

525
24

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**



FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

" TELECOMM Y SU ACTIVIDAD SINDICAL EN DESCENSO"

T E S I S

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :**

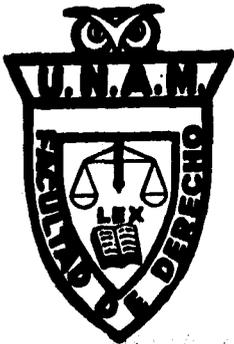
MAYLLET RENDON BAUTISTA

Asesor de Tesls:

LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS

México, D.F.

Abril de 1996



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

*Doy Gracias a Dios por haberme permitido
realizar un sueño que ahora se convierte en
realidad .*

*Con todo mi amor y cariño, dedico mi Tesis
a mis padres : Alejandrino Justino Rendón
Sánchez y Constantina Bautista Meza, porque
han constituido el incentivo más grande de mi
superación personal , agradeciendoles por siempre
su apoyo y comprensión .*

*A mis queridos hermanos , sobrinos y cuñados :
Ramón , Rene , Lulú , Danya , Ramses , Abdul ,
Angeles y Eduardo , por sus atinados consejos
y quienes comparten conmigo la dicha que hoy
disfruto .*

*A mi asesora de Tesis :
Lic. Dinorah Ramírez De Jesús, un agradecimiento
especial por la ayuda brindada para la realización
de este trabajo.*

*Y a la Universidad Nacional Autónoma de México,
así como a la Facultad de Derecho por la oportunidad
que me dieron de poderme proyectar en la vida, Gracias .*

TELECOMM Y SU ACTIVIDAD SINDICAL EN DESCENSO

INTRODUCCION. I

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL

1. Derecho del Trabajo. 1

2. Patrón. 4

3. Trabajador. 5

4. Trabajador de Confianza 6

5. Contrato de Trabajo. 7

6. Sindicato. 8

A) Constitución y Registro. 11

B) Capacidad del Sindicato. 16

C) Clasificación. 17

D) Sindicato Burocrático. 20

CAPITULO II ANTECEDENTES HISTORICOS

1. *Origenes del Sindicalismo.* 27

2. *Antecedentes Nacionales.* 36

3. *Historia del Sindicato de Telecomm.* 55

CAPITULO III MARCO LEGISLATIVO

1. *Disposiciones Constitucionales.* 59

2. *Ley Federal del Trabajo.* 63

3. *Ley Burocrática.* 98

CAPITULO IV

**PROBLEMATICA SINDICAL
DE LOS TRABAJADORES
DE TELECOMM.**

1. Funciones.	105
2. Organigrama.	124
3. Condiciones de Trabajo.	125
4. Situación del Trabajador.	126
5. El Titular del Organismo y su Manipuleo al Sindicato.	128
6. Libertad de Actuación de los Trabajadores.	129
CONCLUSIONES	136
BIBLIOGRAFIA	140

INTRODUCCION

Consideramos que cualquier tema relacionado con el Derecho del Trabajo, es de gran interés e importancia para nuestro país.

El Sindicato es materia importante dentro del campo del Derecho del Trabajo, se requiere un estudio para explicar el problema de la libertad sindical y contribuir a la solución del mismo.

Como es sabido por todos, el mundo se encuentra en constante movimiento, todo aquello que no cambia para ser mejor, muere un poco cada día.

Por tal motivo, surgió nuestro interés por realizar el estudio de Telecomm. y su actividad sindical en descenso. No radica únicamente en su actualidad el interés que despierta la lectura del tema, sino hay en esto Tópicos múltiples, puntos avalados en su estudio.

El transcurso de los años nos llevo a conocer el movimiento obrero mexicano, quien consolidó su alianza con el Estado.

Los trabajadores sólidamente organizados y auténticamente representados serán soporte de nuestra nación.

Como podremos apreciar a lo largo de este trabajo, la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores ha existido desde siempre, y en la actualidad creemos que es la base principal para poder lograr una democracia auténtica en nuestra sociedad.

Es lamentable de algunos sindicatos, que se supone luchan por defender a la clase trabajadora, escatimen a sus propios trabajadores el goce de sus derechos fundamentales.

De tal manera, consideramos que el Primer Capítulo es de gran importancia ya que nos da la noción general de lo relativo al Sindicato.

Con el Segundo Capítulo nos referimos a los antecedentes históricos del surgimiento del Sindicato, su evolución a través del tiempo, el origen en el medio internacional, así como el desarrollo del sistema sindical en nuestra nación, y el inicio del Sindicato en Telecomunicaciones de México.

Continuamos con el Tercer Capítulo, donde hicimos comentarios del Marco Jurídico en lo que respecta al Sindicato, viendo su fundamento Constitucional, su regulación en la Ley Federal del Trabajo, y un poco más concreto en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, tratando de relacionarlo con TELECOMM.

En el Cuarto y Ultimo Capítulo, creímos pertinente plantear el caso concreto de algún organismo, siendo este: Telecomunicaciones de México.

Aquí desarrollamos un análisis amplio de esta Dependencia, abordamos desde sus antecedentes históricos, funciones como Sindicato, organigrama, la situación del trabajador todo aquello que se encuentra relacionado con la problemática sindical de los trabajadores de TELECOMM.

Sin embargo, el objetivo principal de este trabajo, radica en que las organizaciones y los dirigentes muestren eficiencia para conseguir ventajas inmediatas para los trabajadores que asesoren o dirigen, en la medida en que una posibilidad de este tipo no escale los conflictos, ni los lleve al terreno político.

Y así ofrezcan alguna mejora a los trabajadores, y sus posibilidades de crecimiento dependan fundamentalmente de su eficacia legal, organizativa y de su capacidad de negociación con el Estado.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1. DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo tuvo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil; por eso se ha dicho que el Derecho del Trabajo es la Historia del hombre en búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

El Derecho del Trabajo es señalado como el Derecho de una clase social frente a otra, también se comenta que es un estatuto protector de los trabajadores, lo que nos indica que es para uno u otros el Derecho del Trabajo.

Por lo que partiendo de un concepto de Derecho del Trabajo y conforme a la Ley nos dice : Artículo 2. " Son normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones ".

Razón por la que Néstor de Buen, nos indica que Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los

factores en juego mediante la realización de la justicia social. (1)

Algunos de los fines del Derecho del Trabajo son la protección del hombre que trabaja, la regulación de las condiciones de trabajo acorde a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, se busca la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

En el Derecho del Trabajo existe una división metodológica, aún siendo un todo en su conjunto, es dividido en tres partes fundamentales :

Derecho Individual;

Derecho Colectivo, y

Derecho Procesal.

El Derecho Individual, estudia las relaciones individuales de los sujetos, pero de una forma aislada, esto comprende los derechos y obligaciones que le corresponden en su centro de trabajo, tomando en cuenta al patrón.

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I . Novena Edición. Porrúa. México 1993. pág. 124 .

El Derecho Colectivo estudia el fenómeno que ocurre cuando trabajadores y patrones se asocian, es decir los convenios celebrados y las controversias o conflictos entre ellos.

Y el Derecho Procesal, es aquel que se aplica a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo. Las resoluciones que en tales procedimientos se dicten, producen efectos jurídicos diversos.

En el sentido doctrinal el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena. (2)

Y así retomando de estos conceptos los que para nosotros es básico y poder definir al Derecho del Trabajo de la siguiente manera, es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones que derivan de la prestación libre, subordinada de servicios personales, que procuran la seguridad social y que intentan la protección íntegra del trabajador.

(2) DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pág. 125 .

2. PATRON.

Tomando en consideración a la Ley Federal del Trabajo para nuestro estudio el artículo 10 nos señala, " Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el Patrón de aquel , lo será también de éstos.

Krotoschin nos señala que el Patrón, es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines presten servicios. (3)

Al respecto de lo que es el Patrón, es muy importante observar el concepto, ya que en este estudio es uno de los factores principales, pues es considerada la intenvención del Patrón en el convenio con el trabajador, por lo que es interesante saber la noción.

Patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución. (4)

(3) KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajo. Volumen II. Cuarta Edición. Depalma. Buenos Aires, Argentina 1987. pág.302.

(4) VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cardenas. México 1979. pág.63.

Por lo que llegamos a esta conclusión, el Patrón es toda persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero Patrón que utiliza u ocupa a uno o varios trabajadores para los fines que a la empresa o negociación convengan, retribuyendo los servicios prestados económicamente.

3. TRABAJADOR

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo señala :

" Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio "

Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. (5)

También vamos a considerar que el término de Trabajador aquí

(5) KAHN FREUD, Otto. Trabajo y Derecho. Tercera Edición. Traducción Galiana Moreno Jesús. Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo España 1987. pág. 88

lo utilizaremos como empleado, ya que su significado es el mismo.

Tomamos en consideración el concepto de Trabajador ya que en este análisis es sujeto importante para la problemática que se plantea, el conflicto que surge entre Trabajador y Patrón, en la intervención del dirigente en el sindicato de Telecomunicaciones de México, y que se presta para tomar en cuenta en este estudio de la actividad sindical en descenso.

4. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Tal vez el concepto de Trabajador de Confianza no se ha podido dar aún, al menos de una manera satisfactoria para todos.

El artículo 9 de nuestra Ley Federal del Trabajo indica :

" La categoría de Trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del Patrón dentro de la empresa o establecimiento "

Por lo que debido a la naturaleza de sus labores, están plenamente

identificados con el Patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera.

Y por esta razón no podrán formar parte de los sindicatos de trabajadores de base.

Pero dada su situación se extenderán a los Trabajadores de Confianza las Condiciones Generales de Trabajo que estén contenidas en el Contrato Colectivo, salvo disposiciones en contrario.

5. CONTRATO DE TRABAJO.

La teoría del Contrato de Trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de Derecho Social, cuya aplicación está por encima de los tratados personales entre el Trabajador y el Patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suple la autonomía de la voluntad.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 menciona :

" Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una

persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos ".

Por lo consiguiente se desprende claramente que no hay ninguna diferencia entre el Contrato y la Relación de Trabajo.

Por lo tanto el precepto reconoce que la Relación de Trabajo producen los mismos efectos jurídicos.

Y por disposición expresa del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del Contrato y la Relación de Trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta es la figura típica del Contrato de Trabajo que se deriva del artículo 123 de nuestra Constitución.

6. SINDICATO.

Consideramos importante dar a conocer el concepto de Sindicato,

ya que en este proyecto es un elemento esencial para tratar de dar una solución a lo que antes fué un logro y ahora es una de las causas para poder dar por terminadas las Relaciones del Trabajo, nos referimos a los derechos de los trabajadores, en la Dependencia Telecomunicaciones de México son violados los derechos de los trabajadores contenidos en los estatutos internos del Organismo antes mencionado.

Y comenzaremos atendiendo a su significado Etimológico:

" Sindicato, proviene de la expresión griega SYNDICOS, de la que deriva la Latina SYNDICUS con que se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, al procurador que defendía los derechos de una corporación. (6)

Sindicato es la significación de Asociación Profesional.

Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo señala :

" Sindicato es la asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses "

(6) DE BUEN LOZANO, Néstor. Organizaciones y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México 1983, pág. 35.

En este estudio se toma en consideración el concepto del Sindicato para poder referirnos a la problemática sindical que existe en el Organismo Telecomm. Tiene en su orden un régimen constitucional regido por el apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como fundamento de la asociación profesional, especialmente de los trabajadores, estriba en que sus intereses no son individuales y sí colectivos.

Ya que la libertad de sindicación es el derecho que se tiene de reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad de trabajadores.

La antigua Escuela Nacional de Jurisprudencia, en los años veinte y veinticinco, define al sindicato como la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajador sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas. (7)

Por lo que llegamos a la conclusión de que el Sindicato es la

(7) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Porrúa. México 1980. pág. 283.

agrupación de trabajadores constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo, mejoramiento y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o patrones.

A) CONSTITUCION Y REGISTRO.

Para la constitución de un Sindicato se deben cumplir ciertas formalidades :

- a) Redactar los Estatutos,*
- b) Designación de Directores y Administradores.*
- c) Depósito de Estatutos y Nombre de los Administradores donde el Sindicato se establece.*
- d) 20 Trabajadores como mínimo en servicio activo para la formación del Sindicato. (8)*

Consideramos que para constituir un Sindicato también se requiere de algunos elementos que son esenciales como la voluntad del sujeto para

(8) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Derecho Colectivo de Trabajo". Tomo III. Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1990. pág 296.

poder ser parte del Sindicato; que el objetivo sea común y en beneficio de todos los integrantes de la Asociación; como base el número de 20 personas como mínimo y por último el registro del mismo ante las autoridades competentes; esta autoridad deberá cerciorarse de que se hayan cubierto los requisitos previos.

Asimismo al hablar del número mínimo de sujetos debemos aclarar que si el Sindicato es de Trabajadores este será de 20 personas como mínimo y si se trata del Sindicato de Patrones este será de tres personas como mínimo.

La intervención de los poderes públicos penetra en la constitución de los Sindicatos fijándose diversos criterios que pueden concretarse en los siguientes :

- a) Autorización, que es una medida por la cual el Estado, por su libre criterio y arbitrio, permite la creación, existencia y funcionamiento de un Sindicato;*
- b) Reconocimiento, que constituye la simple comprobación y declaraciones de que se han cumplido los requisitos legales;*
- c) Registro, sistema por el cual los poderes público no intervienen en el otorgamiento o reconocimiento de la personería*

jurídica. (9)

Para la Constitución del Sindicato se requiere de ciertos elementos, ya que sin ellos no podría formarse el Sindicato de Trabajadores para la defensa, mejoramiento y bienestar de los mismos.

REGISTRO.

El Registro, es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el Sindicato. (10)

Para que se considere legalmente constituidos los sindicatos deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, según la competencia ya sea local o federal.

Como se señaló en párrafos anteriores el Sindicato es la agrupación de varios trabajadores o patrones para la defensa de intereses colectivos, aquí podemos considerar a los sindicatos legalmente constituidos como personas morales; porque el Sindicato registra como mínimo a veinte trabajadores o tres patrones y esto quiere decir que son personas morales,

(9) CABANELLAS, Guillermo. *Op. Cit.* Tomo III. pág. 305.

(10) DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* Tomo II. pág. 340.

se consideran personas morales porque actúan por medio de una directiva.

El Registro de los Sindicatos puede ser negado por la Autoridad de aplicación si no se cumplen los requisitos que la Ley establece.

Por lo tanto el Registro prueba que el Sindicato es una persona jurídica.

La personalidad jurídica nace desde su constitución por lo que el registro es únicamente un elemento para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. (11)

Para que desaparezca la personalidad jurídica se han señalado dos causas:

a) La disposición del Sindicato ;

b) La cancelación del Registro.

Los documentos necesarios para el Registro de un Sindicato son:

Los mencionados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

(11) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicato, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México 1991. pág. 30.

" Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

II. Una lista con el número, nombre y domicilio de los patrones, empresa o establecimiento en los que se prestan los servicios.

III. Copia autorizada de los estatutos.

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 autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos ".

También es necesario mencionar que algunos de los requisitos es el nombre que debe distinguirlo de los demás Sindicatos.

Los Estatutos son el ordenamiento Constitucional de la Asociación; esto es, el conjunto de normas que regulan de un modo

abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, la forma de funcionamiento y su actividad externa .(12)

Estos Estatutos son la Ley mayor o fundamento del sindicato, que marca su fines y limita su capacidad.

También queremos decir que los Estatutos pueden ser reformados o modificados; pero el cambio de estructura del Sindicato debe ser autorizado por quienes lo integren.

Además de Estatutos el Sindicato debe contar con Reglamentos Internos dentro de la Dependencia.

B. CAPACIDAD.

El artículo 374 señala, " los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para :

I. Adquirir bienes muebles.

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatamente al objeto de su institución".

(12) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición. Porrúa. México 1994. pág. 205.

Una vez más contemplamos a la capacidad de goce de las personas colectivas, es decir, como va a defender ante cualquier autoridad sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

En el Sindicato existe la persona moral, ya que actúa por medio de su directiva y por ello tienen capacidad.

Es oportuno mencionar que no hay que confundir la capacidad con la personalidad.

La capacidad de goce que tiene el sujeto colectivo la ejerce a través de su directiva; y la personalidad es aquella en la que se actúa en nombre de la persona, es decir, un apoderado debe acreditar su personalidad, por lo que la directiva solo acreditará la capacidad.

C. CLASIFICACION.

La Ley Federal del Trabajo señala las diferentes clases de Sindicato.

En primer lugar se separan o dividen a los Sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o patrones.

Dependiendo de la naturaleza de empresa pueden ser:

a) GREMIALES

b) DE EMPRESA

c) INDUSTRIALES

d) NACIONALES DE INDUSTRIA

e) DE OFICIOS VARIOS

También el Sindicato de Patrones se clasifica en :

a) LOCALES

b) NACIONALES

Es conveniente precisar las características de los Sindicatos de Trabajadores.

El artículo 360 de nuestra Ley Federal del Trabajo apunta:

" Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser :

a) GREMIALES. La fracción I dispone; que los sindicatos

gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

b) DE EMPRESA. La fracción II precisa; que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

c) INDUSTRIALES. Fracción III; señala, que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma industria.

d) NACIONALES DE INDUSTRIA. Fracción IV en ella manifiesta; que son, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa de la misma rama industrial, instalada en dos o más Entidades Federativas.

La división de los sindicatos también toma en cuenta a los patrones y lo manifiesta en el artículo 361 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

a) LOCALES. Fracción I, es el formado por patrones de una o varias ramas de actividades.

b) NACIONALES. Fracción II, es el formado por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

D. SINDICATOS BUROCRATICOS.

Los Sindicatos Burocráticos han sido considerados también como Sindicatos de funcionarios públicos. Pero sigue la regla al considerar en ellos a los trabajadores que presten servicios a los Poderes Públicos, y también a las Empresas Públicas.

La expresión burocráticos se ha extendido ahora a los trabajadores y a sus sindicatos, sometidos por la Ley o por decreto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No incluye a los trabajadores y empresas del Estado regidos por la Ley Federal del Trabajo.

El fundamento para los sindicatos burocráticos es la fracción X del artículo 73 Constitucional, y menciona que, 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 consagra.

El Congreso de la Unión tiene la facultad para expedir las leyes del trabajo reglamentarias al artículo 123 de la Constitución.

Y se dice que los Sindicatos Burocráticos no se encuentran obligados a llevar en su nombre la palabra Sindicato, ya que lo lleva unido al de la dependencia de la que proceden.

Por consiguiente es necesario que los Sindicatos Burocráticos se rijan por el apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Sindicato Burocrático tiene como objetos, el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses comunes, es este caso de la dependencia de que se trate.

Es necesario hacer mención que solo serán considerados dentro del Sindicato los Trabajadores de base, y por lo tanto no serán tomados en cuenta los Trabajadores de Confianza.

Los Trabajadores de base que llegaren a ocupar un puesto de Confianza, tendrán en suspenso sus obligaciones y derechos sindicales hasta el momento en que nuevamente ocupen su puesto de base.

Para el registro de los sindicatos nos dice el artículo 72 de la Ley que, los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y remitirán a éste, por duplicado, los siguientes requisitos :

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación.

II. Los estatutos del sindicato.

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquellas, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical, dentro de la dependencia de que se trate, y que la peticionaria cuente con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro.

Los Sindicatos para poder organizar su vida se dividen en sectores los cuales serán registrados ante el Tribunal ya mencionado. Formularán su propio reglamento y normas especiales sobre su funcionamiento.

Artículo 74. " Los Trabajadores que por su conducta o falta de

solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en el orden del día "

El artículo 77 indica , " son obligaciones de los sindicatos :

I. Procurar los informes que en cumplimiento de esta Ley solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ;

II. Comunicar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 10 días siguientes a cada elección , los cambios que ocurrieren en su directiva o en su Comité Ejecutivo, y las bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;

III. Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la colaboración que le solicite, y

IV. Proporcionar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuese

solicitado".

Y lo que respecta a las prohibiciones de los sindicatos el artículo 79 señala : " Queda prohibido a los sindicatos :

I. Hacer propaganda de carácter religioso.

II. Ejercer la función de comerciante, con fines lucrativos.

III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.

IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propietarios;

V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras campesinas ".

Podemos agregar aquí las causas de extinción y las distinguimos en voluntarias y legales.

Las causas voluntarias sólo hay una, sería el voto de las dos terceras partes de los miembros que integran el sindicato.

Y las legales, que dejasen de reunir el requisito mínimo de 20 miembros; o que se violasen cualquiera de las prohibiciones antes

mencionadas.

Por tanto, cabe decir que la Ley Burocrática también tiene contemplada en sus normas la defensa de los trabajadores, sus mejoras en los intereses de los trabajadores de base, se encuentran regulados todos los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

I. ORIGENES DEL SINDICALISMO

Los historiadores hacen referencias a fuentes que más tienen de incertidumbre que de veracidad, y nos señalan lo siguiente:

Que en la India existían asociaciones, corporaciones de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, gobernados por un consejo y capaces de contratar y de comparecer en juicio. En Egipto se encuentran corporaciones de guerra, agricultura, traficantes. En Palestina hay rastros de sus corporaciones. (13)

Los oficios en Roma cobran una importancia singular. Por razón de que no se desprecia su ejercicio, de que muchos de ellos son necesarios para mantener al ejército bien equipado, de que la población esclava sólo adquiere relieve cuando las conquistas van más allá de la Italia, Roma contó siempre con una población industriosa, constituida por los artesanos. Esto explica la antigüedad de los colegios; datan según otros de la de Servio Tulio, en cuya constitución, la elaborada por él, ya fue regulada su existencia. La Ley de las Doce Tablas autorizó su constitución y les dio facultades para dictar sus estatutos. Los colegios fueron, algunos, asociaciones religiosas, otros profesionales, éstos eran públicos o privados (13) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. pág. 309.

según fuera determinante la actividad de sus miembros para la subsistencia de la sociedad. Los públicos gozaban de ciertos privilegios que les otorgaba el Estado.

Las asociaciones de artesanos que fabricaban ropa y armas para el ejército fueron las que obtuvieron las más altas consideraciones y ello desde Servio Tulio; como contrapartida debe considerarse el carácter obligatorio de la profesión y el haberse determinado que su ejercicio era hereditario.

Los colegios fueron constituidos por los artesanos nada más, admitieron más tarde en su seno a los trabajadores. Los hubo de hombres libres, de esclavos y de mujeres y en una época y respecto de algunos de ellos, cualquiera podía formar parte del colegio con sólo ejercer la profesión.

En la Edad Media surge el régimen corporativo.

La corporación es una entidad organizada por la Ley para servir a un fin que se considera de interés público. La economía de la ciudad, realizada por la misma ciudad, fue considerada de interés público. Los grupos de productores fueron organizados por la Ley para realizar esa finalidad. La corporación fue la asociación de los productores de una rama, organizada por la Ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaba.

El origen de la corporación fue la asociación de los maestros, de los patronos, jamás fueron considerados como miembros de ella, ni los aprendices ni los compañeros, ni los jefes de taller. La corporación no fue en ningún caso una agrupación de tipo mixto. Si en sus registros figuraban los trabajadores de aquel régimen ya que ese registro fue obligatorio, era porque podían llegar a ser maestros y también porque la corporación gobernaba como entidad de interés público la mano de obra.

Las ordenanzas de la corporación o sea su Ley, eran formuladas por la asamblea de los maestros y aprobadas o por la autoridad municipal o por la real. En ellas se prevenían cuáles eran los órganos de la corporación: La asamblea y los veedores, rectores o cónsules, se regulaban la adquisición de materias primas, su transformación, su venta, la mano de obra y se determinaban las sanciones que se aplicarían a los infractores, todo con ánimo de situar a los maestros en un plano de igualdad.

La regulación del fenómeno económico se hacía para evitar la competencia entre los maestros. Nadie era libre para adquirir materias primas, tenía que denunciar a los vendedores la oferta de ellas y el precio.

Para ser maestro se requería tener los elementos económicos bastantes para establecer taller y tienda y obtener autorización para ejercer el oficio; satisfacer el término del aprendizaje y realizar una obra maestra, en algunos casos haber sido compañero y jefe de taller, grado éste que crearon algunas de las ordenanzas. Los grados de compañero y de maestro adquiridos en la corporación de una ciudad, carecían de validez en las

corporaciones de otras ciudades.

Las corporaciones de oficios nacen, con el propósito de emancipación. Son una expresión de libertad. El siervo y el artesano sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades. Parece ser que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, pero sin duda nacieron las de artesanos, entonces en interés profesional alcanzaba una mayor importancia.

Lo esencial en el sistema corporativo fue la escala gremial. El aprendiz representaba la primera etapa del artesanado. Los padres ponían a sus hijos en manos de los maestros y estos adquirían derechos semejantes a los del tutor. A cambio de la enseñanza, habitación y comida, el aprendiz tenía que obedecer ciegamente al maestro. El aprendiz podía iniciarse a los diez años y tenía una duración variable, de acuerdo al oficio de que se tratara. Para llegar a adquirir el grado de maestro, el aprendiz tenía que realizar una obra maestra y sustentar un examen, además de comprar el oficio al gremio, al señor feudal o al rey una vez logrado lo anterior el maestro se integraba a la corporación y podía establecerse. Los maestros detentaban los privilegios del gremio, y lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado. El privilegio de la maestría se transmitía entonces por herencia. Se acentuaron gravemente las diferencias de clase lo que condujo, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución Industrial y el político de la Revolución Francesa, a la extinción del sistema

gremial. (14)

La causa de la desaparición del régimen corporativo, se encuentra en la ampliación de los mercados y ésta, en la suma de hechos históricos y técnicos que hicieron posibles las relaciones económicas entre las ciudades marítimas y terrestres y de éstas entre sí.

Un régimen de tipo totalitario como fue el corporativo, cerrado dentro de los límites estrechos de una ciudad, tenía que resultar inadecuado para atender los requerimientos y las necesidades de una población que superaba con mucho a la de la localidad.

La corporación realizó esfuerzos inauditos por subsistir; los comerciantes, tipo apenas conocido por la Edad Media y que realiza el fenómeno de intermediación entre el productor y el consumidor presente y lejano, optaron por organizarse en corporación, a semejanza de los artesanos.

El régimen corporativo, que en algunos países se disolvió digamos, naturalmente, sin transtornos mayores y cuyas consecuencias se absorbieron sin espectacularidad, en otros, su desaparición, fue resultado de una lucha que duró largos años. Francia es el ejemplo de esta última fórmula así como Inglaterra lo es de la primera. Entre el edicto de Turgot 1776, que restauró la libertad de trabajo en Francia y la Ley Chapelier 1771, que reafirma aquella libertad y prohíbe la asociación de las personas del
(14) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Tomo III. pág. 62.

mismo oficio agoniza la práctica del régimen corporativo.

El Edicto Turgot del 12 de marzo de 1776, fué el que puso el fin al sistema corporativo.

Fue un obstáculo al libre desarrollo de la manufactura y del comercio, rompía las cadenas formadas por los maestros, ya que como se comentaba en párrafos anteriores ellos lo transmitían por herencia y era un círculo cerrado.

En París se trataron de impedir las reuniones de los trabajadores, pero no tuvieron éxito, por lo que se decidió solicitar una Ley de Asamblea Constituyente. El 14 de junio de 1791 se presentó el consejero Le Chapelier ante la Asamblea.

Le Chapelier señaló, que varias personas habían intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de arte y oficio, en las que se ha designado presidente, secretario y otros empleados. El fin de estas asambleas que se propagan en el reino y que han establecido relaciones con las otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo; impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a la tarifas de salarios fijados por las asambleas u otros reglamentos que se permitieron hacer. (15)

(15) DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* Tomo I. pág. 202.

Ley Chapelier prohibió todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

En esta Ley se declaró ilícita la coalición ya que esta estaba encaminada a fijar las Condiciones Generales de Trabajo; dentro de ella prohibió la Asociación Profesional.

La Revolución Francesa sirvió para que la burguesía entendiera que la lucha de clases es la verdadera batalla de los trabajadores para organizarse y enfrentar a la prohibición, a la Ley Chapelier que fué la guerra que lanzó el Estado Individualista y Liberal burgués a los trabajadores.

Los trabajadores demostraron que la lucha de clases ha sido la Ley fundamental de la vida social.

En Francia podemos observar tres etapas en el movimiento sindical, la prohibición absoluta que va desde la promulgación de la Ley Chapelier hasta 1848. Durante ese período la legislación napoleónica mantenía viva la prohibición y la incorpora al Código Penal. Después vino un período de tolerancia, en el que los sindicatos ingleses sirvieron de acicate e inspiración a los franceses, llegando por fin a 1884, en que se reconoció por la Ley del 21 de mayo el derecho a la libertad de asociación.
(16)

(16) DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Quinta Edición. Porrúa 1988. pág. 695.

No podemos determinar cuándo principia o termina cada una de las etapas con precisión, por que esos datos varían de país en país.

En la primera etapa nos habla de la Ley Chapelier que hacía imposible las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, los códigos penales que castigaban severamente las violaciones a las leyes y el derecho civil que enfrentaba a los trabajadores en una lucha por conseguir el empleo, sin importar las Condiciones de Trabajo. (17)

La lucha se inició al principiar el siglo XIX y ellas destacan tres acontecimientos que habrían de preparar una nueva ruta para la historia humana; y que son, la Ley Inglesa de Francis Place, del año 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, la publicación del Manifiesto Comunista y la Revolución Francesa de 1848.

En la Era de la Tolerancia se abrió con la citada Ley Inglesa de Francis Place, pero hubieron de pasar cuarenta años para que se extendieran por toda Europa el principio de la libertad sindical.

En la Revolución de 1848, lograron los obreros que la Comisión de Luxemburgo aceptara, como parte del derecho nuevo que habría de promulgarse, la libertad de coalición que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical. La derrota de la segunda Revolución Francesa retardo hasta el año de 1864 la reforma de los artículos del (17) Idem.

Código Penal relativos a la coalición y a la huelga, subsistió no obstante la prohibición para la libertad de asociación. La Ley del Trabajo del Canciller Bismark de 1869, suprimió el carácter delictivo de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo. (18)

En estas y otras leyes Europeas se forjó la Era de la Tolerancia.

La coalición, la huelga y la asociación profesional quedaron toleradas, más no constituían derechos de los trabajadores, en consecuencia, los empresarios podían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de evitar cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas.

El tercer momento de la historia del Derecho Colectivo del Trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América, constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento socialista derivado del Manifiesto Comunista y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social.

La libertad de Asociación era una exigencia natural, consecuencia del liberalismo, pues no se explica que dentro de los postulados de éste se haya impedido, legalmente, durante tanto tiempo que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres. El reconocimiento de ese derecho tenía que producirse más tarde o más
(18) GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. pág. 205.

temprano; pero la astucia de los dirigentes comunistas fue muy grande, aprovechando esa situación para sus fines políticos, pues al tomar su supuesta dirección el movimiento obrero y solicitar el reconocimiento de sus derechos, entre otros el de asociarse, dió un tinte rojo a ese movimiento noble y necesario que llevaba al sindicalismo. (19)

Para el movimiento obrero la libertad de asociación fue difícil pues tuvo que llegar a teñirse de rojo para lograr el ansiado sindicalismo.

El movimiento obrero planteó tesis nueva, que es una justificación magnífica del Derecho Colectivo del Trabajo; la igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrón, sino únicamente entre los dos elementos de la producción, el trabajo, que es la unidad de todos los trabajadores y el capital. (20)

Por lo que la imposición de este nuevo principio nos lleva a la grandeza de la lucha obrera, la igualdad de fuerzas y de derechos entre el trabajo y el capital, en espera de la sociedad del mañana, en la que el trabajo hará del capital el instrumento de una vida mejor para todos los hombres.

2. ANTECEDENTES NACIONALES.

Como podremos mencionar entre nosotros la época corporativa en

(19) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I. pág. 311.

(20) GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. pág. 210.

la que se desarrollan diversos gremios, tuvo lugar durante la Colonia y nos encontramos con ordenanzas muy interesantes como la de sombrereros, o la del arte de la platería, las minas y otras muchas más que se regulaban como ocurrió en Europa.

El trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistema corporativos. En España, como en todas Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaran a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la península ibérica.

Fue así como se implantó en el país el régimen corporativo. El régimen corporativo de la Colonia era en todo coincidente con el régimen corporativo de Europa. Sin embargo, conviene anotar las siguientes singularidades.

Los Estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejó libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles, se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto no eran objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los artículos

que producían.

Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo.

Sin embargo, y seguramente por la presencia de las grandes masas indígenas, su aplicación no fue jamás tan rigurosa como lo fue en el Viejo Continente.

Es importante señalar que hacia la mitad del pasado siglo, punto de partida de este estudio, el país, pasaba por grandes problemas económicos y sociales, entre otras, la brutal explotación de los peones por parte de los terratenientes. Los talleres de los artesanos se basaban únicamente en el control de la producción en el predominio de los maestros y la endeble organización de los gremios, misma que no podía considerarse como un sólido medio de defensa.

Aproximadamente en 1812 el movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la ciudad de México, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso, al triunfo de aquél.

Las artesanías constituidas por personas especializadas en un oficio, que requerían un largo aprendizaje, conservaron sus regímenes de

privilegio, debido en gran parte a la riqueza de sus respectivas cofradías y de la circunstancia misma de la preparación de sus miembros.

Las leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bien a los que se hizo extensiva la desamortización. Al perder las cofradías y archicofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que prolongó su existencia.

En el siglo pasado nuestras leyes adoptaron las ideas de la legislación francesa, prohibieron los actos de los grupos organizados que tenderían a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerandosele como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857.

*Aun cuando se tiene noticia de que los primeros sindicatos que se constituyeron en México, lo fueron en los años de 1870 y 1871, y que las primeras ideas sociales comenzaron a difundirse en el país en el último de los años indicados en el periódico *El Socialista*, que publicó la *Sociedad de Tipógrafos*, y que las primeras organizaciones ferrocarrileras datan del año 1890, no podemos considerar que esos brotes constituyan los antecedentes de las leyes del trabajo del país.*

A partir del año de 1870 comienza a surgir lo que ha sido considerada como la primera Central Nacional de Trabajadores. El Gran

Círculo de Obreros de México, organismo que tuvo gran auge entre la clase proletaria durante la década del setenta. Los líderes Carmen Huerta y Francisco de P. González realizaron un breve resumen de la manera en que fue fundado el Gran Círculo, existían en la capital varias sociedades de trabajadores en las cuales animaban no sólo la idea de bienestar de sus miembros y su mejora, sino el bienestar y la mejora de toda la clase trabajadora, al efecto, en la medida de las fuerzas aisladas se esterilizaban a juntarlos, a darles un núcleo a organizarlos, tendió el Gran Círculo de Obreros de México. (21)

Con el paso del tiempo nos remitimos a la época de Porfirio Díaz un gobierno de represión donde los únicos que tuvieron beneficios fueron los extranjeros así como lo veremos a continuación.

Se dijo que el Gran Círculo Obrero tuvo 28 sucursales en todo el país, esto es en 1875, y queremos mencionar las primeras 7 cláusulas de el Reglamento del Gran Círculo Obrero que fué aprobado el 2 de junio de 1872.

" I. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera ya en su condición social, ya en la moral y económica.

II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

(21) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México 1978. pág. 25.

III. Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.

IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros.

V. Proteger a la industria y el progreso de las artes.

VI. Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios".

Otros organismos creados en México fueron El Gran Círculo Reformista, dirigido por José María González y cuyo órgano era El Hijo del Trabajo, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida por acuerdo de un Congreso celebrado en enero de 1876, cuyo objeto, fue "promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno, y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital". (22)

En el Gobierno de Porfirio Díaz, lo primero que hizo fue clausurar el local central del gran Círculo. Con ello, Díaz deseaba tener un control completo de la organización obrera y pronto colaboró para la formación de un grupo, tratando de arrebatar la dirección del Gran Círculo. Y en 1882 en el mes de marzo fue clausurado, para desaparecer por siempre y pasar a la historia de las luchas proletarias.

(22) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Tomo I. pág. 302.

Al correr del tiempo en 1903, se vivía una aparente calma, aún era el gobierno de Porfirio Díaz a escasos 20 años de opresión. Pero cansados de ser víctimas de los variados estados de ánimo de los cabos, un buen día los trabajadores perdieron la paciencia y se lanzaron a la huelga.

Esto ocurría en mayo de 1903 en la fábrica textil de Rio Blanco.

Pero inmediatamente fueron presionados los trabajadores a volver a sus labores, ya que no contaban con suficientes recursos económicos para hacer frente al movimiento de huelga; así tuvieron que darse por vencidos y regresar a sus trabajos.

A mediados de 1906, los trabajadores de la empresa norteamericana; The Cananea Copper Company, empezaron a tener reuniones secretas con el fin de organizar y sistematizar su lucha, aquellos hombres se organizaron y crearon la Unión Liberal Humanidad.

Con este grupo se inició la huelga y el movimiento fué unanime. Pero la acabó un hecho que puso de manifiesto la desesperante lucha de la clase trabajadora por satisfacer sus necesidades laborales a través de la organización sindical. La huelga en Cananea terminó y tuvieron nuevamente que regresar a trabajar.

En 1912 ocurre un acontecimiento de verdadero relieve dentro de la historia de las luchas sociales en México; surge la Fundación de la Casa del Obrero Mundial, la Casa fué creada con el propósito de orientar a las

masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgará un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos, y a la vez a unificar con esos mismos objetivos al movimiento obrero. (23)

La historia de la "Casa del Obrero Mundial ", llena una etapa corta pero importantísima, esto es a partir de 1912, la Casa conoce de persecuciones maderistas, y de clausuras huertistas.

En realidad la ideología de la Casa del Obrero Mundial corresponde a un sindicalismo revolucionario. Al vincularse al carrancismo se transforma en un sindicalismo reformista, politizado que establece las bases que hacen posible la creación de la CROM.

Por lo que, con la Constitución de 1917 el sindicalismo mexicano arriba a una situación en la que obtuvo el reconocimiento legal de su existencia, al establecer la fracción XVI del artículo 123 como una garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para los obreros como para los patrones en defensa de sus intereses respectivos.

La Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, fué la primera que reconoció para el Estado de Veracruz la legitimación de las asociaciones obreras. En los considerandos de la Ley se revela la urgencia de que los trabajadores se asocien para realizar las promesas de la revolución y justificar el derecho a la sindicación, tanto más cuanto que las
(23) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. pág. 26 .

leyes han protegido siempre a las sociedades capitalistas. (24)

El 12 de mayo de 1918 se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), y siempre contó con la ayuda oficial de los presidentes Alvaro Obregón y Plutarco Elias Calles, los fondos públicos ocurrieron abierta y secretamente, su finalidad era subsidiar las actividades sindicales y políticas de los jefes cromistas, de ahí se explica el rápido crecimiento de la CROM.

Y por el año de 1929, con el proyecto de Portes Gil se vino a reglamentar el artículo 123 de nuestra Ley Fundamental por medio de la Ley Federal del Trabajo.

La política de Cárdenas en 1934 fue impulsar por todo el país la organización, unificación y la disciplina de los obreros y campesinos. Insistía en cada uno de los discursos que pronunciaron al pueblo la necesidad de que había de organizarse. Era su preocupación principal, lo que conduciría a ser el máximo promotor de la organización de masas trabajadoras. Así Cárdenas apela a la organización como un método efectivo de los trabajadores con el objeto de enfrentarlos a los patrones y exigirles prestaciones económicas, haciendo suya una reivindicación que las masas ya estaban llevando a cabo. (25)

Cárdenas cuidó tanto a los trabajadores hacia la lucha por la

(24) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I. pág. 210.

(25) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Tomo I. pág. 202.

organización, que cuando fueron integrados a la participación política quedaron sometidos y controlados por el Estado a través del partido oficial.

Así el 29 de enero de 1936 nace la organización obrera más importante de nuestro país; la Confederación de Trabajadores de México, más conocida como (CTM).

Comentaremos el periodo donde se consolidan las organizaciones obreras, y sobre el sistema sindical surgido de los primeros años del cardenismo.

En los años 1936 y 1937 fué de mayor actividad histórica en lo que trata al movimiento; se desarrollan importantes movimientos de huelga se organizó la formación de varios sindicatos, federaciones estatales en casi toda la República y el surgimiento del mando único en el sistema sindical es la CTM.

Entre los movimientos sindicales vale la huelga planteada por los ferrocarrileros el 18 de mayo de 1936, que inmediatamente fué declarada inexistente por el gobierno a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el objeto de la huelga era el pago del séptimo día y quince puntos más; la CTM realizó dos pasos acordados en su primer Consejo Nacional, realizado en los primeros días de junio de 1936; primero, protestar formalmente por la declaración de inexistencia de la huelga, considerada como decisión censurada del gobierno en la medida que atentaba contra los derechos sociales de los obreros; segundo realizar un paro de

solidaridad el 18 de junio del mismo año, por tanto, en el día indicado se paralizaron las actividades donde laboraban obreros afiliados a la CTM desde los ferrocarrileros y los electricistas hasta los trabajadores de espectáculos; semanas después el sindicato de ferrocarrileros obtenía el justo pago del séptimo día y otras conquistas. (26)

La sociedad mexicana y la clase obrera en particular vivieron grandes oleadas de nacionalismo, esto es, en el periodo cardenista. Esta política tuvo lugar en 2 ramas dinámicas de la época: Ferrocarrilera y Petrolera, cabe decir, en ambos casos los trabajadores organizados en sindicatos nacionales constituyeron fuerzas sociales de primer orden para llevar a cabo las decisiones.

El Sindicato Ferrocarrilero recibió complacido la nacionalización efectuada por el gobierno cardenista y destacaba que los trabajadores estaban dispuestos a encargarse de la administración del Sistema Nacional de Ferrocarriles y reorientar su utilización para beneficio del pueblo mexicano.

Esta experiencia colocaba al sindicato ferrocarrileros como uno de los primeros en ensayar formas de intervención obrera en la vida económica y social.

El auge del nacionalismo cardenista se vivió con la expropiación
(26) LEAL, Juan Felipe. Organización y Sindicalismo. Siglo XXI. México 1985. pág. 145.

petrolera. Esta característica es muy reconocida como rango central del cardenismo, teniendo como partida las demandas del sindicato petrolero.

Surgió un conflicto de orden económico que dió lugar a la huelga de 24 horas realizadas el 28 de mayo de 1937, enseguida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje inició un estudio minucioso de las empresas para saber hasta dónde podían satisfacer las demandas obreras; en agosto de 1937, la junta emitió un fallo que favorecía a los obreros; en noviembre las empresas se negaron públicamente a aceptar el mandato dispuesto con lo cual se colocaron en situación de abierta ilegalidad; en diciembre se reiteraron las disposiciones, las empresas recurrieron al amparo jurídico, el sindicato recurrió al derecho de huelga y fue apoyado paso a paso por los demás sindicatos nacionales y el conjunto de organizaciones obreras; el 1 de marzo de 1938 se negó el amparo solicitado por las empresas y se conformó el derecho de los trabajadores petroleros; las compañías se negaron rotundamente a aceptar la decisión de la Suprema Corte de Justicia, y en esas condiciones el gobierno de Lázaro Cárdenas decretó la expropiación el 18 de marzo. (27)

Y el Gobierno de la República, así como el Sindicato de Trabajadores Petroleros recibieron el apoyo generalizado de la población. La expropiación constituyó un acto político que ganó por completo la voluntad de las organizaciones obreras para la defensa de la nación.

De 1940 - 1952 fueron la época en que se consolidaron las
(27) Ibidem .

estructuras obreras, se articula un nuevo estilo de mando sindical, en este período se implantó la política sindical comúnmente conocida como "charrismo", también fué época de inflación, devaluaciones, salarios bajos, pero el movimiento obrero apoya incondicionalmente al régimen de la Revolución Mexicana.

Por su parte los gobernantes mexicanos tenían una justificación para demandar el apoyo popular y nacional; la segunda guerra mundial.

Durante los años cuarenta el movimiento obrero continuó desempeñando un papel fundamental en el mantenimiento del sistema político y en la consolidación del sistema sindical.

Por lo que podemos comentar que el 22 de mayo de 1942 la nación mexicana declaraba la guerra al eje formado por Alemania, Italia, Japón; este acontecimiento histórico precipitó la política indicada como, unidad nacional, conciliación de clase, colaboración obrero-patronal. Como resultado inmediato el 8 de junio del mismo año se firmó el pacto de Unidad Sindical para unificar la clase, suspender las huelgas y estimular la producción.

En el año de 1946 ocurrió un paro de los más amplios y significativos, donde justamente el gobierno de Miguel Alemán inició su política sexenal ejerciendo una violenta ocupación militar de las instalaciones petroleras el 19 de diciembre de 1946 con el subsecuente desconocimiento de los legítimos líderes y su encarcelamiento. Estos

diversos casos del movimiento sindical son una muestra de los anhelos de las bases obreras, quienes no se prestaron a aceptar dócilmente al nuevo mando cetemista, tampoco se propusieron seguir la política sindical dictada por aquellos líderes.

El Gobierno de Miguel Alemán presentó nuevos capítulos del movimiento obrero; estos hablan de la consolidación del régimen y del sistema sindical.

El sistema sindical que se implantó en el movimiento obrero utilizó todos los recursos disponibles, desde la manipulación de las demandas a el ejercicio de la violencia, desde el apoyo de los aparatos laborales hasta el apoyo de las fuerzas públicas; con estos procedimientos e instrumentos se suprimió la democracia en aquellos años, se desplazó a las fuerzas lombardistas, a las fuerzas democráticas y al conjunto de las corrientes de izquierda; de este modo relaciones entre los obreros organizados y el régimen político cambiaron de sentido, el Estado había penetrado la política de los obreros; y los obreros se convirtieron en base orgánica del Estado.

El proyecto de establecer solidaridad y amistad entre los sindicatos nacionales es considerado uno de los proyectos con mayor contenido histórico en favor de las luchas obreras.

En septiembre de 1948 se desata un proceso franco y violento para desarticular las fuerzas democráticas existentes en el movimiento obrero;

éste proceso es conocido como la implantación del "charrismo" en la vida sindical mexicana.

En el sistema sindical quedó bien apuntado en sus niveles orgánicos con los golpes ejercidos sobre los sindicatos nacionales durante 1948-1952. En este sentido, la creación de la CROC en 1952 constituyó un proceso para reagrupar las fuerzas que habían sido desplazadas en el ascenso de la CTM y del sistema sindical.

Durante las décadas de los cincuenta y sesenta los obreros reiniciaron movimientos para rescatar la democracia y la autonomía obrera respecto al Estado.

En el VI Informe de Gobierno de Adolfo Ruiz Cortines, en septiembre de 1958, se amagó a los movimientos sindicales que venían desarrollándose por fuera de las políticas oficiales; particularmente se amedentró a ferrocarrileros, petroleros, telegrafistas y maestros, es decir a grupos obreros localizados una vez más, en los sindicatos nacionales más connotados.

De este modo el sistema sindical en ascenso durante los años cincuenta vivió una conmoción que culminó con el movimiento ferrocarrilero, cuyo sindicato se convirtió en el eje central de un poderoso movimiento por la democracia sindical.

En el período que transcurre de 1960-1969 se conforma y

entrecruzan las fuerzas políticas y los movimientos sindicales existentes en el país.

Los nuevos obreros tomaron la palabra, las calles y las fábricas de una manera impetuosa y definida; en su lucha empezaron a crearse nuevas fuerzas sindicales que, por tanto, reclamaban su lugar en el movimiento obrero y en la política; rápidamente se hizo evidente que el Congreso del Trabajo estaba lejos de representar seriamente la unidad obrera; sin embargo, también fue evidente que el Congreso representaba la mayor fuerza del sistema sindical y respondía al nivel de organización de los principales núcleos obreros del país.

Es cierto, que con la creación de la CTM los trabajadores alcanzaron una gran victoria ya que constituían la base para la superación del movimiento obrero.

En el régimen del Lic. Miguel Alemán que fué de 1946 a 1952, los acontecimientos son de gran importancia ya que va delimitando las fuerzas sindicales. Y en aquella época ya se encontraba la imagen de Fidel Velazquez al frente de la CTM.

Por estos tiempos fue popularizándose la palabra CHARRO que significaba líder traidor, entregado en brazos del gobierno, corrupto claro esta, protegido por la fuerza del Estado.

Los obreros alcanzaron un gran logro al firmar un nuevo contrato

colectivo, esto sucedió cuando Adolfo López Mateos ocupaba la silla presidencial en el periodo de 1958 a 1964; en estos años los obreros se lanzaron a la huelga pero fué declarada inexistente, pero los obreros se pronunciaron por el paro hasta lograr una resolución satisfactoria a sus intereses.

Con los acontecimientos del movimiento estudiantil del 2 de octubre de 1968, donde se encontraba al frente del Gobierno el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, es el punto culminante en la movilización de las masas en el terreno de las exigencias democráticas.

El 1 de mayo de 1970, se promulgo la Nueva Ley Federal del Trabajo, que trajo dentro de sí una serie de preceptos que se adaptan adecuadamente al estilo de vida social y político por el que pasaba el país. La Nueva Ley fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. (28)

Por lo que con el Lic. Luis Echeverría Alvarez la situación de los lideres charros continuó agudizandose, y dicha crisis podría estar dependiendo directamente de tres razones importantes, como lo son; el agravamiento de las distintas condiciones de vida y de trabajo después el fortalecimiento de la actividad de los grupos y fuerza revolucionaria y por último se desprende de un discurso pronunciado por el candidato del PRI a la Alcaldía de Monterrey, N.L., en el que mencionó, que los lideres (28) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cú. Tomo I. pág. 202.

obreros deberían de surgir de las filas de los propios trabajadores, gente que entienda al pueblo y sus problemas.

Y en vista de los acontecimientos ya ocurridos y al referimos en estos tiempos a los líderes obreros que anteponen sus intereses personales a los del movimiento sindical; no podemos llamarlos apóstoles de la causa obrera, con templanza, y probidad. No podemos hacer gala de sus actos positivos sencillamente porque no los hay, son unos verdaderos ladrones de los intereses que representan.

Con José López Portillo en el periodo de 1976 a 1982, el resolvió de alguna manera el problema universitario, incorporando a la Constitución la garantía de autonomía que acabo por ser garantía contra los trabajadores ajenos, lo que impidió la formación de sindicatos industriales. Los vaivenes de la economía le impidieron definir una política sindical adecuada, salvo la entrega total al sindicato petrolero que desde entonces ejerció poderes sin medida, generando un poder dentro del poder, la expropiación de la banca. que le llevaría a proclamar que por fin, los trabajadores bancarios podrían sindicalizarse el 1 de septiembre de 1982 constituyó su último acto desesperado que tampoco sirvió a dichos trabajadores,, incorporandolos de inmediato y sin mayor explicación, al Apartado B del artículo 123 constitucional. (29)

A la llegada de el Presidente Miguel de la Madrid Hurtado en 1982, se señaló que pisó terrenos peligrosos con respecto al sindicalismo, (29) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Tomo II. pág. 709.

en particular con los sindicatos independientes, de lo más notable podemos mencionar en 1983 a las huelgas tanto de la Universidad Nacional Autónoma de México como la de la Universidad Autónoma Metropolitana, pero lo más aparatoso fué el de la Empresa Pública Uranio Mexicano (URAMEX), en este conflicto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje inventó que los sindicatos no pueden desistir de las huelgas con la conformidad de las empresas y aquello acabó de mala manera con el cierre de la empresa y la liquidación de todos sus trabajadores.

Al pasar el tiempo en el año de 1987 la situación era aún más difícil con el invento del Pacto de Solidaridad Económica, la quiebra jurídicamente imposible de Aeroméxico y el despido masivo de trabajadores con una indemnización precaria y la firma del nuevo contrato colectivo vacío de derechos, fué lo que nos dejó el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado.

En el camino tortuoso, difícil, sometido a presiones de todo tipo a partir, del momento en que fué entregada la banda presidencial al Lic. Carlos Salinas de Gortari en 1988, las cosas han sido peor. Con aplausos populares, pero sin demasiado apego a las normas, metió a la cárcel a Joaquín Hernández Galicia, más conocido por la " Quina ", el sin duda carismático Líder Petrolero y a su principal colaborador. Enseguida dirigió sus baterías en contra de los mineros y siderúrgicos llevando también a la quiebra imposible de la Compañía Minera de Cananea y al despido Colectivo, a los trabajadores de la siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas (SICARTSA).

Y así podemos seguir describiendo los horrores por los que se transitan, donde el sindicalismo no vale de nada, los derechos de los trabajadores son pisoteados, y se refleja que el patrón o empresario manipulan al Líder Sindical y este se olvida de los trabajadores.

3. HISTORIA DEL SINDICATO DE TELECOMM.

Todo comienza con la Unión Mutualista de Telegrafistas Federales, nació en 1908, y como presidente de dicha Unión se encontraba el C. José R. Portillo, aunque como su nombre lo indicaba disfrazado con principios de mutualidad, y posteriormente en el año de 1912 desaparece; cuando el usurpador Victoriano Huerta militarizó a los telegrafistas para ejercer el control absoluto sobre las comunicaciones.

También la Unión Mutualista de Telegrafistas Federales es conocida como la Alianza de Telegrafistas Mexicanos.

Y en 1912 resurge esta agrupación con el nombre de Unión Nacional de Telegrafistas, quedando al frente el C. Abel Flores Treviño, quien celebra su primera Gran Convención de Telegrafistas en diciembre de 1922, en la que se designó como presidente al C. Salvador Palma, a cuya inauguración llevada a efecto en el Palacio de Bellas Artes asistió el entonces presidente de la República General Alvaro Obregón.

En el año de 1936 la Unión de Telegrafistas sono muy significativamente ya que llevaron a efecto la primera huelga general de

Servidores Públicos; y esta Unión fué quien la encabezo.

El Sindicato Nacional de Telegrafistas fué creado en el año de 1938.

La democracia sindical supone, el ejercicio de lo que hemos denominado libertad sindical, autonomía sindical y derechos de afiliación sindical. Esto implica una postura de respeto a las desiciones mayoritarias y obliga al Estado a los empresarios a mantenerse al margen de las organizaciones sindicales, ciertamente es más teórico que real.

En su lucha por mantener firmes los derechos de los trabajadores de Telégrafos, el sindicato lucho proclamando las doctrinas socialistas de la lucha de clases, hasta lograr la extinción.

Por lo general la actividad sindical atiende a necesidades concretas de determinados trabajadores. Es el resultado de la Unión natural de los trabajadores que pretenden incrementar a través del sindicalismo su fuerza.

*Así al paso de los años, para ser un poco más exactos el año de 1989 debido a la fusión de Telégrafos Nacionales y Telecomunicaciones, se cambio de denominación y quedó de esta manera **SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE MEXICO.***

Este sindicato surge del acta constitutiva del 21 de agosto de 1989,

que junto con la declaración de principios de la misma fecha se encuentra bajo custodia permanente en los archivos del Comité Ejecutivo Nacional.

La organización esta integrada por todos los trabajadores de Telecomunicaciones de México que no desempeñen labores de confianza, según el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y además por todos lo que en el futuro se incorporen, o dependan del presupuesto del organismo. El personal movable pertenecerá sindicalmente a la sección dentro de la cual esta el lugar de su adscripción.

El Objetivo del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Telecomunicaciones de México, será luchar permanentemente por los trabajadores para lograr todas las reivindicaciones laborales económicas, políticas, sociales, deportivas y culturales, enunciadas en la declaración de principios, estatutos y leyes en vigor.

CAPITULO

III

MARCO LEGISLATIVO

1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES.

Este capítulo lo dedicaremos al marco jurídico dentro del cual se encuentra ubicado el Sindicato, para ello haremos referencia del fundamento Constitucional que rige, así como su establecimiento en la Ley Federal del Trabajo y también nos referiremos a la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

Fundamentos Constitucionales.

Artículo 1º. " En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece ".

Nos referimos a este artículo por su gran contenido humano, en la Constitución encontramos el fundamento que rige a la Ley Federal del Trabajo la cual también se señala en este proyecto y donde se desprenden las garantías otorgadas a cada individuo para poder integrar un sindicato que es el tema de nuestro estudio.

El artículo 9º expone:

" 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 a 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, si no 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 ".

Aquí mencionamos que a nadie se le puede coartar su derecho de asociación siempre y cuando su objeto sea lícito, y esto nos lleva a la unión de los trabajadores para formar un sindicato, para poder luchar por sus mejoras dentro de la Dependencia TELECOMM a la cual nos referimos en este estudio.

Artículo 28. Párrafo Séptimo nos precisa:

" No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses y las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general; vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan o que no sean artículos de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo vigilancia o amparo del Gobierno Federal o de los Estados, y previa autorización que al efecto

se obtengan de las legislaturas respectivas en cada caso. Las mismas legislaturas, por sí o a propuesta del Ejecutivo podrán derogar, cuando así lo exijan las necesidades públicas, las autorizaciones concedidas para la formación de las asociaciones de que se trata ".

Los sindicatos son formados para la protección y mejoras de intereses de los trabajadores y el artículo anterior nos indica que estas asociaciones deben estar bajo vigilancia o amparo del gobierno Federal o de los Estado.

Artículo 73. El Congreso tiene la facultad :

Fracción X. " Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 ".

La reglamentación a que nos hace referencia el artículo anterior, nos es de gran importancia, pues de ahí surge nuestra Ley Federal del Trabajo, quien regirá a nuestro centro donde prestamos servicios.

Artículo 116. " El poder público de los Estados se dividirá para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas :

Fracción V. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias ".

Aquí cabe decir que las normas que nos rigen están debidamente fundamentadas en la Constitución, la relación de Trabajo y el Estado es parte importante que nos interesa estudiar en este proyecto.

Artículo 123. " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

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

Apartado "B". Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores :

Fracción 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 consagra ".

Dichos artículos regulan todo lo relacionado con los sindicatos. El Congreso de la Unión dicta las normas que se refieren al trabajo y la seguridad social, como siempre el beneficio es para la defensa y mejoramiento de todos los trabajadores.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículos relacionados con la formación de los sindicatos .

La Asociación Profesional de los trabajadores y patrones persigue distintos objetivos; la Asociación Profesional de los Trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la Asociación Profesional de los Patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales.

De esta manera consideramos prudente, comenzar diciendo que nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce a la libertad de asociación y de coalición.

El artículo 354. señala : " La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones ".

" Coalición, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes ". Esto nos menciona el artículo 355.

Como se ha reconocido el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, es la coalición tanto de obreros como de patronos.

Y de aquí partimos hacia lo que es el Sindicato y que nuestra Ley Federal del Trabajo nos indica en su artículo 356 " Sindicato es la Asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ".

La libertad que existe para la formación de un sindicato, en estos tiempos va en retroceso; porque en lugar de defender a sus agremiados, los deja en estado de indefensión y esto sucede en el Organismo Público Telecomunicaciones de México, así como en otras Dependencias; como un ejemplo reciente se encuentra la quiebra de Ruta 100, y se culpa a los integrantes del sindicato de esta liquidación masiva de trabajadores.

Retomando nuestro tema los trabajadores y patronos tienen el derecho de poder constituir sindicatos, sin que se requiera de una autorización previa.

También se ha mencionado que para poder constituir sindicatos, a nadie se le puede obligar a formar parte del sindicato, por lo que el artículo 358 " A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o

a no formar parte de él.

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

Los que no pueden ingresar al sindicato de trabajadores de base, son los trabajadores de confianza, debido a la naturaleza del puesto que ocupan.

Ya hemos tratado lo que concierne a la clasificación de los sindicatos, por lo que únicamente los mencionaremos.

Los Sindicatos de Trabajadores según el artículo 360 pueden ser:

- a) Gremiales.*
- b) De Empresa*
- c) Industriales*
- d) Nacionales de Industria*
- e) De Oficios Varios*

Y los Sindicatos de Patrones se dividen en :

a) Locales

b) Nacionales

Para que se pueda constituir un Sindicato se requiere que lo integren 20 trabajadores como mínimo y que se encuentren en servicio activo, esto en el caso de ser sindicato de trabajadores; y si se trata de sindicatos de patrones este será de 3 integrantes.

También serán tomados en consideración, aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro, se puede verificar con más veracidad en el artículo 364 de nuestra Ley Laboral, que con anterioridad citamos.

Para conocer el lugar donde se deben registrar los sindicatos, ya sea en la competencia Federal o competencia Local debemos de remitimos al artículo 365. " Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia Local, a cuyo efectó 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 ".

Queremos mencionar que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos.

Artículo 366. " El Registro podrá negarse únicamente:

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

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

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

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los

sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo .

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

Una vez que ya transcurrieron los términos de 60 días para la resolución sobre el registro y los 3 días del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, automáticamente, se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica.

La personalidad jurídica en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivos.

El artículo 368 menciona , " El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, producen efectos ante todas las autoridades "

Se ha señalado también en nuestra Ley Federal del Trabajo que los sindicatos no pueden, disolverse, suspenderse o cancelarse su registro, por vía administrativa.

En el artículo 369 se indica, " El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente :

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

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

Todo aquello que se refiera a la cancelación, suspensión y disolución del registro de los sindicatos, se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El contenido de los estatutos requiere de ciertos requisitos que deben perseguir o tener como objeto el luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas, y la defensa de los trabajadores entre otras cosas más.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 371 señala:

" Los estatutos de los sindicatos contendrán,

I. Denominación que le distinga de los demás ;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado ;

V. Condiciones de admisión de miembro;

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 una de las secciones que integren el sindicato.

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

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al

procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto 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 quorum 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, podrá 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 sus miembros;

X. Período de duración de la directiva ;

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

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Epoca de presentación de cuentas;

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

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea ".

Cabe señalar que los trabajadores menores de 16 años , y los extranjeros no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos por lo que se procede a elegir a los miembros de la directiva de entre los trabajadores de base, aquellos que sí pueden integrar el sindicato.

Como se mencionó párrafos antes los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, de derecho social.

Y por ello el artículo 374 dispone ," Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para :

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatamente y directamente al objeto de su institución, y

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

Los sindicatos como se señalo son personas morales, por lo que automáticamente al tenerse por registrados, pueden adquirir los muebles o inmuebles a que se refiere la disposición anterior.

La representación del sindicato corresponde al Secretario General o en su defecto éste puede designar a alguien que forme parte del sindicato para representar a los agremiados.

El sindicato tiene obligaciones que se encuentran expresas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 377. " 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 sindicato ;

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 ".

Esta disposición le permite a las autoridades que conozcan el desarrollo o funcionamiento del sindicato, para poder evitar alguna arbitrariedad y para que no se desvie del rumbo ya trazado, cabe aclarar que estas obligaciones no implican que las autoridades puedan intervenir en la organización o vida del sindicato.

Ya tenemos entendido que a los sindicatos se les prohíbe intervenir en asuntos que tengan que ver con la religión, así como de ejercer alguna profesión comercial con el ánimo de lucrar con los integrantes del sindicato.

Para que el sindicato pueda disolverse el artículo 379 indica, " Los sindicatos se disolverán :

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

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

El artículo 380 señala, " Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en las que sean aplicables ".

El movimiento obrero siguió su ritmo de unificación creciente; la unión de los trabajadores de una empresa no era bastante, pues en la lucha obrero-patronal triunfa generalmente el empresario ; fue necesario buscar la unión de los grupos, para que unos sostuvieran a otros, finalmente, la unión de la clase trabajadora era requisito para la formación de una conciencia nacional que diera fuerza política a los trabajadores y les llevarán algún día, al logro de una mejor justicia social.

Así, nacieron las Federaciones y Confederaciones en México.

Artículo 381. " los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo en lo que sean aplicables ".

Contrato de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo y costumbre laboral que beneficien a los trabajadores.

Krotoschin sostiene que el Contrato Colectivo tiende a superar la

tensión entre las clases; sin embargo, en el Derecho Mexicano el Contrato Colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigilancia. (30)

En la práctica del Contrato Colectivo, se ha superado la discusión doctrinal en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo.

Así comenzamos con las disposiciones que contiene nuestra Ley Federal del Trabajo sobre el Contrato Colectivo.

Artículo 386 nos manifiesta; " Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos ".

Como se ha mencionado el Contrato Colectivo tiene un derecho autónomo; ya que en las Relaciones Laborales no existe autonomía de las voluntades, desde el momento en que la Ley obliga al patrón a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad el artículo 387 expresa :

*" El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato
(30) KROTOSCHIN, Ernesto. Op. Cit. pág. 412.*

tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 ".

Si en la empresa existen varios sindicatos, se observarán las siguientes normas;

a) El contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores;

b) Si son sindicatos gremiales, este se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, en caso de no llegar a un acuerdo, cada sindicato celebrará su contrato colectivo;

c) Y por último si llegaren a concurrir sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea superior al de los otros .

El artículo 390 indica " El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación

del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje .

El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento , salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta " .

Como un comentario más, la Dependencia a la cual nos hemos referido en este proyecto, aparte de limitar a los integrantes del sindicato, no les hace de su conocimiento el contenido del contrato colectivo de trabajo, por lo que los trabajadores ignoran el contenido del mismo; no pueden saber a ciencia cierta sus derechos y sus obligaciones.

*El contenido del contrato colectivo se encuentra en el artículo 391,
" El Contrato Colectivo contendrá :*

I. Los nombres y domicilios de los contratantes ;

II. Las empresas y establecimientos que abarque ;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada ;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones ;

VI. El monto de los salarios ;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda ;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con ésta Ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes ".

Se ha dicho que no podrán producir efectos de contrato colectivo aquellos convenios a los que les falte determinar los salarios, en caso de que faltaran las estipulaciones que son jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales .

Como es sabido por todos, las condiciones de trabajo nunca deberán ser inferiores a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo; puesto que fueron creadas para la defensa de los trabajadores, así como para conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos .

El artículo 398. dispone , " En la revisión del contrato colectivo se

observarán las normas siguientes :

I. Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión ;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos ".

Y el artículo 399 precisa," La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes :

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

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

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y , en su defecto, a la fecha de depósito ".

Los contratos colectivos serán revisables cada año, claro en lo que

se refiere a los salarios por cuota diaria, en caso de no solicitar la revisión de dicho contrato éste se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

El contrato colectivo solo puede terminar, por lo dispuesto en la Ley y es :

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. Por cierre de las empresas o establecimientos "

Artículo 403 señala , " En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titulares del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento "

Esto es, la empresa aún permanece y los trabajadores según nuestra Ley deben tener derechos y obligaciones, por lo cual las condiciones de trabajo seguirán teniendo sus mismos efectos.

" Precedente de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia Laboral, no sientan jurisprudencia en relación y en cuanto a la aplicación, interpretación o terminación del Contrato Colectivo de Trabajo .

Contrato Colectivo de Trabajo, además de señalar las normas que rigen la relación obrero-patronal y la forma en que ha de realizarse la prestación de los servicios contratados, contiene estipulaciones que establecen derechos y obligaciones recíprocas entre los miembros sindicados que integran la organización titular del contrato colectivo; de tal suerte que no es lícito para un trabajador desconocer derechos y obligaciones estipuladas en beneficio de la organización y de los demás trabajadores que la componen".

Directo 561 1960. Santos Achaval Lugo. Resuelto el 10 de marzo de 1961. 4a Sala Informe 1961. pag. 14 .

Contrato Ley.

Se usa la expresión " Contrato-Ley ", en nuestro país, porque es la más conocida, aunque técnicamente deberíamos hablar de contrato colectivo de carácter obligatorio.

A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos los efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional . (31)

(31) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda Edición. Cárdenas. México 1978. pág. 226.

De ahí surge el Contrato-Ley para que los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo sean de un carácter obligatorio, se puede decir también el Contrato Ley es el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 404 nos define el Contrato-Ley de esta manera :

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo, dispone que los Contratos-Ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Los Contratos-Ley pueden referirse a industrias de jurisdicción federal o local; la solicitud para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local o Contratos-Ley, en una Entidad Federativa, deberán dirigirse a los gobernadores del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia federal a contratos- ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de

Industrias de Jurisdicción Federal en una Entidad Federativa. (32)

Para que el Contrato Colectivo de trabajo pueda ser elevado a Contrato-Ley el artículo 406 determina , " Pueden solicitar la celebración de un Contrato-Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional " .

Al respecto se precisa que esta solicitud deberá presentarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado ó Territorio o Jefe del Departamento del D.F, si se trata de industrias de jurisdicción local.

El Contrato-Ley contendrá lo estipulado en el artículo 412 que a la letra indica:

" El Contrato-Ley contendrá :

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención ;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que
(32) RAMOS, Eusebio. Op. Cit. pág. 230.

abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional ;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX.

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes "

Como es del conocimiento de todos nosotros, el Contrato-Ley debe de contener ciertos requisitos que se encuentran precisados en el artículo 415 y solo anotaremos los requisitos, una vez aprobados, estos producirán efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

"Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional , podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguiente:

" I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de

trabajadores o por los patrones ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407.

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406.

III. Los peticionarios acompañan a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.

V. Si no se formulan oposiciones dentro del término señalado en la convocatoria, el presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el Contrato-Ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley ".

Nuestro artículo 419 dispone, " En la revisión del Contrato.Ley se observarán las normas siguientes :

I. Podrán solicitar la revisión los siguientes sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley, por lo menos.

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y,

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta ".

Para que pueda terminar el Contrato-Ley hay solo dos opciones que se encuentran precisadas en el artículo 421 y dispone:

" El Contrato-Ley terminará :

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga ".

Por lo anterior expresamos que el Contrato-Ley es obra de los sindicatos de trabajadores y patrones, y como es de nuestro conocimiento su principal objetivo es asegurar el equilibrio entre los factores de la producción en una rama determinada de la industria.

Como ya lo mencionamos párrafos anteriores la Ley dió al capital y al trabajo la facultad de solicitar la revisión o terminación del Contrato-Ley.

Reglamento Interior.

Con respecto al reglamento Interior sólo, mencionaremos que este surtirá sus efectos a partir de la fecha de su depósito, claro este sólo será obligatorio para los trabajadores hasta el momento de entrega del

documento o se fije en lugar visible de la Dependencia.

El artículo 422 precisa, " Reglamento Interior de Trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos ".

En la elaboración del reglamento interior intervienen los patrones y el sindicato para poder manejar las disposiciones de una manera adecuada y justa al trabajador, y que en estas normas sean beneficiados de cierto modo todos los empleados de la Dependencia, el artículo 424 nos menciona las normas que deben contener la formación del reglamento.

" En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes :

I. Se formularán por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contrato ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo " .

Para la elaboración del Reglamento Interior, es pertinente recalcar las disposiciones contenidas nunca serán en perjuicio del trabajador; y estas son para reglamentar derechos y obligaciones que busquen las mejoras y defensas del empleado.

En el caso de la modificación colectiva de las Condiciones de Trabajo, ha quedado claro que los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones invocadas cuando existan elementos suficientes que justifiquen dicha modificación .

El Artículo 426 señala, " Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen;
y,

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un

desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Y tratándose el asunto de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; podemos mencionar que esta suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento, así como a parte de ellos ".

En caso de que el patrón suspendiese colectivamente las relaciones de trabajo sin que antes se apruebe o desapruebe por la Junta de Conciliación y Arbitraje, este podría ser equiparado a un despido injustificado, haciéndose acreedor a las sanciones correspondientes.

Artículo 427. dispone, " Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento :

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado ;

IV. La incoasteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del estado de las cantidades que haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables ".

Por la falta fondos para poder entregar a tiempo los salarios a sus trabajadores, la empresa esta imposibilitado por lo que es lícito una suspensión temporal.

El artículo 431 señala, " El Sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originan la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50 ".

También comentamos acerca de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y como se preciso en los artículos 401 y 421 para el

caso del contrato colectivo de trabajo y el contrato ley hay diversas formas para terminar con las relaciones de trabajo, y alguna de estas son ; el mutuo consentimiento; por terminación de obra; y el caso de no llegar a un acuerdo o convenio con los trabajadores podrán ejercitar la huelga.

*En nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 434 dispone,
" Son causas de terminación de las relaciones de trabajo :*

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación ;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria

extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos "

Y el artículo 439 indica, " Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como

consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 ".

En lo que respecta de la Huelga el Lic. Trueba Urbina nos menciona: que la Huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales. (33)

La coalición es el Titular de la huelga; por consiguiente se entiende que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

El artículo 440 nos señala, " Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ".

La Huelga se puede considerar ilícita, cuando los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades de la dependencia, y en el caso de una guerra, y los trabajadores pertenezcan al ejército o establecimientos que dependan del Gobierno.

(33) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. pág. 98

El artículo 449 manifiesta lo siguiente, " La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo ".

Para poder justificar la huelga y se declare existente se requiere de previos requisitos que deben conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, por lo que el artículo 450 nos precisa el objeto que debe contener una huelga:

" La huelga deberá tener por objeto :

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital ;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo ;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato.ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del

contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades ; y,

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores,

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis ".

Cuando hablamos de suspensión para la realización de la huelga se requiere que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la Dependencia, claro esta una vez que se tenga alguno de los fines u objetos antes mencionados.

Para que la huelga sea declarada legalmente inexistente nos remitimos al artículo 459 que indica:

" La huelga es legalmente inexistente si :

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el

artículo 450; y

III: No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores ".

Y por último el artículo 469 nos precisa, " La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones ;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores ;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión ".

Generalmente las huelgas terminan por arreglos entre los patrones y trabajadores o el sindicato que los representa, y en caso de no llegar a un convenio serán sometidos a un arbitraje, o la Junta dicte el laudo, este resolverá el fondo del conflicto y los trabajadores tendrán que acatar la resolución.

3. LEY BUROCRATICA

Ahora nos toca hablar sobre la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado B del artículo 123 de la Constitución. Por el solo hecho de estar reglamentadas las relaciones jurídicas entre el Estado y sus servidores en el artículo 123 Constitucional, dentro del Título denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", la relación entre el Estado y sus trabajadores constituye una relación de derecho laboral. (34)

Y comenzamos con el precepto que amplía la aplicación de la Ley Burocrática.

Artículo I, señala " La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifa de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho " y Hospital Infantil; así como de los
(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. pág. 187.

otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos".

Dentro de los organismos descentralizados encontramos también a Telecomunicaciones de México, ya que tiene a su cargo función de servicios públicos.

En el artículo 2 nos indica, " Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las Dependencias e Instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

En la Organización Colectiva de los trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo, juega un papel importante el sindicato como un representante e intermediario de los trabajadores para mejoramiento de los intereses comunes de sus agremiados.

En el artículo 67 nos da el concepto de sindicato, " Los Sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma Dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Como es sabido todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato, este ingreso al sindicato es de carácter irrenunciable, también es oportuno mencionar que en cada Dependencia sólo habrá un

sindicato.

Al igual que la disposición de la Ley Federal del Trabajo, en la que nos indica que solo formaran parte del sindicato de trabajadores los empleados de base, por consiguiente los de confianza no pueden ser integrantes del sindicato.

Y de manera igual, para la constitución de un sindicato se requiere que lo formen 20 trabajadores o más.

Para el registro de estos sindicatos nos precisa el artículo 72 lo siguiente, " Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos :

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Los estatutos del sindicato;

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquéllas, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus

antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la Solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso al registro ".

Se ha mencionado con anterioridad que el registro de un sindicato se cancelará por la disolución del mismo.

Así mismo se señaló que solo podrán ser expulsados los trabajadores de un sindicato por la votación de la mayoría de los miembros del sindicato o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales.

En el artículo 75 se dispone que " Queda prohibido todo de reelección dentro de los Sindicatos ".

De aquí se desprende una de las tantas violaciones a las disposiciones de esta Ley, en comento, ya que en el organismo público descentralizado Telecomunicaciones de México, no se hace del conocimiento a los trabajadores del día y fecha de la elección del Secretario General; y cuando dan a conocer en un desplegado que ya pasaron las elecciones nos encontramos con que se han reelecto los mismos integrantes.

Artículo 77. " Son obligaciones de los sindicatos :

I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

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

III. Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

IV. Proporcionar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado ".

Estos sindicatos solo podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Ya se ha mencionado que para que se disuelva el Sindicato, será por el voto de las dos terceras partes de los miembros y en caso de que no se reúnan los 20 trabajadores como mínimo que se piden para la constitución del sindicato.

Artículo 84, " La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se regirá por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación".

Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que, la relación entre el Estado y sus trabajadores constituye una relación de derecho laboral, como ya se comento.

CAPITULO

IV

PROBLEMATICA SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE TELECOMM

I. FUNCIONES.

El Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Telecomunicaciones de México, surge del Acta Constitutiva del 21 de agosto de 1989, que junto con la declaración de principios de la misma, se encuentra bajo custodia permanente en los Archivos del Comité Ejecutivo Nacional.

Esta organización esta integrada por todos los trabajadores de Telecom., que no desempeñen labores de confianza, según el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y además por todos los que en el futuro se incorporen y dependan del presupuesto de este Organismo.

Como objetivo del Sindicato será luchar permanentemente por los trabajadores para lograr todas las reivindicaciones laborales, económicas, políticas, sociales, deportivas y culturales.

El lema del Sindicato es : " Nada por la fuerza todo con el derecho y la razón ".

Los organos de gobierno del Sindicato a través de los cuales se

ejerce permanentemente la soberanía de los miembros de la organización son los siguientes:

I. El Comité Ejecutivo Nacional.

II. Los Comités Ejecutivos de las Secciones.

El Comité Ejecutivo Nacional y los Comités Ejecutivos Locales son los órganos representativos de la Dirección del Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones de México.

Sus funciones son eminentemente ejecutivas, ya que a ellos corresponde proveer la ejecución de los acuerdos tomados en el seno de la Convención Nacional, Consejo Nacional de Secretarios Generales, Asambleas Generales y Plenos, así como ejecutar los dictámenes de los Consejos de Vigilancia.

Las funciones de Comité Ejecutivo Nacional son :

a) Ejercer la representación y atribuciones del Comité Ejecutivo Nacional;

b) Orientar la acción del Sindicato de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

c) Ejecutar los acuerdos de las Convenciones, Consejos, Plenos,

Asambleas y los dictámenes que le competen;

d) Luchar por el cumplimiento de las reivindicaciones políticas, económicas y sociales del Sindicato;

e) Defender los derechos de los miembros del Sindicato disponiendo la creación de nuevas Secciones o Subsecciones en la medida que lo reclame el número de trabajadores y la existencia de problemas laborales a ventilar, no siendo por lo tanto necesario, esperar la autorización del Congreso o Convenciones para crear las Secciones;

f) Celebrar Plenos de conformidad con lo ordenado por el presente Estatuto;

g) Convocar a Consejo, Convenciones, Plenos y Asambleas;

h) Designar de entre sus miembros, a los representantes al Servicio del Estado;

i) No excederse del presupuesto fijado para el sostenimiento del Sindicato;

j) Dictar medidas de restricción presupuestal cuando la situación financiera del Sindicato lo requiera;

k) Mantener información permanente con las Secciones sobre los

problemas de carácter general;

l) Autorizar o negar justificadamente las salidas en comisión de los Secretarios en función de sus cargos;

m) Declarar las huelgas que acuerde el Sindicato;

n) Vigilar que los representantes de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón cumpla fielmente con las disposiciones del reglamento respectivo;

o) Señalar lineamientos y orientar el desarrollo de la labor de los Secretarios de los Comités Ejecutivos Locales en las diferentes Secciones y Subsecciones que integran el Sindicato;

p) Entregar inventario por conducto de cada uno de sus Secretarios al ser substituido en sus cargos, los intereses a su cuidado con la intervención del Consejo Nacional de Vigilancia;

q) Los miembros del Comité Ejecutivo y demás cuerpos de carácter directivo nacional, ejercerán control sobre las actividades de los dirigentes locales cuyas atribuciones se equiparen a las de aquellos, a fin de mantener informados para coordinar el trabajo entre los organismos nacionales y locales;

r) Planificar las actividades inherentes a la función que

desempeñan, y mantenerse en contacto con los diferentes organismos del sindicato en el país;

s) Es obligatorio del Comité Ejecutivo Nacional, al máximo de sus posibilidades de tiempo, asistir a las Secciones y Subsecciones del país; preferentemente en las asambleas ordinarias y reuniones de trabajo con el personal en las oficinas y administraciones que integran la organización, con el propósito de conocer más a fondo los problemas y necesidades de los trabajadores;

t) Celebrar Plenos Ordinarios cada treinta días y Extraordinarios cuando los convoque el Secretario General, por iniciativa propia o bien a petición del cincuenta por ciento de los miembros del Sindicato más uno del Secretario del Comité Ejecutivo Nacional para tratar en estos últimos casos, algún asunto que no permita demora;

u) Otorgar, revocar o substituir los poderes generales o especiales otorgados por el Sindicato;

v) Recibir las acusaciones que por su conducto corresponda, hacer llegar y tumarlas al órgano correspondiente;

w) Ejecutar a nombre del Sindicato las sanciones dictadas por Convenciones, Consejos Nacionales de Secretarios Generales y Consejo Nacional de Vigilancia que le compete a aquel;

y) *La obligatoriedad de que el Secretario General encabece una comisión formada por las Secretarías de Trabajo y Conflictos, Capacitación y Educación Sindical y Asesoría Legal, para que en cada trienio sindical, se cumpla con la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo; y,*

z) *Vigilar eficientemente y si lo considera necesario, contrate conforme a lo que prevé el propio estatuto, asesores en la materia y se determine el mejor funcionamiento del seguro de grupo de los trabajadores de Telecomunicaciones de México ya sea que se continúe manejando dentro o fuera de la Aseguradora , para que el trabajador reciba oportunamente el pago a que tiene derecho, elevando la póliza de vida o retiro, a una cantidad congruente con la realidad económica en que se vive.*

El Comité Ejecutivo Nacional constituye el órgano máximo de ejecución del Sindicato integrándose con los elementos electos en Convención Nacional Ordinaria, de conformidad con lo previsto en el presente Estatuto quedando integrado de la siguiente forma:

Secretario General.

Secretario de Organización y Estadística.

Secretario de Capacitación y Educación Sindical.

Secretario de Trabajo y Conflictos.

Secretario de Finanzas.

Secretario de Previsión Social y Servicios Médicos.

Secretario de Pensiones y Jubilaciones.

Secretario de Vivienda y Créditos Hipotecarios.

Secretario de Préstamos a Corto Plazo.

Secretario de Prensa y Difusión Cultural.

Secretario de Actas y Acuerdos.

Secretario de Fomento Deportivo.

Secretario de Acción Política.

Secretario de Acción Femenil

Comisión de Acción Juvenil.

2 representantes ante la H. Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

Comisión Nacional del Seguro.

Asesor General.

Consejo Nacional de Vigilancia.

Un presidente y Dos vocales.

Para conocer un poco más sobre las funciones del Sindicato de Telecomm., creemos que es conveniente dar 5 atribuciones de cada una de las Secretarías que conforman el Comité Ejecutivo Nacional.

A) Atribuciones del Secretario General:

1. Ostentar la Personalidad Jurídica del Sindicato y representar al Comité Ejecutivo Nacional.

2. Exigir el cumplimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del ISSSTE y demás leyes que contengan disposiciones en beneficio de los trabajadores.

3. Presidir el Comité de Huelga.

4. Designar comisiones auxiliares y técnicas que se requieran para dar cumplimiento al plan de trabajo correspondiente.

5. Propugnar la armonía y unidad entre los miembros del

Sindicato y entre éstos y los dirigentes de la organización.

B) Secretario de Organización y Estadística:

1. Desarrollar la labor de organización que demandan las tendencias del Sindicato, de conformidad con su programa y declaración de principios.

2. Llevar el registro de los miembros de la organización.

3. Atender las instrucciones y coordinar con el Secretario General para organizar los contingentes a efecto de verificar la realización de manifestaciones y mítines.

4. Firmar las convocatorias para las Convenciones, Consejos Nacionales de Secretarios Generales.

5. Formular y conservar el inventario de los muebles útiles y enseres de las oficinas del Sindicato.

C) Secretario de Capacitación y Educación Sindical, funciones:

1. Luchar por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que esten conformados por igual número de representantes del Sindicato y la Autoridad.

2. Pugnar porque el trabajador ejerza el derecho que tiene a ser capacitado en su trabajo.

3. Cumplir con las comisiones que le encomiende el Secretario General.

4. Pugnar por el Desarrollo Ideológico y Cultural de los miembros del Sindicato.

5. Coordinar con el Secretario de Prensa y Difusión Cultural, el período oficial del Sindicato.

D) Obligaciones del Secretario de Trabajo y Conflictos :

1. Tramitar los casos de conflictos que le sean turnados por la Comisión Mixta de Escalafón.

2. Promover las actuaciones necesarias en caso de violaciones de las leyes que regulan al organismo, pidiendo la aplicación de la Ley de Responsabilidades en caso de que procedan .

3. Hacer las gestiones necesarias para impedir los ceses o reajustes de personal y defender administrativa y jurídicamente los casos que llegaran a presentarse.

4. Pugnar porque las plazas de última categoría sean totalmente

cubiertas por el Sindicato.

5. Rechazar las sanciones y pliegos de responsabilidades que en forma irregular se aplica en perjuicio de la economía del trabajador.

E) Secretario de Finanzas, y su función :

1. Tener bajo su responsabilidad personal, los fondos del Sindicato.

2. Llevar la contabilidad del Sindicato, de acuerdo con el sistema que se establezca y con las prevenciones del estatuto.

3. Pagar los documentos que se le presenten a cobro y que lleven lo requisitos legales.

4. Expedir constancia de todos los cobros que haga efectivos.

5. Pagar todos los gastos de administración del Comité Ejecutivo Nacional, con aprobación del Secretario General y el Consejo de Vigilancia.

F) Atribuciones del Secretario de Previsión Social y Servicios Médicos:

1. Exigir que en los Centros de Trabajo del Organismo

Telecomm., se cumplan con las normas de seguridad e higiene que garanticen la vida y seguridad del trabajador.

2. Exigir la dotación de botiquines en todas las oficinas y centros de trabajo, inclusive en los lugares más apartados.

3. Pugnar porque la atención médica sea más eficiente para los miembros del Sindicato y sus familiares.

4. Realizar las gestiones necesarias para que el trabajador y su familia no se les prive de sus ingresos en caso de enfermedad.

5. Luchar por la expedición de leyes más avanzadas que garanticen la protección para los riesgos de los trabajadores.

G) Secretario de Pensiones y Jubilaciones, y sus obligaciones :

1. Tener los conocimientos que señala el inciso g) del artículo 55 de los estatutos.

2. Llevar un registro de todas las jubilaciones y pensiones que por su conducto se obtengan y tramiten.

3. Realizar todos los trámites sobre pensiones y jubilaciones.

4. Efectuar los trámites correspondientes, relacionados con las

hojas de servicio de todos los trabajadores que lo requieran.

5. Gestionar todo lo relacionado con el pago a los jubilados.

H) Secretario de la Habitación y Créditos Hipotecarios :

1. Atender todo lo relativo a la rama de Habitación y Préstamos Hipotecarios efectuados ante la autoridad competente.

2. Trámitar ante las autoridades, todo lo relacionado a las constancias de servicio, para los fines de habitación y préstamos hipotecarios.

3. Llevar el control eficiente de todos los departamentos y casa habitación, sobre los que tenga jurisdicción el Sindicato.

4. Gestionar la devolución de descuentos indebidos en materia de préstamos hipotecarios, así como 5% del FOVISSSTE.

5. Promover la construcción de Unidades Habitacionales para los trabajadores de Telecomm.

I) Atribuciones del Secretario de Préstamos a Corto Plazo :

1. Efectuar ante las autoridades e instituciones competentes todos los trámites relativos a Préstamos a Corto Plazo.

2. Luchar ante el ISSSTE porque se reanuden y mantengan vigentes los Préstamos Especiales.

3. Exigir al ISSSTE, se supriman los descuentos indebidos que afectan la economía de la familia del trabajador.

J) Secretario de Prensa y Difusión Cultural :

1. Editar el periódico Oficial del Sindicato.

2. Pasar copia a la Secretaria de Finanzas, de los contratos que se celebran por anuncios en el periódico del Sindicato.

3. Cooperar con la Secretaria de Organización en las manifestaciones y mítines.

4. Remitir con oportunidad el periódico del Sindicato a las Secciones, Subsecciones y lugares que estime necesarios.

5. Publicar mensualmente un boletín que aparezca en el periódico del Sindicato, con los acuerdos de importancia en las Asambleas.

K) Secretario de Actas y Acuerdos :

1. Levantar actas de todos los Plenos del Comité Ejecutivo Nacional.

2. *Dar lectura de cada Pleno del acta del último verificativo.*
3. *Clasificar y tener bajo su custodia el archivo general del Sindicato.*
4. *Firmar todas las actas del Comité Ejecutivo Nacional.*
5. *Llevar un registro de los asistentes a las Asambleas.*

L) Secretario de Fomento Deportivo :

1. *Pugnar por el establecimiento de Centros Deportivos , bajo el control absoluto del Sindicato.*
2. *Mantener relaciones con los organismos deportivos del país y el extranjero.*
3. *Asistir a todos los actos deportivos que realice la Federación de Sindicatos.*
4. *Presentar toda clase de iniciativas a fomentar el deporte entre los miembros del Sindicato.*

M) Secretario de Acción Política :

1. *Orientar a los miembros de la Organización sobre los*

problemas de carácter político nacional en aquellos que el Sindicato haya de intervenir.

2. Activar la participación de la mujer y la juventud en el ejercicio de sus derechos políticos.

3. Elaborar el estudio y resolución de todos los problemas de carácter político que afecten al Sindicato.

4. Suscribir todos aquellos documentos públicos en los que den a conocer los problemas políticos del Sindicato.

N) Secretaria de Acción Femenil :

1. Atender las actividades sociales del Comité Ejecutivo Nacional.

2. Luchar por el respeto de igualdad jurídica de la mujer.

3. Luchar para que la mujer se le permita el acceso a todos los niveles de capacitación.

4. Elaborar y ejecutar programas tendientes a motivar a las compañeras trabajadoras de Telecomm.

O) Atribuciones de la Comisión de Acción Juvenil :

1. Propiciar la superación intelectual, física y mental de la juventud trabajadora.

2. Fomentar el interés por los problemas laborales de Telecomm., a efecto de mejorar el adiestramiento de las juventudes.

3. Adiestramiento por los medios adecuados a la juventud, para que coadyuve al progreso nacional y al mejoramiento integral de los trabajadores.

P) Representantes ante la Comisión Nacional Mixta de Escalafón:

1. Exigir a las autoridades dentro de los términos señalados en el Reglamento de Escalafón, la notificación de todas y cada una de las plazas vacantes y de nueva creación.

2. Conocer las modificaciones que en esta materia, presenta la reforma administrativa pugnando porque se respeten los derechos de los trabajadores.

Q) Asesor General :

1. Servir de enlace entre el Comité Ejecutivo Nacional y las más altas autoridades del país o del organismo Telecomm., para el exámen y discusión de problemas de importancia nacional y colectiva.

2. Asesorar a la organización en el orden político sindical y social.

El Comité Ejecutivo Nacional de Telecomunicaciones de México se encuentra en 1995 integrado por :

1. Manuel Ernesto Alvarez Arana - Secretario General

2. Asdrival Villanueva Sanchez - Secretario de Organización y Estadísticas.

3. Rogelio González López - Secretario de Trabajo y Conflictos

4. Heber Espinoza de los Santos - Secretario de Finanzas

5. Eutiquio Hernández Villegas - Secretario Previsión Social y Servicios Médicos.

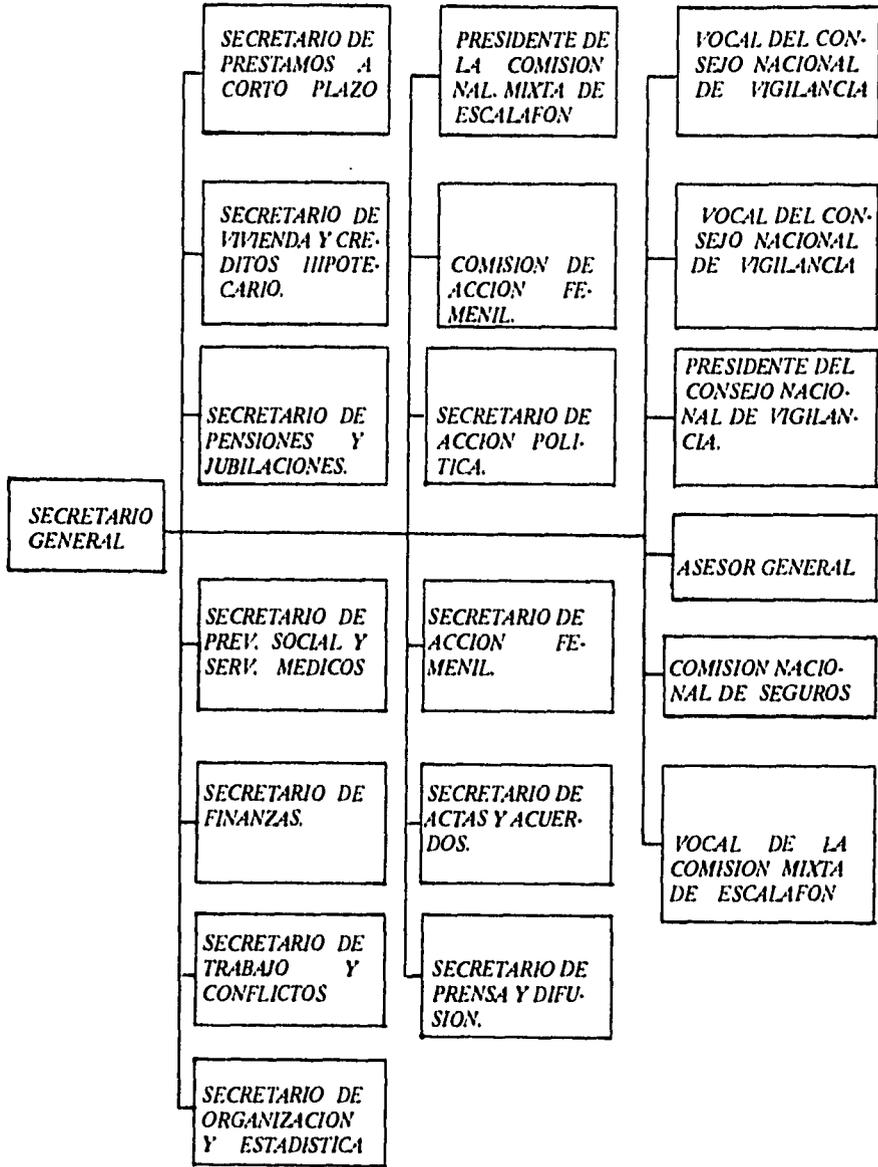
6. Amadeo Romero Alcantara - Secretario de Pensiones y Jubilaciones.

7. Carlos Garzón Ruíz - Secretario de la Vivienda y Crédito Hipotecario.

8. Sebastian Torres Valdéz - Secretario de Prestamos a Corto Plazo

9. *Israel Ruíz García - Secretario de Prensa y Difusión*
10. *Adalberto Estrada Salazar - Secretario de Actas y Acuerdos*
11. *Lourdes de la Loza González - Secretaria de Acción Femenil*
12. *Victor Jimenez Dominguez - Secretario de Acción Política*
13. *Eutimio Alcares Ramos - Comisión de Acción Juvenil*
14. *Arturo Martínez Rodríguez - Presidente de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.*
15. *Eduardo Sánchez García - Vocal de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.*
16. *Angel Homero Ibarra Paredes - Comisión Nacional de Seguros.*
17. *Manuel Monarrez Valenzuela - Asesor General*
18. *Roberto Escalera Hernández - Presidente del Consejo Nacional del Vigilancia*
19. *María Guadalupe Muñoz Ortiz - Vocal del Consejo Nacional de Vigilancia*

2. ORGANIGRAMA



3. CONDICIONES DE TRABAJO.

La creación del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, a través del cual los derechos de los trabajadores se elevaron a rango Constitucional; vino a formalizar plenamente los derechos de los trabajadores al servicio de la función pública y posteriormente la regulación de la relación entre el Estado y sus trabajadores quedó ampliamente con la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B".

Dentro del esquema mencionado, Telecomunicaciones de México ha demandado la necesidad de establecer un mecanismo normativo que contenga los derechos y obligaciones de los trabajadores de base y del Titular del propio Organismo. Esta normatividad esta contenida en las Condiciones Generales de Trabajo.

Estas Condiciones Generales de Trabajo se han elaborado con la opinión del Sindicato a efecto de que contemplen las normas y reglas convenientes para obtener mayor productividad, seguridad y eficacia en el trabajo.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Organismo Público Descentralizado Telecomunicaciones de México, esta compuesta por Catorce Capítulos.

Los integrantes del Sindicato Unico de Trabajadores de

Telecomunicaciones de México, fueron elegidos directamente por las Autoridades del organismo TELECOMM siendo esto contrario a lo que dice la Ley que todos los integrantes del Sindicato deben elegir libremente a su representante este es el caso por el que atraviezan los empleados ya mencionados.

Las disposiciones de estas Condiciones son obligatorias para el Titular del propio organismo y para sus trabajadores de base.

4. SITUACION DEL TRABAJADOR.

De un tiempo a la fecha las Condiciones Generales de Trabajo se renuevan cada 3 años, tiempo que dura el ejercicio de un Sindicato, por lo que cada uno de sus dirigentes va tomando cartas en las nuevas disposiciones para corregir o añadir a éstas, más como siempre o de costumbre los directivos oficiales se aprovechan para dejar al trabajador sin defensa alguna de sus propios derechos.

Desde hace algunos sexenios a la fecha el Sindicato únicamente es un gremio o un conglomerado más de dirigentes sindicales y trabajadores a los que usa el gobierno para sus fines y a los trabajadores en ocasiones los amenazan para que se disciplinen , a lo que su Sindicato les ordene, abusando estos de las canongías a que se hacen merecedores por estar siempre al servicio de los patrones, más no para servir a sus representados, los cuales quedan siempre al margen de reclamar sus derechos aún cumpliendo con sus obligaciones.

Hay referencias de los errores en que incurren los dirigentes, ya sea voluntariamente a involuntariamente, que son el incumplimiento más necesario en una oficina, como lo son papelería, maquinas para escribir, mesas, computadoras, material de todo tipo, y cuando algun trabajador pide material es reprimido, el Sindicato en lugar de apoyar al trabajador apoya al dirigente de la institución al tratar de sancionar al trabajador por no querer continuar con sus labores aunque no tenga material para trabajar.

Con respecto a las Actas Administrativas dentro del Organismo Telecomunicaciones de México, podemos decir, que por costumbre o por instrucciones de los Titulares de dicho organismo, se violan las estipulaciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo al referirse ésta, que cuando se levanten Actas Administrativas debe de requerirse la presencia del Representante Sindical, y en caso de no encontrarse éste, no podrá levantarse el Acta respectiva; pero una vez de haberse dado por enterado el Sindicato, se comunica con los Titulares del Organismo y de acuerdo a las instrucciones del Titular de la dependencia, se presenta o no al levantamiento del Acta; a parte de que cuando se presente al levantamiento del Acta Administrativa nunca declara a favor de su representado, sino que únicamente afirma lo que ya declaró el Actuante o Jefe Inmediato del trabajador.

El Sindicato a últimas fechas es Condicionado por las autoridades, olvidandose del desempeño de su deber, haciendolo participe de canongías y miembro activo del partido a que pertenece para luego hacerlos aspirar

a un curul por su buen desempeño como Dirigente Sindical.

De aquí podemos expresar que el Sindicato de Telecomunicaciones de México, esta en vías de extinción, los trabajadores inconformes con estos actos, ya no acuden a la elección del Secretario General, pues en repetidas ocasiones se ha llegado al fraude; y es porque el que es electo es remplazado por quien la Dependencia designe, y no queda el que los trabajadores eligieron.

Así podemos continuar con las violaciones en que incurren tanto los Titulares del Organismo como el mismo Sindicato.

5. EL TITULAR DEL ORGANISMO Y SU MANIPULEO AL SINDICATO.

Los trabajadores no pueden acudir a las juntas o plenos a los que convoca el Sindicato, porque sino son amenazados con represalias en sus centros de trabajo por los Titulares de la Dependencia.

A lo que el Sindicato en lugar de negociar con las autoridades, permite este tipo de arbitrariedades.

Al referimos a la historia en el año de 1858, donde el Sindicato no tuvo las agallas suficientes para negociar con las autoridades competentes, hubo una huelga de trabajadores que luchaban por un salario más apegado a la vida que existía en ese entonces, y por medio de la

comunicación periodística llegó a oídos del entonces presidente de la república Lic. Adolfo Ruíz Cortínez; él se presentó con sus auxiliares a la Administración Central de Telégrafos Nacionales a mediar sobre este problema, y todo esto ocurrió con la ausencia de los dirigentes sindicales que no apoyaron a los trabajadores, pero que el presidente dio solución al conflicto dándole el lado a los trabajadores.

Con esta referencia queremos tratar de precisar la fecha, en la que ya comenzaban los dirigentes de la dependencia a manipular a los representantes del sindicato, y estos a su vez a venderse con los Titulares quienes aprovecharon la oportunidad y desde entonces no dejan de intervenir en el régimen del Sindicato.

6. LIBERTAD DE ACTUACION DE LOS TRABAJADORES.

Las violaciones constantes de los Titulares del Organismo Telecomunicaciones de México, hacia las Condiciones Generales de Trabajo, deben llegar a su fin.

Dando a los trabajadores la oportunidad de ejercer sus derechos, conforme a lo establecido en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

El manipular al Sindicato para único beneficio de las Autoridades, es una violación a la no intervención en el régimen interno del Sindicato,

ya que esto se encuentra precisado en el artículo 133 fracción V, VII, VIII de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley ha sido tajante para garantizar el derecho de los trabajadores frente a las prohibiciones de los Titulares de la Dependencia.

Consideramos que las sanciones a los Titulares que son de forma pecuniaria, no les causa perjuicio alguno tomando en cuenta que en repetidas ocasiones vuelven a reincidir en las mismas violaciones a las normas establecidas en nuestras leyes.

Es conveniente señalar en este estudio al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las prohibiciones de los patrones y constantemente no son cumplidas por los Titulares del Organismo Público descentralizado Telecomunicaciones de México, al violar algunas fracciones de dicho artículo.

El artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo nos indica :

" Queda prohibido a los patrones :

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo ;

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados ;

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste ;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato;

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo ;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

IX. Emplear el sistema de " poner en el índice " a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar opción ;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo influencia de un narcótico o droga enervante ".

El Titular del Organismo (TELECOMM) infringe las fracciones V, VII, VIII del artículo 133 de nuestra Ley Federal del Trabajo, al intervenir en el régimen del Sindicato, evitando que este defienda a los miembros del Sindicato en los que se refiere a sus derechos; también al restringir a los trabajadores los derechos que la Ley les otorga, y al mismo tiempo hacer propaganda política y querer imponer al trabajador el voto por el partido político que ellos creen conveniente, diciéndoles a ese partido se les debe el ingreso que percibe cada trabajador, y en manos de ellos esta el continuar laborando dentro de la Dependencia.

La Ley Federal en el Título Dieciseis de " Responsabilidades y Sanciones ", en sus artículos 992, 1001 y 1002 cuantifica las sanciones pecuniarias a que se harán acreedores los patrones en caso de incurrir en responsabilidades y precisa :

Artículo 992. " Las violaciones a las normas de trabajos cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

Artículo 1001. " Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 ".

Artículo 1002. " De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional ".

Los Titulares de Telecomunicaciones de México al querer tener siempre bajo presión a los trabajadores, les ofrece a los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional mejores niveles salariales, así como mayor ganancia para ellos, a cambio de no defender ningún derecho de los trabajadores, además de permitirles que se reelijan a su gusto.

Por lo anterior creemos conveniente que para poder acabar con esta situación y no volver al luchar por mejoras sindicales, es oportuno pedir a los legisladores que modifiquen el Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para que los Patrones no intervengan en el régimen del sindicato, y la sanción sea de igualdad , así como la de los Trabajadores

que al infringir la Ley se da por terminado su Contrato de Trabajo.

Lo único que pedimos es que los Derechos y Obligaciones sean parejas tanto para los trabajadores como para los patrones, que triunfe la justicia social y el tiempo que se requirió para lograr la Libertad Sindical no sea sólo tiempo perdido sino que continúe evolucionando para lograr un mejor Sistema de Trabajo y de Lucha para los Trabajadores.

La propuesta que consideramos oportuna para el Sindicato de TELECOMM , es hacerse una autocrítica, un replanteamiento sobre la situación que está jugando dentro del organismo, sobre lo que realmente es el mandato que cumple, organizar estrategias de las acciones sindicales dando la oportunidad de participación a los asociados del sindicato, consideramos que una autoevaluación a la formación sindical en estos momentos , podría renovar y orientar a los sindicatos hacia una verdadera libertad sindical.

CONCLUSIONES

PRIMERA : *Los Titulares de las Dependencias mantienen sometidos a crecientes presiones económicas a los trabajadores; y justamente en este tiempo los titulares tratan de debilitar la capacidad de acción de los miembros y la combatividad de los sindicatos.*

Con un nuevo programa de acción se puede demostrar que en una época económicamente difícil, los sindicatos y sus miembros pueden reaccionar en forma rápida y coordinada para consolidar un sindicato fuerte.

- Es preciso superar las diferencias legales y sociales existentes entre titulares y trabajadores .

Sigue siendo tarea de los sindicatos luchar por la ampliación del estado social de derecho y participar en la conformación democrática de la sociedad, así como continuar el combate por la igualdad de derechos de los trabajadores.

SEGUNDA : *En este análisis a una parte del Sector Comunicaciones y Transportes pretendemos que se tenga una visión a cerca de la problemática sindical, en Vías de Extinción no consideramos justo el no poder obtener los beneficios de la clase trabajadora.*

El sindicato debe hacerse una autocrítica , un replanteamiento sobre el papel que juega dentro del organismo TELECOMM, sobre la autenticidad del mandato que cumple, sobre la cohesión entre las bases y sus dirigentes , sobre las estrategias y la táctica de las acciones sindicales , sólo con una autoevaluación de este tipo , se podran renovar y orientar los sindicatos hacia una verdadera libertad sindical .

Es necesaria la falta de nutrirse de representatividad, de libertad y de democracia, ya que sin éstos elementos, el sindicato se convierte en una simple caricatura o en instrumento al servicio de los patrones.

No es posible seguir tolerando al sindicato el continuar solapando abiertamente a los líderes sindicales para que cometan irregularidades dentro del sindicato de TELECOMM.

La modernización estructural dentro del sindicato, así como la conjunción de la negociación trabajador-patrón es vital para poder lograr beneficios, para la superación de los trabajadores y que la lucha por obtener mejoras siga su transcurso de manera positiva, para que todos logren el beneficio en común dentro de la Dependencia

y poder compartir la prosperidad de la misma .

T E R C E R A: *Otro de los problemas por lo cuales atraviesa TELECOMM consiste en que, los representantes de los trabajadores carecen de los conocimientos jurídicos, a otros les falta conciencia de clase.*

Para tratar de solucionar este problema consideramos que debe existir conciencia de aquellos que eligen a los representantes del sindicato para, elegir y apoyar a aquellos con conocimientos legales por lo menos cursando la carrera de derecho.

Esto es para asesorar o representar a los trabajadores teniendo fundamentos básicos para obtener aquello que conforme a derecho les corresponde como trabajadores.

C U A R T A : *La Ley para garantizar el derecho de los trabajadores es tajante frente a las prohibiciones de los Titulares de las Dependencias.*

Es conveniente señalar el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo el cual nos señala las prohibiciones de los patrones.

Nos referimos más concretamente a la no intervención

sindical .

Tratando de dar una solución a esta violación por parte de los Titulares de la Dependencia, es necesaria una reforma a los artículos 992, 1001, 1002.

Así los Titulares de esta u otras Dependencias podrían tomar más en serio la sanciones que la Ley les impone al infringir los artículos correspondientes a las prohibiciones que tienen.

QUINTA: *A través del tiempo el Derecho del Trabajo se forjó superando varias Etapas la de Prohibición, la de Tolerancia, para así llegar a el período actual.*

Los Sindicatos en México y en los últimos años han entrando a la que parece ser su última etapa.

Esto nos hace pensar que los sindicatos se encuentran en Vía de Extinción; por eso podemos decir que los sindicatos actuales, no son lo de antes, asociaciones creadas para defender los derechos de la clase trabajadora, estamos en un retroceso en lugar de avanzar.

Es urgente comenzar una nueva etapa de reconstrucción de lo que es verdaderamente la libertad sindical, dando

oportunidad a la modernización, a la evolución del movimiento de la clase trabajadora, creemos que a mayor libertad sindical, el resultado de productividad será cada día mayor y la economía del pueblo crecerá.

Esta nueva etapa, debe de comenzar con un análisis para reformar nuestra Ley, tomando en cuenta la vida actual, considerando principalmente los factores socio-económicos por los cuales nuestro país atravieza.

El principal objetivo de este estudio es obtener nuevamente una libertad sindical, y terminaremos diciendo que se requiere dentro del sindicato una soberanía interna que nos lleve a alcanzar un reconocimiento a la clase trabajadora.

B I B L I O G R A F I A .

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Derechos Reunidos. Madrid 1981.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cardenas. México 1978.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México 1990.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. "Derecho Colectivo del Trabajo". Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1990.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Pac. México 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México 1982.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1989.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa. México 1990.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. "Derecho Individual y Derecho Colectivo". Novena Edición. Porrúa. México 1992.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Porrúa. México 1980.

DEVEAL, Mario C. El Derecho del Trabajo en su Aplicación y su Tendencias. Tomo II. Astrea. Buenos Aires, Argentina 1983.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición. Porrúa. México 1994.

KAHN FREUND, Otto. Trabajo y Derecho. Tercera Edición. Traducción Galiana Moreno Jesús M. Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España 1987.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajo. Volumen II. Cuarta Edición. Depalma. Buenos Aires, Argentina 1987.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores. Pac. México 1985.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicato, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición. Porrúa. México 1982.

VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas. México 1979.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centesimo Quinta Edición. Porrúa. México 1994.

Ley Federal del Trabajo. Septuagesimo Segunda Edición. Porrúa. México 1994.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Trigesima Tercera Edición. Porrúa. México 1995.

13
NY
1-6-96