virtud de que sólo es para un grupo de determinada empresa, se les considera en el ambiente sindicalismo como muy elitista.

c) Industrial.- Fracción III del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo; son “los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial”.

Este sindicato es un organismo que determina una “rama industrial” que se entiende como una actividad común que puede referirse a distintas cosas como: la materia prima, a las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de organización, al producto final a sus canales de distribución, ejemplo la Textil, acepta un tratamiento distinto para fibras duras,

algodón y otras especialidades, la Petrolera, acepta un tratamiento determinado para dicho elemento etc.

El riesgo que se corre con estos sindicatos es que pueden recibir órdenes y movimientos muy determinantes en su comportamiento y en su constitución de un organismo de afuera, (gobierno). El sindicalismo industrial ha sido la desgracia obreras, por intervenir intereses políticos, que se anteponen a los verdaderos intereses de los obreros, inclusive los mandos de dirección de estos sindicatos son muy manejables por dichos intereses y llevan a crear un gansterismo sindical, en virtud de arreglar sólo los conflictos con ventajas personales y económicas.

d) Nacionales de Industria.- Fracción IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo. “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”.

Estos sindicatos son semejantes a los industriales pero son de mayor jerarquía, y constituyen un peldaño inferior inmediato a las Federaciones o Confederaciones.

e) De oficios varios.- Fracción V del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo. “los formados por trabajadores de diversas profesiones”.

Estos sindicatos sólo se pueden constituir en poblados o municipios pequeños alejados de una ciudad y podrán ser hasta veinte trabajadores.

Sindicato de Patrones.

Estos dijimos que se dividen en dos en Locales y Nacionales, a ellos se refiere la fracción I del artículo 361, que dan la posibilidad de formarse como tales organismos.

a) “Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades”. De éste precepto resulta la jurisdicción local ya que es tácita porque se deriva de la fracción II del artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, cuando, se refiere que:

b) Nacionales.- “los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.¹⁰⁴

El sindicalismo patronal constituye una empresa que maneja los intereses de las multitudes como algo necesario, ejemplo: El auto-transporte colectivo y taxis, organismos que deben organizarse con la finalidad de prestar el servicio necesario y para lo que fueron creados.

¹⁰⁴ Cfr. Ley Federal del Trabajo.

De ésta manera los sindicatos se determinaron y quedaron plasmados en la Ley Federal del Trabajo para su debido registro y distinción, según la actividad, los servicios, rama industrial, y jurisdicción de unos y otros.

CAPITULO 4

LA INTERVENCIÓN LEGAL Y ACTIVA DEL TRABAJADOR EN EL SINDICALISMO MEXICANO.

4.1. Los Sindicatos Mexicanos deben constreñirse a lo estipulado por sus estatutos y demás Leyes Mexicanas en materia del trabajo.

Hemos recorrido juntos la formación de las asociaciones de trabajadores o patrones legalmente reconocidas ante las autoridades, sus requisitos esenciales y legales para que actúen ante terceros y cualquier autoridad, para que sean escuchadas sus posiciones o reclamos de esos contingentes que son agredidos en esta sociedad consumista, porque a ciencia cierta son organismos netamente democráticos en donde cada uno de los integrantes de esas asociaciones se manifiestan abiertamente, tomando las responsabilidades que amerita el ser socio activo o integrante de una sociedad y que puedas manifestarte en lo colectivo o particular a través de un marco jurídico legal debidamente reconocido por la autoridad .

Los preceptos legales laborales nos lleva a múltiples y diversas definiciones que en la doctrina se conoce como Derecho del Trabajo Colectivo, ya que ésta puede atender a “los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Según la época, país y sus sistemas jurídico, se le ha denominado Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Proletario, y Derecho del Trabajo, siendo ésta última la más acertada para referirnos a ella”.¹⁰⁵ Bueno éste derecho regula las relaciones y conflictos entre los individuos llamados obrero y patrón.

Sin embargo el derecho sindical es un derecho social derivado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XVI. Garantía novena constitucional que se refiere a la libertad de asociación como a la de reunión. Obviamente éstas deben ser pacíficas y que persiga un objetivo lícito, es decir aquellos actos que no pugnen contra las buenas

¹⁰⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op.cit. p.3.

costumbres. Estas reuniones nunca deben estar supeditadas a las autoridades civiles. Solo se permitirá cortar el derecho de reunirse a los extranjeros cuando estos lo hagan aun pacíficamente en los asuntos políticos. Solo en ese caso no se permitirá el derecho de reunión menos de asociación.

“El ejercicio de la libertad están consideradas y reconocidas en el título primero de nuestra Carta Magna, es decir nuestra Constitución Política Mexicana, garantizando la libertad de creencias, de educación, de decisión sobre el número de hijos, a la profesión que se quiera dedicar, industria, comercio, y trabajo que desee “. ¹⁰⁶

A través de ese precepto constitucional nace entonces el derecho de asociación y con ello el derecho sindical, que no es otra cosa que: “La asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” tal y como lo describe el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo

Definición esta que nos lleva a aceptar que las asociaciones sindicales también crearon sus propios partidos políticos pues de ellos se derivan con mayor fuerza las manifestaciones de los ciudadanos o algunos por tener ese derecho de asociación sindical, pueden ser afiliados a cualquier partido político que conlleve sus objetivos y necesidades.

Por tanto se deriva el ejercicio de libertad de asociación pues, la formación de los partidos políticos, cuya existencia y funcionamiento es una de las características de la forma democrática de gobierno. Representan corrientes de opinión de la ciudadanía y la vida democrática no puede desarrollarse sin partidos políticos, los cuales representan un equilibrio entre los gobernantes y los gobernados.

Así es como a través del tiempo se van desarrollando los sindicatos y como es que los lleva a tener más fuerza política y mucho más equilibrio. Punto éste que no podemos perder de vista pues nos lleva precisamente a reconocer las bases y objetivo para lo que fue creado el Sindicato.

La base Constitucional anteriormente señalada nos lleva a reconocer ese derecho sindical, que al paso del tiempo fue corruptible derivado de los compromisos con aquellos partidos políticos y de esas gentes dirigentes de esos partidos, donde sembraron raíces de compromisos y que han olvidado el objetivo principal, traicionando los intereses de base.

Así vemos que no solo pueden unirse los trabajadores sino también los patronos. Y nos hace comprender que cada uno de estos entes, se obligan a darles vida jurídica, mediante la creación del grupo, ya sea trabajadores o de patronos con sus respectivos derechos y obligaciones, con sus principios de

¹⁰⁶ Ibidem. p.34.

defensa, con sus objetivos cada uno, que obviamente son diferentes y que quedarán plasmados en sus actas respectivas, que otorgan todo el valor legal, en primer orden, a todos los agremiados y en segundo orden, ante cualquier autoridad. Actas constitutivas, que como su nombre lo indica son en las que se constituye un grupo de trabajadores o de patrones que reúnen los requisitos legales para su formación, y entre muchos requisitos está la afiliación de esos trabajadores o patrones al grupo que será en forma libre, y sin coacción alguna, inclusive estar dispuesto en cualquier lugar, y ante cualquier autoridad ratificar su ingreso a tal o cual gremio laboral.

Esas actas constitutivas, en los sindicatos se llaman: Estatutos y Toma de Nota del Comité Ejecutivo. En las empresas o patrones se denomina Acta Constitutiva y poder Notarial.

En cada uno de estos documentos sus objetivos obviamente son diferentes, pero, sin ellos no podrían tener la capacidad de ejercicio. No podrían hacer nada ante ninguna autoridad, y mucho menos no tendrían los trabajadores o patrones una representatividad en conjunto, es decir en grupo.

No obstante lo anterior existen clases débiles que se fortalecieron por que demostraron ser realmente democráticos, pues a todas luces se formaron por un reclamo comunitario, respetando las posiciones de cada uno de ellos y lograr inclusive un documento que regule su comportamiento interno, estableciendo sus propias conductas de cada integrante como socios de tal o cual asociación de trabajadores o de patrones, que hacen inclusive denunciabiles ante las autoridades respectivas sino cumpliera aquél integrante, con lo estipulado en ese documento, que en el argot laboral se le conoce como estatuto; Lo que hace esto muy maravilloso, pues el derecho del trabajo permite crear un ordenamiento distinto pero convergente con la ley laboral señalando normas estipuladas en los estatutos que son ordenamientos internos con una obligatoriedad muy fuerte por ser creadas por esas mismas organizaciones, que están debidamente planeadas en forma futurista, es decir aquellos que llegasen a ser miembros o tener algún cargo en el comité ejecutivo de esa asociación deberá cumplir con todo lo que se menciona para beneficio interno. Los integrantes de ése comité no entra haciendo sus propias normas sino lo que deben hacer es respetar las normas ya descritas por los integrantes de esa asociación de trabajadores o de patrones, que inclusive al aceptar el cargo protestan ante todo sus compañeros el fiel cumplimiento de dichos ordenamientos de esos estatutos.

Ante estos dos documentos que son los estatutos y la ley, ambas son conjunto de preceptos que se aplican a personas físicas o morales para su mejor comportamiento en una relación laboral, con una determinada obligatoriedad, pero con una coacción distinta ya que los estatutos requieren de una Ley de la materia para reclamar sus efectividad, a través de las instituciones que el propio estado creo para ventilar el buen funcionamiento de la relación laboral.

Por eso es tan importante que todas las asociaciones ya sean de trabajadores o de patrones debidamente reconocidas como entes sindicales debieran constreñirse primero a lo que la Ley Federal del Trabajo enuncia al respecto y posteriormente a lo que establece el propio estatuto de la materia o rama a la que señala su objeto de acción de dicho ente sindical, lo que hace realmente fuerte a esa asociación.

Pero en la realidad sucede que estas normas tanto de los estatutos como de la propia ley son olvidadas y algunas veces aplicadas, según la conveniencia y beneficio en lo personal del dirigente, utilizando inclusive hasta en contra del propio socio de ese ente sindical. Lo podemos ver en las diferentes ponencias que se vierten en los partidos políticos y que por no estar a favor de lo propuesto en esa iniciativa que vertió el titular de ese ente sindical, puede traer consecuencias de aplicar otras normas con tal de destituir a aquel que vaya en contra de dicho objetivo propuesto, que favorezca al dirigente en esa iniciativa. Sin embargo a través de esa normatividad ley y estatutos permiten que haya esa lucha de ideas que al final del camino benefician al conglomerado sindical, debiendo conducirse con los cánones jurídicos, que hagan fluctuar esa democracia sindical, que en obvio de razón hay que luchar.

Una de las experiencias más presentes en relación con la importancia de las asociaciones es cuando se les da la participación a los trabajadores. En los años veinte aproximadamente y no podemos descartar entre otros, pero el más conocido y frecuente en la vida de las asociaciones y por demás polémico, popularmente conocido, que inclusive coopero con los sistemas presidenciales, por varios años como fueron: Plutarco Elías Calles, Lázaro Cárdenas, Manuel Ávila Camacho, Adolfo Ruiz Cortines, Adolfo López Mateos, Gustavo Díaz Ordaz, Luis Echeverría Álvarez, José López Portillo, Miguel de la Madrid Hurtado, Carlos Salinas de Gortari, Ernesto Zedillo Ponce de León, y algunos otros, nos referimos naturalmente al Sr. Fidel Velásquez Sánchez, quien nació el 24 de abril de 1900 y muere en el año de 1997.

Pudiéramos ser criticados por algunos otros compañeros en relación a catalogar a este líder como uno de los grandes liderazgos, con una amplia envergadura y conocimiento, con una gran visión y experiencia e inconfundible estilo. Trató con una docena de presidentes y libró miles de batallas, algunas verbales, otras políticas y otras más con la pistola al cinto. Fue el hombre más político sindical significativo del siglo XX. Un líder que al principio supo edificar una gran institución llamada Confederación de Trabajadores de México (CTM), y que al paso del tiempo, porque no decirlo traicionó a los principios de la base trabajadora, creciendo los propios intereses de ese ente sindical, inclusive estableciendo individuos en los curules en el gobierno de este país.

Desgraciadamente ese líder con el tiempo fue construyendo junto con el gobierno su propio palacio, que inevitablemente, traicionó las bases que le dieron el reconocimiento y poder como líder. Pero lo que debemos aprender es que ese líder necesito de las bases trabajadoras, sus necesidades, supo combinar

esa postura para lograr los objetivos sociales de grupo como tal. Aquí queremos enfatizar lo importante que es regresar a los principios de siempre que tiene la clase trabajadora, que tome en cuenta sus necesidades, elaborando nuevos objetivos en los estatutos de los sindicatos, que haya un apego formal a la Ley Federal del Trabajo que cumpla con ese derecho social en su mayor esplendor como justo para lo que fue creado y no que sea risible o manipulado por cualquier persona que tenga un poder político.

Queremos manifestar que apegarse a las normas de la Ley Federal del Trabajo y a una creación de estatutos de un ente sindical nos dará un mayor beneficio para el derecho social que cumpla las expectativas necesarias justas en el ámbito laboral, entre patrón, trabajador regulando el equilibrio justo entre ellos, como el capital y así crear una sociedad mejor que pueda cubrir las necesidades primarias que conlleven a una vida mejor.

Existen otros líderes que no con una carrera de la magnitud del anterior líder pero sí con unos principios laborales colectivos e individuales muy arraigados de justicia laboral como es el Sr. Mario Suarez García, quien hace algunos años atrás ocupaba la Secretaria General de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores, con quien tuvimos la oportunidad de platicar y esto nos mencionó:

Francamente podríamos decir más y más de uno y otros verdaderos líderes que han dejado su vida entera como tales, pero no es sólo decir la persona que lo ha logrado sino lo que esto representa que es participar directamente con los trabajadores o con las masas de hombres que se ven afectados en sus derechos laborales o garantías individuales que sólo lo lograrán haciéndose respetar a través de una unión. Lo que nos da una visión amplia de lo que representa el sindicalismo en México, como en otros países, si bien es cierto que estamos en pañales para tener una verdadera democracia, también es cierto que en materia sindical siempre existió y existirá, el verdadero sindicato sólo se formará por la unión de los trabajadores o de la clase que se ve afectada en sus derechos o garantías individuales y tendrá una personalidad jurídica reconocida por el Estado sólo si así lo manifiestan dicho grupo de gente y desean reunir lo que señala la ley de la materia.

Por eso hoy en día queremos entender el reclamo que hacen las autoridades laborales a los sindicatos, al solicitar a estos la actualización de sus padrones, que de ellos se desprendan la veracidad de las personas que se mencionan y que sean quienes firmen la documentación, pues de estas personas depende la existencia jurídica de dicha unión sindical, dando validez, respaldo a los artículo 356, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 371 fracción VIII, IX, XIII, 373, de la Ley Federal del Trabajo. Regresando a lo que el legislador señaló y que no se había dado cumplimiento, obviamente estos puntos, se convirtieron en ciertos requerimientos, que en el periodo de Jefes de Gobierno en el Distrito Federal de los CC. Cuauhtémoc Cárdenas y Rosario Robles, respectivamente fungieron, comenzando a hacer cumplir algunos señalamientos que en los estatutos de esos

entes sindicales deberían constreñirse y como consecuencia no fueron bien recibidos, sino con cierto recelo, provocando descontento en la mayoría de los líderes sindicales y en ciertas filas, pues la costumbre a dar dádivas a las autoridades o pago para subsanar el mandato jurídico comenzó a minorar, fue desapareciendo en forma paulatina, se fue adaptando y cumpliendo con determinados ordenamientos, que llevó a esos entes a darse cuenta que había razón suficiente para dar cumplimiento a lo ordenado por la autoridades que en ese tiempo figuraban. Si bien es cierto no fueron secretarios de trabajo, si lo fueron jefes de gobierno del distrito federal que obviamente tuvieron gran peso político y jurídico para que tuviera una trascendencia en el ámbito del derecho sindical. Y fue hasta el año 2012 en que se reformó la Ley Federal del Trabajo y dando ya una categoría de ejecución que señala muy en especial los artículos 364 bis, 365 bis, y 371 fracciones IX XIII, de dicho ordenamiento legal, que exige la transparencia que determina el artículo 8 Constitucional de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la información gubernamental de las entidades federativas que correspondan.

Algunos sindicatos tomaron el rumbo de la instancia de los amparos, con tal de no cumplir con el precepto legal invocado por las autoridades laborales, para actualizar sus comités sindicales, pero fueron entendiendo poco a poco la importancia que tienen los sindicatos al agrupar y plasmar en sus documentos a personas que así lo desean y que son las bases reales que mantienen la existencia de esas agrupaciones sindicales.

Pero algo más importante es que no hubo cambio de la estructura jurídica de fondo, sino de forma, pues lo único que se hizo es apegarse a lo que los propios estatutos sindicales o de su agrupación les obligan, y dar cumplimiento a lo que la Ley Federal del Trabajo señaló, sin adecuarse del todo a esa reforma laboral.

Por eso es importante apegarse al reclamo de las bases, sin traicionarlas, aunque algunos líderes así lo hicieron después de alcanzar el poder en las cúpulas de la representación pública política. Por qué se continúa con la práctica de inventar nombres de los agremiados y tener un mayor número de registros sindicales, con una nula representatividad de agremiados o socios. Esto es traicionar las bases pues después del poder ya no le interesó esas bases sino que con el poder pudo allegarse más registros sin representar a nadie y por ende ¿qué voces escucharía y hacerlas escuchar ante las autoridades? Pues ninguna solo haría escuchar su propia avaricia y su ego, es así como se ha caminado y obviamente estos reclamos de autoridad laboral hacia los sindicatos no cayeron muy bien.

Y para prueba un botón, el líder Fidel Velázquez, Secretario General de la C.T.M. (finado) fundador y pionero de las masas sindicales, fundador también del Partido Revolucionario Institucional, donde logró meter a sus más allegados a la representación popular de las cámaras y poder controlar mejor todo, así como los salarios mínimos y las jornadas laborales. De allí la gran corrupción y

traición a quien le dio poder y representatividad, por eso logró conocer varios presidentes y darles el voto mayoritario a aquél que escogía su partido revolucionario institucional, como presidente de la República, de tal manera que así como inventaban nombres en sus agrupaciones creemos que también lo hicieron para escoger el presidente que en aquél entonces no votaba con credencial de elector y entonces podrían cambiar las urnas o hacerlo como ellos lo quisieron.

Por eso la democracia comienza a dar sus primeros pasos y lo hace saber a través de los acuerdos que hace la autoridad laboral a los sindicatos para pensar todo cuanto se está haciendo, para que se constriñan a la Ley Federal del Trabajo que es el espíritu del legislador y no llenarse solo de poder y de egocentrismo. Esto nos hace voltear hacia las facultades que tiene la autoridad laboral.

4.2. La emisión de acuerdos de la autoridad laboral para la veracidad de la intervención del trabajador como miembro activo en el sindicalismo mexicano.

Es importante saber que las autoridades laborales tienen la facultad primordial de impartir justicia en ese ámbito, otorgada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo dispuesto por la fracción XX del artículo 123, así como por los artículos 604 reformado y 621 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje las encargadas para tramitar, resolver los conflictos de trabajo según la jurisdicción local o federal, convirtiéndose en Tribunales Laborales.

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, las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales autónomos e independientes, con plena Jurisdicción y presupuesto de partidas presupuestales a unas por el Poder Ejecutivo Federal, otras por partidas de cada gobierno estatal, y otras por el Gobierno Federal, tienen a su cargo la conciliación, tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos 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.

La autonomía de los Tribunales se genera por la naturaleza de sus actividades que imponen la Constitución y la Ley Laboral, de ahí que garantiza la independencia del Tribunal en las resoluciones que se emitan alejándolas de toda influencia política, económica, y también para transparentar las actividades del servicio público, lo cual dará seguridad jurídica al público en general.

Las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, cuentan con los siguientes órganos, secciones, direcciones, unidades administrativas y servidores públicos:

El pleno.
 El Presidente.
 La Secretaría Particular.
 La Coordinación de Asesores.
 Las Secretarías Generales.
 Las Juntas Especiales.
 La Dirección de Huelgas.
 La Dirección General de Contratos Colectivos.
 La Dirección General de Conflictos Colectivos.
 La Dirección General de Registro y Actualización Sindical (Locales)
 La Dirección General de Amparos.
 La Dirección General de Conciliadores.
 La Unidad Jurídica de Oficialía de Partes.
 La Unidad Jurídica de Peritos.
 La Unidad Jurídica de Quejas.
 La Dirección General de Administración.
 La Dirección de Recursos Materiales.
 La Dirección de Recursos Materiales.
 La Dirección de Recursos Humanos.
 La Dirección de Recursos Financieros.
 La Dirección de Informática y Sistemas, y
 Las Subdirecciones, Unidades, Oficinas, y el Personal Jurídico y Administrativo adscritos a cada una de ellas.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La integración y funcionamiento de esta junta local se regirá de conformidad con lo dispuesto por los artículos 604 al 624 de la Ley Federal del Trabajo. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.

El Funcionario Presidente de cada junta local o federal, es representante de esa Juntas local o Federal con las facultades y obligaciones que el artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo le señala.

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 606 y 621 a 684 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Especiales son el órgano jurisdiccional encargado de conocer, tramitar y resolver los conflictos de trabajo de competencia

local, o federal de acuerdo a la distribución de las ramas de la industria y a las diversas actividades que se determinen.

Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas Especiales tendrán las siguientes:

1.- Vigilar e intervenir en la tramitación de los asuntos que se ventilen en las Juntas que presiden en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

2.- Proveer lo conducente, a fin de que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos.

3.- Vigilar que los auxiliares formulen oportuna y adecuadamente el proyecto del Laudo.

4.- Citar oportunamente a los miembros de la Junta para discusión y votación del proyecto de laudo, y llevar a cabo la sesión correspondiente en los términos legales.

5.- Verificar que una vez discutido el proyecto se vote, y se engrosé el laudo, y en su caso se hagan las modificaciones correspondientes.

6.- Dictar las medidas conducentes al debido cumplimiento de las disposiciones legales reglamentarias dentro de la Junta especial.

7.- Asumir la responsabilidad y vigilancia del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo adscrito a la Junta Especial, levantar en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos las actas administrativas que procedan, así como en las demás incidencias de trabajo, en cuanto a permisos, licencias, y correcciones disciplinarias.

8.- Endosar los billetes de depósito de Nacional Financiera o de cualquier otra Institución en los asuntos de su competencia.

9.- Informar mensualmente al Presidente de la Junta de las actividades realizadas, irregularidades que noten en el despacho de los asuntos tramitados en sus Juntas y las necesidades de las mismas para mejorar su funcionamiento.

La Dirección General de Contratos Colectivos de Trabajo, estará a cargo de un titular, quien tendrá como responsabilidad recibir y realizar todos los trámites relacionados con los depósitos de Contratos Colectivos de Trabajo, Reglamentos Interiores de Trabajo y Tabuladores de Salarios, de conformidad con lo establecido entre otros por los artículos 364 bis, 365 bis 366, 371 muy en especial las fracciones IX y XIII, 373, 377 y su adición, 391 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Este Director tiene entre otras las siguientes facultades:

1.- Radicar y tramitar los asuntos relativos al depósito de Contratos Colectivos de Trabajo que se ajusten a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia.

2.- Radicar, tramitar y resolver los asuntos relativos a los documentos que se deriven del depósito de: tabulador de salarios, reglamento interior de trabajo y convenios relacionados con los mismos, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 399, 399 bis, y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Presentar a la consideración del Presidente Titular de la Junta y a la de los representantes de los Trabajadores y de los patrones, los proyectos de los acuerdos que se requieran en los expedientes de su competencia para su aprobación y firma.

4.- 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.

5.- Certificar los documentos que le sean solicitados por las partes, sobre los asuntos de su competencia con la autorización del Secretario General.

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

7.- Rendir mensualmente informe de las actividades desarrolladas; y,

8.- En general, realizar todas aquellas funciones inherentes a la esfera de responsabilidad de la Dirección General.

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; y tiene las siguientes facultades:

1.- 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 del Trabajo, en el ámbito de competencia de la Junta.

2.- Radicar y tramitar las promociones relativas a cambio de directiva, padrón, altas y bajas de sus miembros, reformas a los estatutos y demás movimientos de las diversas Agrupaciones Sindicales registradas.

3.- 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.

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

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

6.- 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.

7.- 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.

8.- 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 de acuerdo.

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

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

Estas son algunas de varias facultades que tienen las Juntas local y federal de Conciliación y Arbitraje, que tratan de llevar a cabo para su cumplimiento y obligatoriedad a las partes que así lo requieran y muy en especial aplicarlas a las asociaciones sindicales, pues hoy en día existen acuerdos o resoluciones laborales que obligan a cumplir con lo que el legislador en su tiempo y con un verdadero sentido de derecho de asociación laboral, que no es otra cosa más que constreñirse a dar fiel cumplimiento a las bases que conforman esa asociación sindical.

Hoy no podemos dudar de que las Juntas locales, federales y la Secretaría del Trabajo que han emitido un sin número de resoluciones laborales o acuerdos laborales en donde le exigen a los sindicatos la actualización de padrones, sujetarse a lo señalado en los estatutos para sus asambleas de elección de comités, la actualización de sus estatutos, ratificación de firmas de los Secretarios generales electos o de algunos de otros funcionarios que conforman el comité. Por otro lado expiden boletines laborales en los que señalan que deben

revisar y actualizar los Contratos Colectivos de Trabajo en términos de los artículos 386, 391, 391 bis, 393, 394, 396, 397, 398, 399, 399 bis de la Ley Federal del Trabajo. De ahí que en días pasados optó la autoridad laboral de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en señalar que todo contrato colectivo que no esté revisado desde 1988, se tendrá por no realizado su depósito; La razón es porque no han actualizado las prestaciones a los trabajadores, entre otras una muy importante el salario.

Que aunque es de interpretación, pues existe el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo que dice: Si ninguna de la partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo determinado.

Esto es en detrimento de los derechos de los trabajadores y de la propia asociación sindical, pues no puede aceptar las mismas prestaciones y condiciones de un contrato colectivo que no fue revisado por ninguna de las partes y que se prorrogue por otro periodo igual y mucho menos que se haga por tiempo indeterminado, con las mismas prestaciones.

Simplemente el salario de los trabajadores, socios activos de un ente sindical que se agremió para la defensa, estudio mejoramiento de sus intereses. Y el aceptar tal concepto, es contradictorio para lo que fue creado dicho sindicato. También es contradictorio al objetivo huelguístico pues éste derecho es para equilibrar los capitales con el trabajo, y al aceptar dicho precepto es totalmente negativo para cualquier trabajador miembro o no del sindicato, sencillamente es contradictorio a los fines del derecho laboral.

Como podemos percatarnos puede existir gran diversidad de conceptos al respecto, pero vamos a tratar de señalar uno que a nuestro parecer, las autoridades laborales pueden contemplar y hacerlo efectivo para obligar a los entes sindicales el constreñirse a la ley laboral y retomar sus objetivos para lo que fueron creados los sindicatos o agrupaciones, y lo vemos en el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: “Las resoluciones de los tribunales son:

I.- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y

III.- Laudo: cuando decidan sobre el fondo del conflicto”.

Este artículo clasifica las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en acuerdos, que constituyen simples resoluciones de trámite, autos incidentales o resoluciones interlocutorias, las que resuelven una cuestión incidental dentro o fuera de juicio, y laudos, las resoluciones que deciden sobre el fondo del conflicto.

Así mismo el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo nos señala; “Son obligaciones de los sindicatos:

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

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

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

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.”

A nuestro criterio consideramos que estos artículos son primordiales para que la agrupación colectiva que sea y que esté debidamente registrada ante la autoridad laboral puede solicitarle informe respecto a su actuación. Esto es que puede inclusive obligar desde esta instancia a los representantes sindicales o de agrupaciones de trabajadores el constreñirse a lo que esta Ley laboral señala.

En los últimos acuerdos emitidos por esta autoridad laborales a los entes sindicales hacen valer las carencias y defectos jurídicos que tienen estos en su cumplimiento de forma y no así de fondo, esos entes sindicales obviamente que en un término determinado que da la autoridad lo subsanan y se continúa con la personalidad jurídica de dicho sindicato.

Lo anterior lo señalamos como materia de este trabajo para tener en convencimiento que hoy por hoy debe haber una transparencia real de lo sucedido en esos entes sindicales y para prueba deseamos manifestar lo que en la práctica acontece: La autoridad laboral, al recibir una promoción de elección de miembros de un comité ejecutivo de un ente sindical, solicitando se le apruebe la Toma de Nota del sindicato que tiene una vigencia regularmente de hasta seis años y que pueden ser reelectos las veces que los agremiados quieran, aquí no existe el principio de “no reelección”, en su mayoría de los sindicatos así es. Bueno las autoridades laborales al respecto, revisan que hayan mandado la Convocatoria, que venga firmada por las personas autorizadas; La lista de asistencia firmadas

por los socios de ese ente sindical; Acta de asamblea en donde se narre con precisión los hechos que dieron vida a esa asamblea, en los que se determinaron los puntos y la solución de esos, a los que fueron convocados; pudiendo dar de baja o alta de socios a ese ente sindical, es decir un sin número de puntos que solo en el seno del sindicato se puede vislumbrar y darlo a conocer en el acta de asamblea por escrito y esto presentarlo a las autoridades laborales, para que se cumpla con lo señalado por la ley federal del trabajo, es por ello que esa autoridad, solo emite acuerdos a esos sindicatos por que las firmas les parecen que son desiguales según sus archivos, o que faltó nombrar el número de trabajadores, o el número de contratos que se encuentran afiliados a ese ente sindical, y así por el estilo y podríamos nombrar un sin número de detalles, pero estos no llegan al fondo del asunto de esa elección, porque de los documentos que se presentaron a la autoridad ya sea ante la secretaría del trabajo como en las juntas locales no se desprende la veracidad de los socios que hayan estado en la asamblea, que hayan plasmado su firma de su puño y letra, como tampoco que esa asamblea de elección se haya realizado el día y hora que mencionan, es decir no hay un fedatario que así lo señale y diga que así sucedieron los hechos de elección, que tendrán un valor jurídico con posterioridad. Es decir, no hay transparencia de lo que narran los entes sindicales en sus acta de asamblea, cree la autoridad que no puede entrar en esa vida interna de ese ente gremial, y solo emite un acuerdo que de tal manera la autoridad haga presumible que fueron verídicos esos actos narrados. Podemos señalar que la autoridad cuando emite un acto jurídico como es la expedición de acuerdos, son totalmente apegados a derecho por tanto puede solicitar a esos entes la veracidad de lo manifestado y no lo hace. Esto lo vertimos porque en la práctica sabemos que los entes sindicales manipulan la documentación, obviamente tratando solo de cumplir con los requisitos hasta cierto punto que marca la Ley Federal del Trabajo. Hoy podemos manifestar que las actuales reformas obligan a que haya transparencia pues lo manipulado por los secretarios generales de esos entes no pueden pasar de lo ilegal a lo legal, cuando no hay un verdadero apego a las nuevas reformas laborales que ya facultan a la autoridad con más bases, como lo señalan los artículos 364 bis, 365 bis, 366, 371 muy en especial las fracciones IX y XIII, 373, 377 y su adición, 391 bis, 837 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Así se establece un mandato al recordar a los sindicato de que debe existir un apego real a la Ley Federal del Trabajo, principalmente en los artículos 354, 355, 356, 357 y su adición, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 371 el cumplimiento estricto de todas sus fracciones inclusive las reformadas, 386, 391, 391 bis, 393, 394, 396, 397, 398, 399, 399 bis, 400, 401 459, 466, 469, 837 y demás relativos de dicho código laboral, específicamente a lo relacionado al derecho sindical.

Es por ello que nos atrevemos a manifestar la importancia que las autoridades laborales deben contemplar en estos artículos y en las variadas facultades que tienen para impartir la justicia laboral y no dejar cabos sueltos sobre todo en las resoluciones laborales hacia las asociaciones sindicales; esto lo precisaremos en el siguiente punto.

4.3. La autoridad laboral mexicana presente en las asambleas de elección sindical.

Con las apreciaciones anteriores hemos reflexionado que hoy en día debemos comprender que las resoluciones que emiten las autoridades laborales no han sido del todo mal, sólo que no dejan de contener sentido político y de partido, o de revanchismo, toda vez que durante aproximadamente más de setenta años se formaron sindicatos y dieron auge a contratar relaciones colectivas con determinadas empresas algunas grandes otras pequeñas, algunas con una verdadera representatividad otras sólo por protección; sindicatos que se encuentran afiliados en su mayoría al Partido Revolucionario Institucional y al Congreso del Trabajo.

Actos que comenzaron a desarrollarse en forma paulatina en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, sobre todo en el Distrito Federal, aproximadamente en el año 2000, cuando el Partido Revolucionario Institucional perdió la presidencia, y también la representación en el Distrito Federal, que permitió a otro partido democrático de izquierda llamado Partido Revolucionario Democrático y comenzó a emitir acuerdos en las juntas de conciliación y arbitraje, aduciendo en el sentido siguientes:

1.- La convocatoria sólo está firmada por el secretario general, y para las autoridades laborales debe firmar también el secretario de actas.

Cuando el artículo 376 de la ley federal del trabajo dice que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Sí en los estatutos no hay una disposición especial no puede la autoridad laboral obligar a cumplirla y mucho menos detener la aprobación de tal o cual promoción del sindicato. No olvidemos que estas asociaciones sindicales se rigen por un estatuto que ha quedado aprobado tanto por las bases que lo conforman así como la autoridad laboral al aprobar el registro sindical.

Pero hoy en base a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Transparencia puede la autoridad solicitar la veracidad de lo manifestado en esas asambleas. Más adelante daremos a conocer nuestro criterio al respecto.

2.- La convocatoria y demás documentación que firmo el secretario general, es de dudar de su fidelidad y autenticidad, aunque la autoridad sea un organismo de buena fe, pero se logra hacer, y se le apercibe al sindicato para que ratifique la firma dicho secretario general, a través de su comparecencia ante las autoridades laborales, de lo contrario no procederá la aprobación de su comité, y por ende no hay capacidad de ejercicio jurídico.

Aquí hay indicios por parte de la autoridad de que los documentos son manipulados por esos entes sindicales, razón por la cual emitieron esos acuerdos.

3.- Las firmas de los integrantes del comité electo no coinciden con las existentes en sus expedientes y dudan de su fidelidad, por lo que se apercibe a dicho sindicato para que comparezca tal o cual integrante ante la autoridad laboral y proceda la aprobación del comité ejecutivo y así su capacidad jurídica de ejercicio.

Esto es una apreciación meramente con sentido político y jurídico, con la finalidad de cerciorarse de la existencia de tal o cual integrante, existe un precepto legal que fundamenta la razón de las autoridades, que a nuestro parecer no puede ser tan herrada pero existe en cierta manera.

4.- Otro punto es, el padrón de socios no está actualizado, por lo que no se ajusta a lo establecido por lo estipulado en el artículo 377 fracción III como lo establece su adición de la ley federal del trabajo, razón por la cual no da a lugar acordar tal o cual promoción que haga el sindicato.

Pero sí, este precepto sólo señala que los sindicatos deberán cada tres meses, por lo menos informar a las autoridades de las bajas y altas de sus miembros, y cuando no haya bajas ni altas, ese ente sindical solo aumentaría las edades, lo que nos es razón suficiente para detener el procedimiento de tal o cual promoción. Esto es algo real, algo que nos lleva a tener credibilidad de quienes son los verdaderos agremiados. El legislador nos dice que hay que hacerlo.

La práctica y la corrupción nos lleva a otra práctica de inventar los nombres y elaborar una gran lista de supuestos agremiados, pero esta no es la solución, sino que a nuestro parecer es el verificar a través de los funcionarios laborales al constituirse el día, hora y lugar de sus elecciones dando fe de las asambleas de elección del comité sindical y con ello saber la existencia de los miembros que conforman tal o cual asociación sindical, y todo aquello que se hace en esos entes sindicales, así damos transparencia y se vuelva legalmente lo que se solicita sin ser manipulado.

5.- La modificación de estatutos no se ajusta a lo señalado en los mismos, cuando la ley federal del trabajo señala en su artículo 359 que los sindicatos tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Pero se viola lo establecido en este artículo, ya que día a día en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus funcionarios, que pretenden impartir debidamente la justicia apegándose siempre a los ordenamientos jurídicos laborales debidamente establecidos, se atreven a elaborar un minucioso estudio de las manifestaciones que vierten los sindicatos en sus estatutos.

El problema que nosotros creemos no es que la autoridad laboral solo revise la documentación que sí es obligatorio, sino el problema es que se apeguen a las reformas actuales y den una transparencia real a lo que ellos los entes

sindicales se han obligado y para ello, deben constreñirse a lo que establecen las reformas específicamente laboral y transparencia que obligan a tener la seguridad de que cumplen con esos estatutos al pie de la letra que ellos mismos elaboraron

De lo anterior nos atrevemos a sugerir que en relación a los artículos 354, 355, 356, 357 y su adición, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 371 el cumplimiento estricto de todas sus fracciones inclusive las reformadas, 386, 391, 391 bis, 393, 394, 396, 397, 398, 399, 399 bis, 400, 401 459, 466, 469, 837 y demás relativos de dicho código laboral, específicamente a lo relacionado al derecho sindical, tienen las autoridades laborales las facultades de constituirse por medio de los funcionarios designados en las elecciones determinadas de esos entes, quienes se vean obligadas a avisar a esa autoridad para que se constituya el día y hora y así y solo así dar fe y legalidad y autenticidad de ese procedimiento para que no distorsionen los preceptos de ley en cuanto a la elección y demás puntos a tratar dentro del seno sindical sin cambiar el objetivo mismo de ese ente sindical, solo de dar veracidad a lo convocado y a lo realizado en la asamblea, de esa manera cumplirían en ese momento el objetivo a lo señalado por la ley federal del trabajo y acabar de una vez por todas las suspicacias innecesarias y aminorar los brazos de la burocracia al emitir sus acuerdos a los entes sindicales. Dar fe de que existen el número de trabajadores afiliados al mismo así como las empresas a las que se pertenecen y de esa manera sea menos los compromisos políticos que pudieran versar al respecto.

Basta ver los apercibimientos que emiten las autoridades, para darnos cuenta que no son de fondo sino de forma y no cumplen con el espíritu para la que fueron creados.

Así la aprobación de tal o cual documentación del sindicato lo hacen lento y desde luego que afecta los intereses de quien promovió, dejándolo en un estado de indefensión, ya que si bien es cierto que el comité ejecutivo está o no aprobado por las autoridades laborales, también es cierto que el registro de tal o cual sindicato está vigente y el sindicato solo ha elaborado una modificación o un trámite administrativo, es decir si existe capacidad jurídica de tal o cual sindicato con la representación de sus miembros y con todas las facultades que procedan tanto estatutariamente como en la ley federal del trabajo. No se requiere de cacería de brujas y de acabar con tal o cual asociación, sino de volver a lo que el legislador quiso plasmar allí en esa Ley Federal del Trabajo, para beneficio de las bases.

De lo anterior debemos entender que lo que se aprueba en esas asambleas y sus estatutos están dentro de la transparencia y legalidad laboral, sólo es eso avalar y dar fe de lo que los sindicatos manifestaron en su asamblea, así se aprobará la existencia jurídica y la capacidad jurídica del sindicato.

Bien los sindicatos pueden actuar jurídicamente siempre y cuando esté el registro vigente del sindicato, conforme lo establece el artículo 365, 365 bis de la ley federal del trabajo. Algunos nos dirían bueno y que hay del artículo 376

de la ley laboral, en cuanto a que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que se designe en los estatutos en una disposición especial. Tal parece que hay duplicidad de representación, pero aunque así fuera lo que nos referimos es que el ente sindical una vez aprobado su registro no puede ser desaparecido por la autoridad, podrá en su momento apereibir a los que quieren ejercitar su representatividad sino la tuvieran vigente o bien debidamente tramitada, pero no desaparece el sindicato solo no podrán ejercer jurídicamente si es el caso.

Bien los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad jurídica, entre otras cosas para defender ante todas autoridades, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, ejercida por su secretario general o por la persona que designe la directiva; sin embargo, a la falta de representación de ese sindicato por conducto de su persona física que es el Comité ejecutivo no le impide reconocer la personalidad jurídica del sindicato, porque la que se ha vencido es en su caso la del Comité Ejecutivo del Sindicato, que lo conforman como personas físicas para que pueda actuar la persona moral y no el sindicato en sí. Es decir que deben emitir sus acuerdos en el sentido de reconocer la personalidad jurídica del ente sindical sin coartar su derecho de capacidad jurídica en virtud de que existe dicho sindicato.

De ahí que es importantísimo constatar los miembros y directivos sindicales que conforman tal o cual asociación sindical, si son miembros activos o no lo son, y por ello debe la autoridad dar fe y legalidad de su existencia como tales en esas asociaciones, dando cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y pasar a su acuerdo respectivo de esa constitución.

Probablemente suene un tanto incongruente, pero debe ser reconocida la personalidad del sindicato ya que sí existe y cuando alguien demanda a este sindicato en las condiciones de las que estamos hablando se le deberá dar un tiempo razonable para regular su condición aun estando en conflicto de titularidad, solo en estos casos de sindicatos, por el registro existente en los archivos de las autoridades laborales.

Ahora bien para que la autoridad laboral tenga veracidad de todo cuanto hace el sindicato en relación a las asambleas de elección o a cualquiera de sus asambleas a las que la ley federal del trabajo se refiere a que deben constreñirse a los señalamientos en sus reglamentos y muy en especial el artículo 17, el capítulo segundo, artículos 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 366 fracc. III, 371 fracc. IX, fracc. XIII, 373, 377, 731, 835, 836, 837, 841, 848, y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo, manifestando a esa agrupaciones sindicales que tienen la obligación de solicitarle a las autoridades en constituirse en sus asambleas los días que deban de elegir nuevos miembros del comité para levantar las actas correspondientes y dar fe de todo cuanto acontece y manifestar que esas agrupaciones sindicales, sí cumplen con lo estipulado por la ley federal del trabajo y de los estatutos que rigen la vida interna de ese sindicato. De esta manera pensamos que la autoridad puede expedir

buena justicia sin demoras, por otro lado los sindicatos deberán darle participación a los trabajadores, una realidad del sindicalismo mexicano, el cual hoy por hoy se viene perdiendo y cayendo en un instrumento político y de chantajes, por lo que debemos dar una visión no de desaparición a este ente sindical sino de darle un gran auge al solicitar que los sindicatos realmente se constriñan a lo señalado el artículo 17, el capítulo segundo, artículos 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 366 fracc. III, 371 fracc. IX, fracc. XIII, 373, 377, 731, 835, 836, 837, 841, 848, y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a la autoridad laboral a dar fe de ese actuar legal de los entes sindicales, que hoy por hoy esa autoridad laboral ha olvidado pero que allí está señalado en dicho ordenamiento jurídico.

4.4 El socio del sindicato base de la existencia del sindicalismo en México.

El socio o miembro activo de un sindicato en México debe saber que es la base de la existencia de una agrupación de esa índole, con las características que ya hemos mencionado en otros capítulos. Pero puedo manifestar que probablemente no existe ese conocimiento en todos los trabajadores que ya son miembros de una agrupación sindical.

Existe en nuestro país mucho hermetismo cuando se habla de pertenecer a un sindicato como miembro activo, inclusive da miedo saber de la existencia de pertenecer a tal o cual agrupación sindical, y otras veces se les exige pertenecer a ella como condición primordial para entrar a trabajar en determinada empresa, en este caso las personas que entran a laborar en una determinada empresa, no tienen conocimiento de que al ingresar a la empresa como trabajadores, los hacen pertenecer como miembros activos de un sindicato, en virtud de que dicha empresa ya cuenta con una contratación colectiva que no permite ingresar a personas distintas a esa agrupación sindical y sólo de esa manera los cautiva como tales para ser empleados por la empresa pero, el error de todo esto es que no hay una democracia real que permita manifestarse, por lo que es violatorio en todos los sentidos la voluntad del trabajador, y violatorio el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo y el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Efectivamente no existe la cultura de los líderes sindicales para comunicarles a los trabajadores de la existencia de esa agrupación y mucho menos de la importancia que esto implica, no solo es ser líder de una agrupación sino ser "líder". Hoy en día es necesario compartir con los trabajadores pertenecientes a un ente sindical una vida transparente y democrática, como se empezó con aquellas agrupaciones de trabajadores que dieron inicio a los movimientos de esas agrupaciones donde todos conocían de la existencia de la misma y de lo que se pretendía con ella, donde se manifestara todo cuanto pretendían, mediante consensos debidamente razonados, sin intereses personales y mezquinos, dándole una debida manifestación de principios de

derechos que nacen de la necesidad real del trabajador, que no son sólo percepciones económicas, sino derechos inherentes al hombre mismo, como son un trato digno como trabajador hombres y mujeres, encaminados siempre a un presente de todas las necesidades que se van presentando con la modernidad o la tecnología existente, con sus lineamientos que obviamente no perjudiquen los derechos ya establecidos con anterioridad por nuestros ancestros laboristas, que si bien es cierto que algunos lo han utilizado para satisfacer sus intereses también es cierto que han servido y siguen sirviendo dichos preceptos que regulan las normas de respeto y dignidad laboral, condiciones infrahumanas que han sido rebasadas gracias de aquellas luchas triunfantes y llenas de dolor y sufrimiento de muchos trabajadores y líderes que sabían lo que se pretendía y que hoy son reconocidos como héroes de la historia mexicana laboral, y que en nuestros días por intereses de partido político algunos legisladores desconocen esos movimientos tan importantes y de lo que de ellos se heredó, puesto que muchos de esos legisladores ocupan determinados cargos de representación de uno o de varios entes, derivado de esa luchas, de lo contrario no existirían sus representaciones.

Así, las cosa tratan ahora de descubrir el hilo negro, al pretender legislar sobre la ley laboral, de lo que nosotros no cerramos nuestro criterio para tal relevancia sino, que debe ser sin intervención de intereses de partido y por una necesidad real que tome en cuenta nuestra verdadera existencia económica y dependencia de la misma, ya que nuestro país no es primordialmente fabricante sino maquilador, y entendiendo esa gran limitante se debe derivar una nueva legislación y no hacerla porque viene de una presión política de años o de aquellos expresidentes que según en sus tiempos al sentir que son los magnates, por capricho y porque en esos momentos les convenía implantar tal o cual ley, envenenados de poder, se les ocurrió mandar iniciativas de ley al respecto, sin tomar en consideración la actividad primordial de la que nuestro país tiene, será ¿porque algunos de ellos, hoy en día son dueños de algunas empresas?, podríamos hacer muchas conjeturas al respecto y quizá algunas sin fundamento preciso, pero conociendo la historia y la forma de gobernar y todo contexto que los delata como tal o cual Presidente, nos lleva a pensar que esa legislaciones son meramente para cubrir intereses personales de “x” o “y”, que al mismo tiempo cubren sus interese personales.

Pues, podemos ver en las propuestas de reforma laboral que desconocen la actividad primordial de la economía de México, ya que hablar de proposiciones como: La jornada laboral deberá ser comprendida de percibir un salario por una hora de servicio, desapareciendo las jornadas de labores establecidas en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, que si bien es cierto en nuestros días sería formidable para los trabajadores, pero habría que analizar con más detalle lo que se pretende , en virtud de que en nuestro país no es posible tal norma porque no somos fabricantes, sino maquiladores, que se traduce en armadores o ensambladores, la pregunta sería cuanto le pagarían a un trabajador por armar una televisión en un par de horas, a lo mejor recibiría sólo \$20.00 por hora y lo haría en cuatro horas la paga sería \$80.00, obviamente

estaríamos en un salario más alto que el mínimo establecido en nuestros días, se oye magnífico, pero no sería así porque la otra disyuntiva sería preguntarle al empresario si tiene la capacidad económica para pagar la hora de servicio prestado por el trabajador, quien estaría dispuesto a pagar por hora si difícilmente le cubren un salario mínimo por ocho horas diarias, y habría que cuestionarse ¿quién pagaría los impuestos? ¿Los retendría la empresa o no? ¿Quién cubriría el pago del seguro social?, lo más probable es que todos estos conceptos los pagaría el mismo trabajador. También dicho trabajador se daría de alta ante la Secretaría de Hacienda para cubrir los pagos de impuestos respectivos; Insistimos en nuestro país no ayudaría mucho, puesto que no somos fabricantes, sino maquiladores y bajo ese renglón no sería benéfico para los trabajadores ni para el empresario, sólo tendrían oportunidad de hacerlo los grandes empresarios extranjeros que ya habitan y se encuentran establecidos en nuestro país, que no son mayorías y que no pueden contratar a la mayoría de los trabajadores de este país.

Es por ello que la autoridad laboral deberá constituirse principalmente en las asambleas de elección y dar fe del cumplimiento estricto del estatuto que rige la vida interna de ese ente sindical, debiendo exhortar a esas agrupaciones sindicales a dar aviso a la autoridad laboral respecto de esas asambleas basadas en términos de los artículos el artículo 17, el capítulo segundo, artículos 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 366 fracc. III, 371 fracc. IX, fracc. XIII, 373, 377, 731, 835, 836, 837, 841, “que las juntas de conciliación de arbitraje están obligadas a estudiar y pormenorizar los motivos y la valoración de los elementos que conforme a la ley se establecen en las pruebas, haciendo la valoración de las mismas y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Así por consecuente los sindicatos o las representaciones de trabajadores tendrían caso de existir en virtud de que las mismas autoridades vigilarían que esos entes sindicales sean representados por personas reales y que dan vida concreta a los estatutos de esos entes sindicales, dando una participación real y efectiva a los trabajadores que pasen a ser socios activos de una agrupación sindical a través de su voz, voto reales, que sean ratificados por la misma autoridad laboral al dar fe de sus asambleas y de la veracidad de sus documentos.

Bien es por ello que se debe exigir a las agrupaciones un crecimiento en sus bases para atender las necesidades de los trabajadores y sus representados, tomando en cuenta los lineamientos reales de la vida interna de esa agrupación, con una participación real de sus miembros.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los trabajadores tienen derechos inherentes que deben ser respetados, agruparse por naturaleza propia en defensa de sus derechos, sin fines políticos, sólo para vivir mejor y ser respetados por aquellas clases superiores. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, regulan e imparten justicia, en beneficio de la clase trabajadora, basándose en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo. Los actos que emite deben ser debidamente fundados y motivados de lo contrario no cumpliría con el objetivo principal de su existencia, ya que dejaría sin solución dicho juicio y la apertura a la corrupción. Así los trabajadores se han querido reunir y agruparse como ente debidamente reconocido por las autoridades son con el fin de plasmar sus derechos y obligaciones ante los patrones o entes superiores a ellos y lograr un equilibrio entre las dos clases, que les permita respetarse y trabajar debidamente.

SEGUNDA.- Las agrupaciones, llámese de trabajadores o patrones que han sido reconocidas ante la autoridades, deben tener conocimiento de su pertenencia y afiliación, de esa agrupación con el propósito de participar en sus asambleas generales, extraordinarias y ordinarias, inclusive las de elección, para su buen funcionamiento y sobre todo darle vida a esas agrupaciones, para que de esa manera sus derechos y obligaciones sean respetadas, por cualquier persona física o moral e inclusive a las mismas autoridades, no emitan más requerimientos que perturben el buen funcionamiento e impartición de justicia al dar fe de lo sucedido en las asambleas sindicales y no crezca el burocratismo.

TERCERA.- Las autoridades laborales hagan estudios minuciosos bajo el aparato legal de la Ley Federal del Trabajo como de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que imparte el debido equilibrio entre los patrones y trabajadores y entre aquellas agrupaciones representativas de los mismos.

CUARTA.- Las agrupaciones de trabajadores o de patrones deban ajustarse a lo señalado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos relacionados con la relación laboral, que son debidamente fundados y motivados, para su buen funcionamiento y cumplimiento de esas agrupaciones y que sean transparentes

ante cualquier persona, ajustándose fehacientemente a los lineamientos estatutarios, con una realidad de su existencia que permita ser supervisada por las autoridades en sus asambleas convocadas, en tiempo y forma con la debida solicitud a esa, para dar fe y legalidad de lo que se desempeña en esas asambleas, sin tener la necesidad de hacer un juicio de lo que esa agrupación hizo o dejaron de hacer o si existen o no los integrantes de cual o tal comité, si se constriñeron o no, a tal o cual ordenamiento jurídico, muy en especial a lo señalado por el artículo 17, el capítulo segundo, artículos 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 366 fracc. III, 371 fracc. IX, fracc. XIII, 373, 377, 731, 835, 836, 837, 841, 848, y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Las autoridad laboral, en base al artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo deberá lograr intervenir solo como fedatario, en las asambleas y elaborar su dictamen respectivo al emitir la veracidad de los hechos en esas asambleas de los entes sindicales que se verán obligados a dar una intervención legal y activa del trabajador miembro del sindicato al cual pertenece.

SEXTA.- A través de este tema nos lleva a entender lo necesario que es remitirse a la ley, su importancia y ver el espíritu del legislador, en lo que respecta al derecho de asociación, que durante muchos años se ha dejado de lado y que por obvio de razón y de intereses personales de los líderes, han abandonado la participación activa y real de los trabajadores y del origen del sindicalismo mexicano, para lo cual esta creado. Así como las autoridades laborales en impartir justicia y su veracidad mediante la aplicación de lo señalado por el artículo 17, el capítulo segundo, artículos 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 364, 364 bis, 365, 365 bis, 366 fracc. III, 371 fracc. IX, fracc. XIII, 373, 377, 731, 835, 836, 837, 841, 848, y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA.- Nos percatamos que la autoridad laboral puede constriñirse conforme a derecho y de fé de que son ciertas las manifestaciones que vierten los entes sindicales y así y solo así dar una verdadera intervención activa del trabajador en el sindicalismo mexicano. A través de este trabajo pudimos darnos cuenta lo que cumplen y no los sindicatos para beneficio de sus agremiados. Pero más importante es que la autoridad laboral pueda verificar y ser parte de las asambleas sindicales, que puedan oír, presenciar, lo que en ellas se realizan, dando fé de todo y cuanto sucede en esas, así ya se dejará de elaborar acuerdos que obliguen a los entes sindicales a saber si se firmaron, sí estuvieron el número de agremiados, etc, cumpliendo así una paz social.

Por lo anterior esperamos que haya servido de algo este trabajo, que si bien es un requisito especial para la terminación de un ciclo escolar profesional muy importante, también es cierto que de él se desprenda una sugerencia que sea tomada en cuenta por nuestras autoridades o de aquellos que tengan un cargo en dichas áreas jurídicas en nuestro sistema.

BIBLIOGRAFÍA

1. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México. 2001.
2. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Constitucionales. Décima séptima edición. Porrúa. México. 1983.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Tercera edición. Trillas. México. 1997.
4. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Segunda edición. Esfinge. México. 1999.
5. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. "Manual I UNAM". México.
6. DÁVALOS MORALES, José. Derecho en Trabajo I. "Tópicos Laborales". Tercera edición. Porrúa. México. 2000.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1990.
8. DE BUEN, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1982.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1979.
11. DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Río Blanco. Edición de la Secretaría de Información y Propaganda, Comité Ejecutivo Nacional del PRI. México. 1982.
12. DÍAZ CARDENAS, León. Cananea Primer Brote del Sindicalismo en México. Segunda Edición. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México. 1976.
13. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. 75 Años de Sindicalismo Mexicano. México. 1986.
14. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa México. 1975.
15. KRAUZE, Enrique. Fidel Velásquez los Trabajos y Los Días. Clío, Libros y Videos. México. 2000.
16. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición. Porrúa. México. 1993.
17. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1987.

18. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Vigésima edición. Porrúa. México. 1997.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980.
20. VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Rubén Delgado Moya. Décima Tercera Edición. Sista. México 2001.
- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Vigésima Novena Edición. Esfinge. México 2008.
- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Novena Edición. Pac. México. 2002.
- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto Trueba Barrera, Jorge 72 Edición Editorial Porrúa México, DF. 1993.
- Ley Federal del Trabajo 2013. Tratado de Jurisprudencia Laboral Décima época, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gallardo ediciones.

OTRA FUENTE

1. Ley Federal del Trabajo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD-ROM. Primera versión. México 2000.
2. Jurisprudencias y Tesis aisladas IUS. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación. Décima primera versión. CD-ROM México 2001.
3. Entrevista con el Sr. Mario Suárez García. Secretario General de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores. (CRT).