



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN

## LA ACTUACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA EN LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA POR FALTAS AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN PEMEX

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARCO ANTONIO CASTILLO PINEDA



FES Aragón

ASESOR:  
LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ

MÉXICO 2013



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.

Agradezco a Dios por darme la vida y  
la oportunidad de llegar a éste momento,  
en el cual culmino una etapa llena de  
esfuerzos, pero sobre todo le agradezco  
por hacerme formar parte de la familia  
CASTILLO PINEDA, la mejor de todas.

Agradezco a mi padre el Sr. RAÚL CASTILLO  
GUZMÁN, por ser el mejor ejemplo que puedo  
tener, por haberme apoyado a llegar a ésta  
etapa de mi vida, pero sobre todo por ser el  
gran hombre que es, TE AMO PAPÁ.  
Lo logramos!! Porque esto nunca hubiera  
sido posible sin ti; gracias.

*Agradezco a mi mamá la Sra. MARGARITA  
PINEDA CEDEÑO, por ser un apoyo para mi,  
por ser la mamá que es, por amarme como yo  
la amo y por haberme impulsado siempre  
para llegar a estar aquí.*

*Agradezco a mi mamá la Sra. MARÍA ISABEL  
PINEDA CEDEÑO, porque de igual manera siempre  
me ha apoyado e impulsado para llegar a ser  
mejor hombre, dándome los consejos necesarios  
para dar lo mejor de mi.*

**LAS AMO A LAS DOS POR SER PARTE DE ESTO.**

*Agradezco a mis hermanos LUIS,  
KARINA y ALMA CASTILLO PINEDA,  
por ser parte de ésta familia, por ser un  
apoyo para mi, pero sobre todo gracias  
simplemente por ser mis hermanos.  
LOS AMO.*

*Agradezco a una persona muy especial,  
que ha estado conmigo éste último par  
de años, impulsándome para concluir ésta  
etapa de mi carrera, por su apoyo y su cariño  
demostrado. GRACIAS REYNA ELIZABETH*

*HERNÁNDEZ SÁNCHEZ.*

*Te quiero mucho.*

*Agradezco a mi tío el Sr. ROBERTO  
PINEDA CEDEÑO, por brindarme su  
apoyo todo el tiempo, por demostrarme  
su cariño, por ser parte de mi familia y  
por estar siempre pendiente de mi.*

*Agradezco a mi tío el Sr. MARTÍN PINEDA  
CEDEÑO, por ser parte de mi familia, porque  
siempre me ha demostrado apoyo incondicional,  
por estar cuando lo he necesitado.*

**LOS QUIERO MUCHO TÍOS.**

**ESTO TAMBIÉN VA DEDICADO A USTEDES**

**MAMÁ LUCI, TÍO JOSÉ LUIS, MAMÁ MARY (q.e.p.d.).**

*Un agradecimiento muy especial al  
Lic. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ,  
por haberme brindado su tiempo, así  
como compartido sus conocimientos, en  
la asesoría y elaboración de ésta tesis.*

*Y un enorme agradecimiento a ésta gran  
casa de estudios como lo es la UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por ser  
mi segunda casa, por darme el conocimiento  
necesario para ejercer ésta linda profesión de  
Lic. en Derecho y por haberme formado para  
ser un hombre productivo en la sociedad.*

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>SINDICALISMO Y SINDICATO</b> .....	3
<b>1.1 Los derechos de reunión, sociedad y asociación</b> .....	3
<b>1.1.1 El derecho de reunión</b> .....	3
<b>1.1.2 El derecho de sociedad</b> .....	5
<b>1.1.3 El derecho de asociación</b> .....	6
<b>1.2 Génesis y causas del movimiento sindical</b> .....	7
<b>1.3 El sindicalismo forma de expresión de una clase social</b> .....	11
<b>1.4 Antecedentes del concepto de Sindicato</b> .....	14
<b>1.5 Clasificación de los Sindicatos</b> .....	15
<b>1.6 Requisitos para la constitución de un Sindicato</b> .....	17
<b>1.6.1 Requisitos de fondo</b> .....	17
<b>1.6.1.1 En cuanto a las personas</b> .....	18
<b>1.6.1.2 En cuanto al objeto</b> .....	18
<b>1.6.1.3 En cuanto a la organización</b> .....	19



1.6.2 Requisitos de forma.....	29
1.7 El registro del Sindicato.....	31
1.8 Obligaciones y prohibiciones del Sindicato.....	34

## **CAPÍTULO 2**

### **OBJETO Y FINALIDADES DEL SINDICATO**

2.1 OBJETO.....	38
2.1.1 Estudio de los intereses comunes.....	41
2.1.2 Mejoramiento de los intereses comunes.....	44
2.1.3 Defensa de los intereses comunes.....	45
2.2 Finalidades.....	50

## **CAPÍTULO 3**

### **EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**

3.1 Génesis.....	56
3.2 Estatutos.....	63

## **CAPÍTULO 4**

### **EL SINDICATO PETROLERO Y EL SISTEMA DISCIPLINARIO EN PEMEX**

<b>4.1 Contrato Colectivo de Trabajo.....</b>	<b>81</b>
<b>4.2 Reglamento Interior de Trabajo.....</b>	<b>97</b>
<b>4.3 Intervención del Sindicato en la integración de la investigación</b>	
<b>    administrativa.....</b>	<b>102</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>109</b>

### **BIBLIOGRAFÍA**

## INTRODUCCIÓN

A través de esta tesis nos podremos dar cuenta que a lo largo de la historia y desde su aparición, los sindicatos siempre han buscado una sola finalidad: cuidar y proteger los intereses de sus agremiados dentro del campo laboral, frente a los patrones.

En este camino nos hemos dado cuenta que los sindicatos han tenido que enfrentar diferentes obstáculos para poder llegar y ubicarse en el lugar que ocupan en la actualidad.

Sólo que en esta ocasión nos enfocaremos al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (en lo sucesivo STPRM), que tiene una relación laboral con la empresa mexicana Petróleos Mexicanos (en lo sucesivo PEMEX).

La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 356, define al sindicato como “la asociación de trabajadores o patrones” y que la finalidad para lo cual se constituye: son el estudio, la defensa y mejora de los respectivos intereses de sus agremiados.

Es por eso que en esta tesis se busca, más que criticar, proponer que se cumpla de una manera más eficaz una de estas tres características, que es la defensa de tales intereses.

Desde nuestro punto de vista si no se cumple cualquiera de los objetivos para los cuales se constituyó, el sindicato perdería su razón de ser, es decir, de existir.

Investigamos que dentro del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el STPRM y PEMEX, cuando alguno de sus agremiados comete alguna falta administrativa, es sometido a una investigación del mismo carácter.

Una vez que la misma ha sido efectuada, el resultado se hará del conocimiento del trabajador; para lo cual se menciona que en la audiencia respectiva deberá estar presente el trabajador, así como un representante del sindicato y un representante de la empresa.

A pesar de lo anterior, en ninguna parte del Contrato Colectivo se menciona que el representante del sindicato deberá tener alguna profesión específica. Es por eso que se propone que dicho representante sindical deba ser, siempre, un licenciado en derecho.

Lo anterior, porque se entiende que el abogado, podrá realizar una mejor representación del agremiado y, por lo tanto, se estará cumpliendo de manera destacable el precepto referente a la mejor defensa de los intereses de los afiliados al sindicato.

De esta manera el trabajador contará, realmente, con la óptima defensa que le puede brindar el sindicato al que pertenece.

## CAPÍTULO 1

### SINDICALISMO y SINDICATO

A manera del preámbulo al tema que nos ocupa en este capítulo, debemos abordar los derechos del hombre.

El ser humano posee derechos de modo inherente y, de tal manera, que el reconocimiento y respeto a los mismos se halla plasmado en diversos documentos y declaraciones reconocidos universalmente.

Pero es en las Constituciones de la inmensa mayoría de países, en donde adquieren su fuerza mayor porque en tales documentos se transforman en *leyes*, que de modo intrínseco implican el carácter de *obligatoriedad de su cumplimiento* y –lo remarcamos- *su respeto*.

En concordancia con la temática del presente trabajo, nos referiremos en particular a tres de estos derechos:

#### **1.1 Los derechos de reunión, sociedad y asociación**

##### **1.1.1 El derecho de reunión**

Con el concepto de libertad como punto de partida y sus diversificaciones según el área de actividad humana, el derecho de *reunión* podría definirse, según

consigna Mario de la Cueva, como "...un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones, o concertar la defensa de intereses ..."<sup>1</sup>.

El mismo autor aporta el dato de que esta libertad forma parte de los derechos conquistados por los hombres a partir de finales del siglo XVIII.

Desde ese entonces y hasta la fecha no solamente se han mantenido intocados, sino que han evolucionado y mejorado conforme al paso del tiempo.

Inclusive, el referido autor transcribe a la letra el artículo 9° de la Constitución vigente en México:

*"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ... 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 violencia o Amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".*

Así, el derecho en cuestión queda perfectamente claro; es legal y responde por lo mismo a una libertad inalienable.

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I,II, Porrúa S.A., México 1998, p. 235.

El derecho de reunión es la libertad pública individual que faculta a un grupo de personas a concurrir temporalmente en un mismo lugar, pacíficamente y sin armas, para cualquier finalidad lícita y conforme a la ley. Se considera una libertad política y un derecho humano de primera generación.

Es el reconocimiento del pluralismo político y de la libertad de expresar las propias opiniones, aparejado al reconocimiento del derecho a transmitir a otros tales opiniones, escuchar las ajenas y a obrar en consecuencia. La conflictividad del ejercicio del derecho de reunión surge cuando ésta se celebra en lugares abiertos al público y, más precisamente, cuando se desarrolla en la vía pública, en lo comúnmente conocido como manifestación.

### **1.1.2 El derecho de sociedad**

Por cuanto se refiere a este segundo derecho, su existencia, y legitimidad avalada por la Carta Magna, se puede señalar que es practicado desde la más remota antigüedad<sup>2</sup> pues ya en Roma se consideraba a las *societas* como un *contrato* admitido y practicado, con un carácter bilateral y consensual.

Vale asimismo señalar que, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, existen varias definiciones del término sociedad, pero al referirse al ámbito del trabajo indica que es la *práctica laboral que asocia varios trabajadores manuales de una empresa, dirigidos por uno que elige el empresario o ellos entre sí, para una obra o trabajo determinado, distribuyendo entre ellos lo que cobran en la forma que convengan.*

---

<sup>2</sup> Vid. Íbidem p. 234.

### 1.1.3 El derecho de asociación

Por asociación ha de entenderse un derecho que corre en forma paralela al de reunión y que fue conquistado “...por hombres amantes de la libertad ...”<sup>3</sup>

Finalmente, Eusebio Ramos asienta que “... por sindicato debemos entender la *Asociación* de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En la anterior definición de sindicato se comprende a las dos clases sociales, trabajadores y patrones o empresarios para constituirse en *Asociaciones Profesionales* para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, ésta garantía de libertad de Asociación Profesional se encuentra específicamente determinada en la Fracción XVI del Artículo 123, Apartado ‘A’ ...”<sup>4</sup>

La libertad de asociación o derecho de asociación es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad o el derecho de asociación supone la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. Es una de las prolongaciones de las libertades de pensamiento, expresión y reunión y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que la participación

---

<sup>3</sup> Íbidem p. 236.

<sup>4</sup> RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera, Cárdenas Editor y Distribuidor, segunda edición, México, 1978, p. 10.



política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que los partidos políticos ocupan un lugar señalado.

## **1.2 Génesis y causas del movimiento sindical**

A nivel mundial no existe un momento en el tiempo que determine con rigor científico el origen de los sindicatos y el sindicalismo, si bien es un hecho que ambos tienen su génesis en el propósito de los trabajadores de defender sus intereses y mejorar las condiciones de su labor cotidiana.

Pero podemos hablar que el sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento

para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapelier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora. Tal situación se desata con energía en Europa a finales del Siglo XIX.

En un estudio formal<sup>5</sup> sobre el tema se describe el nacimiento del sindicalismo como un devenir natural frente a la miseria y despersonalización del hombre que genera el ininterrumpido avance técnico del *industrialismo*, un fenómeno que basa su premisa en el principio científico, como palanca para lograr una mayor productividad mediante el uso de las máquinas.

---

<sup>5</sup> Vid. FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, cuarta edición, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España, 2009, pp. 650, 651.

Debe decirse que Fernández Marcos<sup>6</sup> se apoya, a su vez, en los señalamientos de Gallart Folch<sup>7</sup> para sustentar tal explicación, y por lo anterior se desprende obviamente que la *Revolución Industrial*<sup>8</sup> podría considerarse el mayor detonante del surgimiento, aunque en estado embrionario, de los sindicatos. No era para menos si se toma en cuenta que dicha revolución se encargó de relegar la relación de persona a persona, para colocar en primer plano el dominio del empresario sobre el que comenzaría a ser un *conglomerado obrero* en el que fermenta, de forma un tanto lenta aunque inexorable, el deseo de justicia.

Ello, porque sin más ni más el empresario determinaba, de modo unilateral, un documento denominado *reglamento de fábrica* que imponía a su antojo las condiciones de trabajo sin siquiera ser discutidas con los trabajadores.

La paradoja histórica de todo este entorno es que, simultáneamente, el susodicho *conglomerado obrero* se convirtió en un nuevo ente social: *la clase obrera*, que a la postre se convertiría en un vector concreto y desencadenante de la multi conocida *lucha de clases*.

En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y busca un lugar en la estructura jurídico-social imperante, fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa de 1848 y el auge de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista

---

<sup>6</sup> Vid. Ídem.

<sup>7</sup> Vid. GALLART FOLCH, Alexander, El sindicalismo como fenómeno social y problema jurídico, (1958), pp. 47, 48 y 54.

<sup>8</sup> Vid. Periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, en el que Gran Bretaña en primer lugar, y el resto de Europa continental después, sufren el mayor conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales de la historia de la humanidad, desde el neolítico., WIKIPEDIA, [http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n\\_Industrial](http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial), Octubre 18, 20:40 horas.

de Carlos Marx y Federico Engels. Y hacia la segunda mitad del siglo XIX, la mayoría de las legislaciones europeas, incluyendo a Francia, suprimen el delito de coalición llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho de asociación obrera.

Ya no eran solo los gremios los que clamaban por reformas laborales más humanas, retribuciones más acordes con un mínimo de vida respetable, sino que la prensa, las sociedades con fines de reforma, comenzaron a criticar al gobierno y exigían que se modificaran las leyes que prescribían los sindicatos. Así, en el año 1824 se deroga la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores. No obstante estos derechos alcanzados, se encontraban vigentes las leyes de atentados contra la libertad de trabajo y de la industria. La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año de 1879, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones.

### **1.3 El sindicalismo forma de expresión de una clase social**

Con base en los planteamientos de Fernández Marcos<sup>9</sup> la lucha de clases tiene su origen, precisamente, en las contradicciones habidas entre las mismas.

Este concepto se apoya, a su vez, en las propuestas de Carl Marx y Federico Engels mediante el *Manifiesto del Partido Comunista*, el cual consigna que “..

---

<sup>9</sup> Vid. FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, op. cit. pp. 652, 653 y 655.

La historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases ...”<sup>10</sup>

Frente a la burguesía, dueña de los medios de producción, surge una clase antagónica por naturaleza, que son los obreros modernos, el proletariado. Éste es el que protagoniza una lucha económica para la defensa de sus intereses de la misma índole, tales como aumento de salarios, reducción de la jornada y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, esta lucha no resulta suficiente para su emancipación, por lo que deriva en una lucha política y, luego, ideológica. La finalidad es convertir la lucha de clases espontánea, en una lucha *consciente*.

De todo lo anterior se deriva la concepción clasista del sindicato, cuyo origen es, ciertamente, el pensamiento marxista y conlleva la idea de que el sindicato es, entonces, la expresión de una clase social.

De esta tesis se deriva la clasificación de sindicatos, en sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones.

Pese a la oposición de algunos autores, la tesis clasista parece ser la correcta, sin dejar de reconocer que “ ... no todos los que pertenecen a una clase económica tienen, por fuerza, conciencia de ello ...”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> EL MANIFIESTO, es un programa redactado por Marx y Engels entre Diciembre de 1847 y Enero de 1848 para la Liga de los Comunistas. Apareció por primera vez en Febrero de 1848 en Londres como un folleto de 23 páginas, después de lo cual tuvo innumerables reediciones y traducciones.

<sup>11</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, op. cit. p. 654.

Vale la pena en este punto citar textualmente los conceptos de Fernández Marcos cuando se refiere a al sindicalismo como instrumento formal para la mejoría de las condiciones de trabajo:

“De acuerdo a la ley, el sindicalismo en México es un instrumento de clase. Si se tiene en cuenta la realidad social, el sindicalismo es, en cambio, consecuencia del régimen jurídico. La vida sindical se desliza por los cauces jurídicos de tal manera que la fuerza social que podrían representar las organizaciones sindicales se diluye en los mecanismos burocráticos, administrativos y jurisdiccionales. En la parte superior de las relaciones Estado-sindicatos, el sindicalismo se integra dócilmente en los organismos tripartitas y actúa, en alguna medida, como elemento amortiguador de las convulsiones sociales.

Nuestro sindicalismo es clasista, pero carece de conciencia de clase. Se mueve, en el mejor de los casos, en el terreno de las reivindicaciones económicas, pero contempla pasivamente los enormes problemas económicos y sociales del país.

Así las cosas, los trabajadores se incorporan a los sindicatos por necesidad y no por devoción. Aspiran, a lo más, a lograr mediante los contratos colectivos, mejores condiciones de trabajo. Pero suelen desconfiar, casi siempre con motivo, de los cuadros de dirección. En los casos en que se lanzan a los puestos de los comités ejecutivos sindicales, persiguen fine personales, generalmente crematísticos. Los cargos políticos a que pueden llegar; diputaciones, senadurías y, en casos excepcionales, gubernaturas, son el premio a su pasividad social y a la lealtad a las instituciones ‘revolucionarias’.

La actividad sindical, en tales términos, opera sólo frente a un contrario que no enemigo: el empresario, pero no es guerra a muerte, sino conflicto temporal, de ajuste de condiciones de trabajo, siempre en términos moderados, preservando la subsistencia de la fuente de trabajo y reconociendo, fuera de toda duda, el derecho patronal a los medios de producción, a la gestión unilateral y al disfrute, así sea compartido, de las utilidades.”<sup>12</sup>

#### 1.4 Antecedentes del concepto de Sindicato

En uno de los trabajos de Oscar Gabriel Ramos Álvarez<sup>13</sup> se da por un hecho reconocido que en su forma de organización y composición, el sindicato mexicano se apegó al modelo francés aunque no propiamente en la forma de operar de éste.

En cuanto a la semántica de la palabra sindicato, proviene del francés *syndicat*, la cual implica una asociación profesional, de acuerdo con la ley fundamental del 21 de marzo de 1884, sin bien en este caso es empleada en dos sentidos:

1. como sindicatos de asalariados, distinto de los sindicatos agrícolas y patronales, y 2. Como sindicatos financieros, bajo la ley comercial, por ejemplo los sindicatos de la bolsa, de títulos de crédito o de dinero.

A su vez, la palabra *syndicat* deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad y, más allá, proviene del griego *syndikos*, defensor, y de *syn* (*syn*), que quiere decir con o colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia.

---

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, op. cit. p. 657.

<sup>13</sup> Vid. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas, México, 1991, p. 9.



Traducido el segundo miembro de la palabra –dice el mismo autor- dyké, y después del primero, syn, se tiene que sindicato significaría la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de los socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto comprendería la defensa de sus intereses que deben ser comunes a sus miembros, primordialmente en cuanto se refiere al trabajo.

Por lo tanto, la defensa de sus intereses fue el primer objetivo de los sindicatos, sin bien el hecho de su permanencia y acción continua llevó a otros dos terrenos: el estudio de sus intereses y el mejoramiento de los mismos; es decir, de sus condiciones de trabajo, por lo que vale decir de sus condiciones de vida.

Estos tres elementos se localizan bien perfilados en México, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, y más aún, en la de 1970.

La primera condición para que los sindicatos puedan existir es que sus miembros estén ligados por una relación de trabajo subordinado. Esta es la característica en común que contienen los sindicatos de trabajadores, y por otro lado, de los patrones.

### **1.5 Clasificación de los sindicatos**

De acuerdo con la *Ley Federal del Trabajo* vigente, pueden existir diferentes tipos de sindicatos. Transcribimos a continuación los artículos de dicha Ley referentes al tema:

**“Artículo 360.-** Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

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

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

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

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”

**“Artículo 361.-** Los sindicatos de patrones pueden ser:

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

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.”

## 1.6 Requisitos para la Constitución de un Sindicato

Constituir un sindicato supone el cumplimiento de una serie de formalidades que abarcan por igual el fondo, las personas que lo pueden integrar, definir y cumplir con el objetivo para el cual es formado, así como también el determinar su organización.

### 1.6.1 Requisitos de fondo

Por cuanto toca a este apartado, los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato<sup>14</sup>, que si bien es una asociación de personas no quiere decir que todas las personas pueden formar sindicatos. Para cumplir con este requisito tendrán que ser trabajadores o patrones.

Asimismo, un segundo requisito se refiere a la finalidad de los trabajadores al sindicalizarse. Ésta es, como ya se ha mencionado reiteradamente *el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo*, que es decir *de la comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores*, tanto en sus objetivos inmediatos como mediatos.

Resulta importante también mencionar que el presidente Lázaro Cárdenas reformó la Fracción I del Artículo 249 de la Ley de 1931, que prohibía a los sindicatos intervenir en *asuntos políticos*. A partir de entonces les fue permitido.

Con ánimo de resumir el concepto de *fondo*, diremos, pues, que los dos

---

<sup>14</sup> Vid. DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pp. 332

requisitos enumerados son los elementos integrantes de la definición del sindicato del Artículo 356 de la Ley, lo que justifica su caracterización como *los elementos que integran el ser social del sindicato*.

#### **1.6.1.1 En cuanto a las personas**

En sí misma la libertad sindical es poseedora de un sentido de universalidad correspondiente a su vez a lo mejor del derecho del trabajo. Es por ello que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que, ante la ley, todos son iguales.

De ello se infiere la obviedad de que hombres y mujeres, todos, son aptos para las relaciones laborales y para constituir o afiliarse a un sindicato.

Y finalmente, en cuanto a los extranjeros, tampoco existe prohibición alguna, pero si la condicionantes de que éstos no podrán ocupar cargos directivos dentro del organismo sindical al que pertenezcan.

#### **1.6.1.2 En cuanto al objeto**

Existe pleno consenso entre maestros y especialistas del tema en referencia al objeto de un sindicato y sobre su bifurcación en objetivos inmediatos y objetivos mediatos.

Los primeros son de tipo realístico y se refieren directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros, propiamente dichas.

Mientras tanto, los objetivos mediatos tienen que ver más que nada con las cuestiones ideológicas en las cuales predominan las aspiraciones sindicales para transformar las reglas y leyes económicas y jurídicas de tal manera que les sean cada vez más favorables<sup>15</sup>.

### **1.6.1.3 En cuanto a la organización**

Una vez decidida la integración de un sindicato, se deberá dar cabida a la forma de organización que tendrá el mismo.

Aunque ésta puede variar según el tipo y área de desenvolvimiento del organismo sindical, se puede decir que existe un organigrama básico para este tipo de organizaciones y es la siguiente<sup>16</sup>:

Un dirigente.- Debe ser el representante de los trabajadores, surgido de la base por capacidad, habilidades y aptitud, depositario de la confianza que sus compañeros le han entregado, para orientar, encauzar y defender las acciones sindicales.

Debe ser electo por su preparación, interés por la colectividad, espíritu de servicio, deseo de superación y contacto con la base; deberá conducir a los trabajadores sin desviaciones ni personalismos, para fortalecer toda acción colectiva en la mística de la autonomía sindical y el nacionalismo, y en particular la férrea unidad de los agremiados, sin intervenciones extrañas.

---

<sup>15</sup> Vid. RAMOS, Eusebio, op. cit. p. 41.

<sup>16</sup> Vid. COMITÉ NACIONAL MIXTO DE PROTECCION AL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo04.htm>, 24-10-2012, 17:31

Estará capacitado para orientar, con claridad y oportunamente, a los trabajadores en la resolución de los problemas que atañen a la colectividad.

Un Comité Ejecutivo, cuyas funciones será.-

a) Ejecutar y vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias, reglamentos y acuerdos de asambleas, representando al sindicato con plenas facultades para atender y resolver todos los problemas que no requieran decisión de asamblea.

b) Promover todo género de actividades tendientes a la superación, estudios y bienestar de los afiliados, que conformen una nueva cultura laboral en lo técnico y económico y en lo relativo a productividad y seguridad industrial.

c) Decidir sobre admisión de socios, sometiendo las solicitudes a la aprobación de la asamblea, igual forma, sobre la adquisición o de disposición de bienes muebles o inmuebles.

d) Acordar las convocatorias de asamblea y su orden del día, asistiendo a las reuniones que se convoquen y presidiéndolas en su caso.

e) Rendir un informe, en cada asamblea, de las tareas realizadas y hacer lo mismo por cada secretaría.

f) Cuidar que al sancionar a los socios no se les prive de su derecho a defenderse en asamblea.

g) Promover la participación de los miembros del sindicato en tareas sociales,

económicas, políticas o culturales, con la debida orientación y mediante acciones de educación obrera para concientizarlos sindicalmente.

h) Actualizar los requerimientos contractuales mediante estudios socio-económicos, para beneficio de los trabajadores agremiados en el sindicato y promover la asistencia general a todos los eventos convocados por los organismos confederados.

i) Mantener la unidad de los sindicalizados, con apego a los preceptos ideológicos y de acción; ejercer la solidaridad y mantener la autonomía contra toda injerencia extraña a los principios del proletariado nacional.

j) Mantener a la propia organización ajena a toda tendencia religiosa.

k) Acatar plenamente la responsabilidad de su función ejecutiva y mantener comunicación estrecha con todas las secretarías y comisiones, así como mancomunar la firma de todo tipo de correspondencia con quienes están involucrados en cada uno de los asuntos a ventilar

Secretaría General.-

a) El secretario general es responsable de la organización; sobre él recae la responsabilidad jurídica de la dirección, la administración y la acción sindical.

b) Su representación le confiere facultades para celebración de contratos colectivos y vigilar su cumplimiento y revisión oportuna; emplazar a huelga dirigiendo todos sus procedimientos y plantear las demandas que respondan al

interés sindical; comparecer ante los tribunales del trabajo y cualquier otra instancia que pudiera requerirlo; relacionarse con los organismos e instituciones afines. Ejercerá en todo momento la representatividad sindical y actuará en nombre de sus compañeros; aplicará las disposiciones de los organismos superiores confederados.

c) Convocará y presidirá las asambleas; vigilará la instalación de las mismas, su desarrollo democrático y la operatividad de los acuerdos.

d) Autorizará los documentos expedidos por las secretarías; otorgará y revocará poderes, credenciales, constancias y permisos sindicales. Dictará los acuerdos urgentes y dará cuenta de todo ello al comité ejecutivo y en asamblea.

e) En su oportunidad convocará a elecciones para la renovación del comité ejecutivo.

f) Mantendrá la unidad sindical y del comité ejecutivo contra toda clase de injerencias o tendencias disolutorias.

g) Asistirá a las oficinas sindicales y dispondrá mediante agenda las actividades de todas las secretarías

Secretaría de Trabajo y Conflictos.-

a) Auxiliará al secretario general y lo mantendrá informado con oportunidad sobre su desempeño en las funciones que le correspondan.



b) Vigilará el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos, disposiciones de ley, estallamientos de huelga, conflictos ante las empresas, demandas individuales y colectivas, permisos sindicales, envíos de personal y todo aquello que se relacione con problemas laborales, elaborando los proyectos de convenio, procedimientos y escritos, acciones que deberán ser aprobadas por el secretario general.

c) Asistirá con su representación sindical a toda clase de audiencias y reuniones para la defensa de los intereses colectivos.

d) Representará al sindicato en conflictos intergremiales, suscribiendo, de conformidad con el secretario general, los convenios correspondientes para la terminación de los mismos, haciendo prevalecer ante todo, la unidad de su gremio.

e) Tendrá a su cargo la actualización escalafonaria de los miembros en antigüedad, puestos y categorías, proponiendo a quienes cubrirán vacantes, vigilará estrechamente el funcionamiento operativo de las comisiones mixtas de capacitación, seguridad y productividad, exigiendo los informes correspondientes de la comisión de trabajadores en cada caso.

f) Orientará a los socios sobre el proceso de los conflictos, manteniendo su unidad y haciendo respetar las disposiciones estatutarias y acuerdos de asamblea referentes a su problemática.

Secretaría de Organización.-

a) Es la encargada de la organización interna del sindicato. Tendrá a su cuidado el archivo general de trámites y estadísticas laborales.

b) Levantar el padrón de socios, mantenerlo actualizado en altas y bajas con todos sus datos, por empresa o establecimiento; asimismo, un directorio del comité ejecutivo, comisionados, delegados, instituciones afines y organismos confederados.

c) Convocar, de acuerdo con el secretario general, a las asambleas, mítines, actos políticos, desfiles y toda clase de eventos sindicales; siendo responsable de su organización, eficiencia y control de los miembros que asistan; verificará el quórum en aquellas reuniones para cuya instalación así lo requieran los estatutos.

d) Verificar, en coordinación con el secretario de trabajo y conflictos, la instrumentación de huelgas; organizará guardias, reuniones de discusión sobre los diversos conflictos organizativos que se presenten y firmará las credenciales de los miembros del sindicato conjuntamente con el secretario general.

e) Disponer oportunamente y en el lugar conveniente, pancartas, carteles, símbolos del sindicato y todo lo conveniente para actos masivos, sociales, culturales o políticos a los que sea necesario asistir.

f) Orientar, en conjunción con el secretario de educación, a todos los miembros sobre sus derechos y obligaciones estatutarias, reglamentos, contratos, revisiones y todo lo que concierne al interés de la organización.

g) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

#### Secretaría de Acción Social.-

a) Atender todos los problemas de seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo; presentará estudios sobre medicina laboral, enfermedades, condiciones del medio ambiente en el trabajo y problemática que en el campo social afecta a los trabajadores.

b) De acuerdo con el secretario general, formular propuestas para adquirir viviendas. Proyectar mecanismos de abasto y programas de estudios básicos.

c) Promover el turismo y cultura de los trabajadores, así como la integración de la familia del obrero.

d) A solicitud expresa del secretario general, representar al sindicato ante los tribunales administrativos o de orden civil, para la defensa de los trabajadores.

e) Cuidar de la unidad orgánica de los trabajadores.

f) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

Secretaría de Educación.-

- a) Elaborar programas de cursos y eventos de capacitación sindical y política, educación cívica, orientación vocacional y formación profesional y técnica de los trabajadores.
  
- b) Ajustar los programas a las disposiciones de la asamblea sobre las necesidades que los miembros presenten.
  
- c) Integrar un cuerpo de instructores sindicales dentro de la línea de la propia organización y solicitar a los órganos superiores apoyo de orientación y difusión.
  
- d) Ilustrar sobre los antecedentes sindicales de la organización, el contenido del contrato colectivo de trabajo y requerimientos de actualización del movimiento obrero a los grupos de trabajadores de cada empresa.
  
- e) Promover y mantener actualizada una biblioteca y difundir programas de lectura.
  
- f) Promover la elevación del nivel de cultura y conocimiento del trabajador y su familia.

g) Propiciar trato fraternal y solidario entre los afiliados, tanto en el sindicato como en la fuente de trabajo.

h) Representar a la organización en todos los eventos de carácter educativo.

i) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

Secretaría de Finanzas.-

a) Es corresponsable, con el secretario general, del movimiento económico.

b) Deberá llevar al día un libro de ingresos y egresos.

c) Efectuar cortes de caja mensuales y mantener claridad de la economía en todo momento.

d) Archivar los documentos de valores y bienes sindicales.

e) Rendir informes económicos cada seis meses.

f) Efectuar los pagos de personal, servicios y, en general, por gastos de la organización, previa autorización del secretario general.

g) Operar la cuenta bancaria en lo individual o de manera mancomunada para los gastos sindicales y una caja chica para gastos del día.

h) Cubrir cuotas a los organismos confederados así como recabar las cuotas contractuales y las que correspondan a los miembros.

i) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

#### Secretaría de Actas.-

a) Es responsable del archivo de actas de asambleas, en libros foliados por año; autoriza y las turna al comité ejecutivo, para su forma y fe de legalidad y operatividad.

b) Leerá las actas de asamblea y dará fe de su aprobación, con las enmiendas que la misma asamblea determine.

c) Enterará a cada secretaría, delegación o comisión de los acuerdos y los registrará en libros, vigilando el seguimiento de los mismos.

d) Recibirá y enviará correspondencia.

e) Certificará y autorizará actas para trámites diversos.

f) Será testigo ante las autoridades y dará fe sobre los acuerdos sancionados en asambleas.

g) Firmará la correspondencia de su secretaría de acuerdo con el secretario general.

### **1.6.2 Requisitos de forma**

La *Ley Federal del Trabajo* marca cuáles deberán ser los requisitos para integrar, debidamente, un sindicato. Se trata de los siguientes artículos:

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

**“Artículo 365.-** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el

nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

“**Artículo 366.-** El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 (**Artículo 356.-** Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.)

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

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada



la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.”

### **1.7 El registro del Sindicato**

Como ya se mencionó anteriormente, los sindicatos en México deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, llenando, además, los requisitos citados en los Artículos 364, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, que ya fueron mencionados.

Pero además citamos a continuación otros artículos de la *Ley Federal del Trabajo* que tienen una relación directa con el registro en cuestión:

**“Artículo 367.-** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

**“Artículo 368.-** El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.”

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

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.”

Otro rubro que debe ser cubierto es el de los *Estatutos*. En el artículo 371 de la misma Ley se consigan respecto a éstos que:

“Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

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

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

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

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

expulsión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.”

### **1.8 Obligaciones y prohibiciones del Sindicato**

De la observación de artículos de la *Ley Federal del Trabajo* se infiere que en materia obligaciones del sindicato, éstas se pueden orientar en dos sentidos: el de las referentes hacia el interior mismo de cada sindicato, y otro que apunta a esas obligaciones a partir del sindicato hacia el exterior.

Con respecto a sus miembros, el Artículo 373 señala que:

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

Pueden agregarse a este apartado los artículos a continuación, que si bien no señalan obligaciones específicas, sí tienen una correlación:

“**Artículo 375.-** Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.”

“**Artículo 376.-** La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.”

Además, el Artículo 377 sí subraya las obligaciones de los sindicatos, y dice a la letra:

“Son obligaciones de los sindicatos:

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

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

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

Con respecto a las prohibiciones de los sindicatos, la multicitada Ley *Federal del Trabajo* asienta:

“**Artículo 378.-** Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

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

Es notorio, en base a este último artículo, que son muy pocas las prohibiciones impuestas por la ley, si bien es cierto su la esencia de sus dos apartados es profunda, por las implicaciones que conlleva.

Por último, y en forma complementaria, vale la pena citar dos artículos también relacionados de alguna manera con las obligaciones y prohibiciones a los organismos sindicales:

“**Artículo 372.-** No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros.”

“**Artículo 380.-** En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

## CAPÍTULO 2

### OBJETO Y FINALIDADES DEL SINDICATO

#### 2.1 Objeto

En este apartado trataremos un punto muy importante del sindicato como lo es el objeto, ya que sin este, el sindicato no tendría razón de ser y su existencia sería nula.

En México, bajo la vigencia de la Ley de 1931 –que aún arrastraba los residuos del derecho civil individualista- se consideraba que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo.<sup>17</sup>

Como podemos darnos cuenta se refiere al hombre como persona, no como un objeto o instrumento de la asociación profesional.

Aquella doctrina sostenía que, en términos generales, el objetivo del derecho del trabajo se reducía a *la protección al hombre que trabaja*<sup>18</sup>.

La premisa se consideraba también válida a partir que abarcaba tanto los fines mediatos como inmediatos del sindicato.

---

<sup>17</sup> Vid. DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 260.

<sup>18</sup> Vid. ídem.



Se decía, inclusive, que el núcleo del derecho del trabajo quedaba constituido con el derecho individual del mismo y con la seguridad social.

A lo anterior se agregaba que las jornadas laborales, sus condiciones, los descansos, normas del salario, etc., del mismo modo que la seguridad social poseían un sentido de “eternidad” dado que, sin importar el tipo de sistema económico, el trabajador no debía someterse a jornadas excesivas, ni recibir prestaciones insuficientes.

Pese a todo lo mencionado, es a partir de la Ley de 1970, cuando las condiciones de la época obligan a una revisión y precisión de las ideas. De ello se deriva que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores *para la lucha por una existencia digna de ser vivida por los seres humanos.*<sup>19</sup>

El concepto derivó a una forma más concreta en el anhelo por la creación de un derecho individual del trabajo y de una seguridad social que amparara no solamente a los trabajadores en activo, sino también a aquellos que adquirieran a futuro esa misma condición.

Desde este último punto de vista, la finalidad del sindicato es, *en sí misma, una finalidad propia*, en las mismas condiciones que *la legislación es una función propia del pueblo.*<sup>20</sup>

Nos damos cuenta que en este momento el trabajador deja de preocuparse sólo por él mismo y comienza a pensar en la futuras generaciones.

---

<sup>19</sup> Vid. DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 261.

<sup>20</sup> Vid. Ídem.

De tal finalidad se derivó una segunda, de modo tácito, pero que a la postre resultó fundamental: *en cada empresa o rama de la industria el trabajo sería, por lo pronto, el igual del capital.*<sup>21</sup>

De este concepto entendemos q a menor trabajo menor pago y viceversa; a mayor trabajo mayor paga.

Y resulta interesante que de este concepto se desprendió una suerte de iluminación, pues mediante la igualación del trabajo y el capital se revelaba, con toda su fuerza, *la tesis de que los sindicatos son un fin en sí mismos.*<sup>22</sup>

Con todo lo expuesto anteriormente se deduce que el objeto o finalidad de los sindicatos no quedan agotados en la validación de un derecho concreto sino que trascienden hacia la tendencia de su mejoramiento constante así como en la vigilancia de su cabal cumplimiento, no tanto en cuanto se refiere al trabajador en particular sino en relación a la clase obrera en general.

Por esa razón la finalidad inmediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo comprobarían *la teoría de los sindicatos con finalidades propias*: el estudio del futuro, la decisión sobre los principios de la organización política del mañana y acerca de las bases de un nuevo orden jurídico, y la misión de la economía, otorgan a las organizaciones obreras una función propia, que sobrepasa los intereses individuales.

A manera de resumen, pues, el objeto del sindicato es un concepto que implica

---

<sup>21</sup> Vid. Ídem.

<sup>22</sup> Vid. Ídem.

la asociación de trabajadores con finalidades que, para empezar, rebasan los intereses de tipo individual para, de modo grupal, defender sus derechos en un espectro amplio de posibilidades y necesidades. Las mismas abarcan desde las mejores condiciones de trabajo, el salario, el servicio social, hasta una condición humana de dignidad y respeto en su vida cotidiana.

Es decir, el propiciar el mayor bienestar para el vivir del hombre.

Así de amplio y significativo debe ser, cuando menos en teoría, el objetivo central y guía de un sindicato.

Incluso puede afirmarse que, sin un objeto, el sindicato simplemente no puede existir.

### **2.1.1 Estudio de los intereses comunes**

Los intereses comunes de los sindicatos conllevan una relación de trabajo subordinado. Su característica común es precisamente ésta, pues de otra manera no se justificaría el surgimiento de un ente de tal naturaleza. Sus integrantes, la historia y, en cierta medida, el Estado, ponen en manos del sindicato la búsqueda de la justicia en las muy amplias relaciones de intercambio económico y social de los factores de la producción. Lo que es decir, de los hombres que trabajan y de los dueños de capital.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Vid. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, op. cit. p. 10.

Precisamente la Ley Federal del Trabajo, define lo siguiente:

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

Como es ostensiblemente notorio, la propia ley consigna: “... defensa de sus respectivos intereses ...”

Ahora bien, las organizaciones sindicales no sólo pueden tener un interés económico común sino también otros: educacionales, culturales, recreativos y sociales en general; sin embargo, esos fines son accesorios ya que ellos pueden faltar pero no se observa en la práctica la existencia de Sindicatos que no pretendan un fin económico, y aquellos que se han orientado hacia otras motivaciones como por ejemplo que actúan con fines políticos, buscando el derrocamiento de un gobierno o el afianzamiento de otro que les conviene, no hacen sino desnaturalizar o corromper lo propio del Sindicato, debilitando de paso la posibilidad de obtener esa finalidad económica que es su principal misión.

De acuerdo con lo anterior, podríamos resumir, entonces, las *características* de los sindicatos, como sigue:

**Finalidad esencialmente económica.** Ello significa que la Organización Sindical representa, defiende y promueve aspiraciones e intereses orientados a satisfacer necesidades materiales (alimentación, vestuario, habitación, salud, etc.); no es por tanto, su función propia la representación de una idea política, religiosa o de otro carácter semejante.

**Ámbito laboral.** Lo propio del Sindicato es reunir a trabajadores, o sea, a quienes tienen intereses comunes de carácter económico derivados de las relaciones de trabajo.

**Servicio de un interés privado compatible con el interés público.** La Organización Sindical no se constituye para el servicio directo de un interés público sino para el bienestar económico-social de sus asociados, cuidando que ese grupo no resulte perjudicado respecto de otros grupos o sectores que participen en la vida económica y social del país. Eso si que ese interés privado está limitado por el interés público que no puede ser sobrepasado, debiendo la actividad sindical desarrollarse dentro de él.

**Constitución por acuerdo libre de los trabajadores y no por acto de autoridad.** Esto quiere decir que cumpliéndose los requisitos que establece la ley, queda constituido el Sindicato, sin que la decisión dependa de la autoridad.

**Poder.** Éste está fundado en la mayor cantidad posible de socios que es la base de su financiamiento: en la solidez de su unidad y en la preparación e idoneidad de los dirigentes. El Sindicato necesita ser fuerte en cuanto a la relación laboral que vincula a sus asociados y ello, tanto por la debilidad del trabajador aislado frente al empleador como por la necesidad de no ser avasallado por otros grupos sociales o por excesos de la autoridad.

**Representatividad.** Esto significa que el Sindicato debe unir a un sector mayoritario, o al menos importante, de los trabajadores del área económico-social en la cual se ha constituido. Así estará mejor capacitado para conseguir el establecimiento de aquellas normas contractuales que favorezcan

los intereses de sus afiliados. Una condición básica para obtener esta representatividad es la unidad del Sindicato, la que se consigue defendiendo sus fines propios por encima de cuestiones ideológicas, políticas, religiosas o personalistas.

### **2.1.2 Mejoramiento de los intereses comunes**

Asimismo, resulta de suma importancia tener en cuenta que los intereses comunes de un sindicato, no pueden, por su naturaleza misma, permanecer estáticos.

Al contrario, una vez establecidos, se constituyen en un conjunto de objetivos que evolucionan a la par que el sindicato mismo. En el seno de éste existe –o cuando menos es de suponerse que así sea- la intención y el trabajo para que dichos intereses puedan irse refinando de tal modo que resulten en mayores beneficios cada vez para sus afiliados.

En el organigrama de una agrupación sindical notaremos siempre que existen comisiones, con sus respectivos encargados, para cubrir las diferentes áreas de relaciones internas y externas. Cada una de ellas persigue, de por sí, el mejoramiento del sindicato como ente colectivo que se traduce necesariamente en el mejoramiento para cada uno de sus miembros.

Inclusive podemos notar que en muchos sindicatos se le da importancia al esparcimiento y o deporte de los miembros que aglutina, así como de sus familias.

De tal suerte que, como señalábamos anteriormente, la función sindical no se circunscribe a la finalidad esencialmente económica, por más que ésta ocupe el lugar preeminente en los objetivos de todo conglomerado sindical.

Precisamente en la negociación con los patrones para obtener mejores condiciones sindicales, por lo general se ponen en juego no sólo aumentos salariales sino otro tipo de prestaciones en las cuales queda reflejado el mejoramiento de los intereses comunes.

Y es así como los sindicatos van cumpliendo con el objetivo de obtener con una situación cada vez mejor para el trabajador.

### **2.1.3 Defensa de los intereses comunes**

Desde la perspectiva sindical resulta lógico que cuando sus intereses y logros comunes se ven amenazados con una supresión o deterioro, en forma inevitable surge la acción de defensa de tales intereses.

Esta defensa puede variar desde la forma más elemental y común que es la *negociación*, hasta el caso extremo de optar por una *huelga* para impedir un decremento en los logros obtenidos por tal o cual organización sindical.

Por negociación hemos de entender "...la acción que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las

condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo... “<sup>24</sup>

Es decir que en una primera instancia se acude al diálogo y a la búsqueda de acuerdos, sea para impedir un retroceso en los beneficios sindicales –incluido, por supuesto, el salarial – o para lograr un avance en cualquiera de los rubros que afecten la relación patronal-sindical.

Y como es obviamente sabido, cuando no es posible el logro de acuerdos mediante la negociación y el diálogo, el sindicato puede recurrir a la huelga como una medida extrema para la defensa de sus intereses.

De acuerdo con la *Ley Federal del Trabajo de 1970*, el recurso de huelga está reglamentado y deben cubrirse requisitos de la propia ley para llevarla a cabo.

Citamos al respecto, artículos de dicha ley que norman el derecho a la huelga:

**“Artículo 387.-** El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato 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.”

**“Artículo 442.-** La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.”

---

<sup>24</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Vigésima primera edición. Espasa-Calbe. Madrid. 1970.



**“Artículo 443.-** La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.”

**“Artículo 444.-** Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.”

**“Artículo 445.-** La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.”

**“Artículo 446.-** Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.”

**“Artículo 447.-** La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de la relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.”

**“Artículo 448.-** El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.”

“**Artículo 449.-** 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.”

“**Artículo 450.-** 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;

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.”

**“Artículo 451.-** Para suspender los trabajos se requiere.

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos;”

**“Artículo 469.-** 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 laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.”

## 2.2 Finalidades

La primera finalidad de un sindicato debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, pero no por esto queda excluida la ampliación hacia otras finalidades como pueden ser la intervención en la política nacional –que en sí misma puede resultar de una gran importancia- así como también a nivel internacional con miras, todo, a lograr un mundo mejor en el mañana.

De hecho cada sindicato cuenta con su propia libertad para decir hasta dónde y hasta cuando abarcan sus finalidades. Se trata de una “... determinación libre de fines sobre la que no puede ejercer ni control ni vigilancia la autoridad del trabajo ...”<sup>25</sup>

Con la finalidad de resumir las finalidades sindicales podemos decir que, en lo fundamental, serían las siguientes:

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 235.

a).- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva; suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda; velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos se deriven.

b).- Velar porque se cumplan las leyes del trabajo y de la seguridad social, de donde se infiere que es su deber denunciar las infracciones a las mismas ante las autoridades competentes.

c).- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.

d).- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.

e).- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.

f).- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

g).- Pugnar por el mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

h).- Buscar el mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

i).- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no sean prohibidas por la ley.

Como puede verse, las finalidades sindicales son muy amplias y variadas, pero todas poseen como núcleo común la procuración de mejores condiciones de vida para los trabajadores.

Se toma en cuenta, inclusive, su eventual participación en política nacional e internacional con el mismo objetivo.

De todo lo anterior se deduce también que con base a la calidad de las finalidades perseguidas por los sindicatos, lo mismo que de su cabal cumplimiento, se podría medir la eficacia de la organización sindical, aunque éste postulado se adentre, a querer o no, en los terrenos de la subjetividad y la relatividad.

Por otro lado, nos damos cuenta que alrededor del mundo se persiguen las mismas finalidades, en cuanto a un sindicato se refiere. Siempre se trata de buscar el mejoramiento en cualquier ámbito laboral o profesional del trabajador.

Podemos poner como un ejemplo claro de esto, el código del trabajo de Chile, el cual es su artículo 220 nos cita los principales fines de las organizaciones sindicales.

Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.

Hacer valer los derechos que de que ellos nazcan.

Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo (cuando sean requeridos por los asociados).

Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.

Denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales.

Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo.

Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos.

Estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.

Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.

Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.

Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Concluyendo; la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.



Con esto no se busca hacer una comparación entre la Ley Federal del Trabajo y el código del trabajo, simplemente se busca demostrar lo comentado anteriormente, en cuanto a lo que se refiere a las finalidades del sindicato y lo que buscan cada uno de estos en cualquier lugar.

Como hemos visto un sindicato en cualquier país a final de cuentas busca siempre lo mejor para sus agremiados, tratar de que sus condiciones tanto fuera como dentro del trabajo sean las mejores, que tenga un campo de trabajo libre para poder desarrollarse profesionalmente de la mejor manera y que dentro de su trabajo de lo mejor de si.

## **CAPÍTULO 3**

### **EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**

#### **3.1 Génesis**

Este capítulo obliga a una sucinta referencia histórica del petróleo en México como antecedente a la formación del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM).

En 1783, entran en vigor las Reales Ordenanzas para la Minería de la Nueva España. En éstas se determinaban que toda riqueza extraída del subsuelo, entre ellas el petróleo, pertenecían a la Real Corona Española, y, por lo tanto, sólo esta entidad tenía el derecho de conceder a los particulares la explotación del recurso.

Después de la Guerra de Independencia, en 1884, el gobierno expidió el documento denominado Código de Minas de los Estados Unidos Mexicanos que deroga las Ordenanzas de Minería. Esta nueva legislación tenía la intención de fomentar la inversión petrolera y, sobre todo, trasladar el derecho de explotación al soberano sobre el subsuelo.

Posteriormente, en 1892, se promulga el Código de Minero de la Republica Mexicana. Éste establece que sólo el dueño del suelo explotará libremente los combustibles minerales, siempre y cuando se cubra el impuesto sobre propiedades federales.

Para 1901, se expide la primera Ley del Petróleo que permite al Presidente de la República otorgar permisos a empresas y particulares para explotar terrenos que son propiedad de la nación.

Después, en 1911, diversas compañías extranjeras, a partir de la Ley del Petróleo, comienzan a expandirse en la nación. Comienzan las exportaciones de petróleo mexicano a Estados Unidos, Europa y América Latina.

En 1912, el gobierno de Francisco I. Madero decreta, bajo la modalidad de impuesto especial del timbre, el primer gravamen sobre producción de petróleo crudo.

Y luego de la promulgación de la Constitución Mexicana, en 1917, se establece, en el artículo 27 que se restituye a la nación la propiedad de las riquezas del subsuelo. Debido a esto, diversas compañías petroleras se agrupan formando la Asociación de Productores de Petróleo en México, como una respuesta a la promulgación de la nueva constitución.

Solamente un años después (1918), el propio Venustiano Carranza impone nuevos impuestos a la industria petrolera, los cuales consistían en una cuota de renta anual y 5% de regalías sobre todas la tierras petroleras desarrolladas por los propietarios de la superficie o sus arrendadores.<sup>26</sup>

Simultáneamente, este período es el que marca la simiente del STPRM puesto que en 1915 se funda la que fue llamada Unión de Petroleros Mexicanos con trabajadores pertenecientes a la refinería “El Águila”, en el estado de Veracruz.

---

<sup>26</sup> Vid. INDUSTRIA PETROLERA, <http://www.industriapetroleramexicana.com/tag/stprm/>, 15-11-2012, 19:45 Hrs.

Debe tenerse en cuenta que en esa época las compañías petroleras, extranjeras todas, mantenían su dominio a costa de cualquier recurso. Inclusive recurrían a la violencia: valiéndose de bandas de pistoleros, despojaban a dueños de terrenos en los que había petróleo, o reprimían a sus trabajadores.

Pese a ello, la Unión mencionada estalla una primera huelga cuyo objetivo es logrado.

Vinieron huelgas sucesivas en 1916 y 1917, pero éstas sí fueron reprimidas.

En 1918, se fundó la Unión de Obreros de Minatitlán que, en 1921, estalló una huelga contra “El Águila” por aumento de salarios. La huelga triunfó. Los peones que antes ganaban \$1.50 pasaron a ganar \$1.80 logrando un aumento del 20%.

Pero la persecución se recrudeció. Simoneen fue muerto a balazos por un pistolero de “El Águila”. “Los que se mostraban más “salidores” anocheaban, pero no amanecían”, decían los petroleros de antaño. Las compañías comenzaron a despedir trabajadores. “Entonces nos organizamos en grupos rebeldes y ganamos el monte, donde permanecemos alzados más de un año”, recuerdan los viejos petroleros y lo ha escrito Antonio Rodríguez.

Así, entre persecuciones y asesinatos se gestó el movimiento petrolero, primero en Minatitlán, luego en Las Choapas, Cerro Azul, El Ebano, Mata Redonda, Poza Rica y Tampico.

El primer sindicato petrolero más formal se organizó en Tampico, en 1923. En represalia, la compañía despidió a los trabajadores más activos pero, en vez de

amilanarse, los trabajadores elaboraron un Pliego de Peticiones que incluía: 1- Reconocimiento del sindicato, 2- Reinstalación de los 160 trabajadores despedidos.

Los empresarios extranjeros trataban a los obreros como “bárbaros”, “muertos de hambre” e “ignorantes” . El 17 de julio de 1923 estalló la huelga y triunfó: Se firmó el primer convenio. El sindicato adquirió, entonces, una gran autoridad. Pero, la empresa trató de desorganizar al sindicato comprando líderes, fomentando la división y asesinando a petroleros.

En septiembre de 1924, los electricistas, ferrocarrileros y obreros portuarios de Tampico realizaron una huelga general produciéndose un violento enfrentamiento entre los obreros con las tropas federales que apoyaban a la central sindical oficialista. Los petroleros se caracterizaron por rechazar con firmeza los intentos de ser absorbidos por la CROM.

En 1925 se realizó una huelga, en la refinería de Minatitlán, contra la empresa “El Aguila”. La CROM había perdido el control de los trabajadores. No obstante, en turbia maniobra, la empresa le entregó 400 mil pesos en calidad de compensación de salarios caídos de los huelguistas. Ese año, la huelga en “La Huasteca” fue declarada ilegal. El gobierno mandó tropas. El sindicato petrolero se negó a reconocer a la CROM y más de 5 mil obreros prefirieron ser despedidos.

También en 1925, el Ejecutivo acordó iniciar el otorgamiento de concesiones petroleras a particulares. Ese año, se publicó una Ley petrolera. De acuerdo al artículo 2, el dominio directo de la Nación “es inalienable e imprescriptible”. Esa disposición era contradictoria con los hechos.

La ley del petróleo de 1925 impuso a las compañías la obligación de obtener la “confirmación de sus concesiones”. Eso no gustó a las compañías que protestaron y bajaron drásticamente la producción, que había alcanzado un máximo hacia 1921. Las compañías lograron su objetivo; Calles modificó la Ley a gusto de las corporaciones extranjeras.

Después, en 1934, el artículo 27, fue modificado para indicar que “Tratándose del petróleo y de los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos y gaseosos, no se expedirán concesiones”. El avance fue importante, sin embargo, en la práctica existían las concesiones.

En la Ciudad de México, el 15 de agosto de 1935, los delegados que representaban a 20 organizaciones de petroleros se constituyeron en el Primer Gran Congreso de Organizaciones Sindicales Petroleras bajo la presidencia de los petroleros Ernesto Soto Innes y Moisés de la Torre por el Sindicato Único de Obreros y Empleados de la Huasteca Petroleum Company, así como petroleros provenientes de Mata Redonda, Ciudad Madero, San Luis Potosí, Minatitlán, Tampico, Alamo, Agua Dulce, Cerro Azul, Las Choapas y Distrito Federal. El primer comité ejecutivo general del STPRM fue encabezado por Ernesto Soto Innes, secretario general.

El 13 de noviembre de 1936, la Primera Convención Petrolera acordó el proyecto de “Contrato Colectivo de Aplicación General”. Al mismo tiempo se emplazó a huelga a las compañías.

Entre las empresas extranjeras y el sindicato hubo diferencias. El sindicato proponía la firma de un “Contrato Colectivo de Aplicación General”, es decir, un

contrato único; las compañías proponían un Contrato Colectivo Obligatorio” para toda la industria, es decir, un contrato ley.

El 28 de mayo de 1937 estalló la huelga petrolera. Durante los 13 días que duró la huelga los camiones no podían dar servicio por falta de combustible, algunos se quedaban a media calle, los tranvías eléctricos eran insuficientes, las industrias estuvieron a punto de cerrar, la economía nacional se vio afectada.

Entretanto, a petición del presidente Lázaro Cárdenas, los petroleros levantaron la huelga el 9 de junio. El sindicato promovió ante la Junta Especial número 7 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, un conflicto colectivo de naturaleza económica.

El 18 de diciembre, la Junta emitió un laudo condenando a las compañías a pagar 26 millones por concepto de aumento en salarios y prestaciones. El 28 de diciembre, las compañías se inconformaron con el laudo e interpusieron un amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El 1º de marzo de 1938, la cuarta sala del trabajo de la Corte dio a conocer la sentencia negando el amparo a las compañías. El 14 de marzo, la Junta dio un plazo de 24 horas a las compañías para que cumplieran el laudo del 18 de diciembre.

Las compañías dijeron que estaban imposibilitadas para aplicar el laudo de la Junta y que, de acuerdo a la Ley, se daría por terminado el Contrato de Trabajo. Las compañías se declararon en rebeldía y el conflicto dio un giro inesperado.

Cárdenas le había comentado a Francisco J. Múgica de un Manifiesto que “llegue al alma del pueblo, que le haga comprender el momento histórico que vive la nación y la trascendencia del paso que se da en defensa de la dignidad del país”. La noche del 18 de marzo de 1938, a través de la radio en cadena nacional, Lázaro Cárdenas dio a conocer el Decreto de Expropiación de la industria petrolera mexicana por causas de utilidad pública, basándose en lo dispuesto por el Artículo 27 Constitucional.

La epopeya de los petroleros los cubrió de gloria. “*México triunfará*”, dijeron. “*Y si no supiéramos aprovechar el petróleo, preferiríamos quemarlo a permitir el regreso de los extranjeros, que durante tantos años nos explotaron y ofendieron*”, agregaron, dirigidos por una Junta Provisional de Administración encabezada por el propio secretario general del sindicato.

Antes de la expropiación los petroleros, organizados en milicias obreras, asumieron la vigilancia de las instalaciones y maquinaria. Al siguiente día de la expropiación los petroleros organizaron una marcha que se dirigió a Palacio Nacional para patentizar el apoyo a Cárdenas. Las campanas de la catedral Metropolitana fueron echadas a vuelo en señal de júbilo.

Enseguida se desbordó la movilización popular. ¡No volverán! fue una consigna generalizada. Los trabajadores, especialmente los ferrocarrileros, habían sido ampliamente solidarios. Diversos sectores se manifestaron en apoyo a los petroleros y a la expropiación. La CTM, encabezada por Lombardo Toledano, tuvo una participación destacada en diversos niveles.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Vid. FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA, <http://www.fte-energia.org/E83/10.html>, 15-11-2012, 20:30 Hrs.



Finalmente, en 1942, PEMEX y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana firman el primer Contrato Colectivo de Trabajo.<sup>28</sup>

### 3.2 Estatutos

En la materia sindical se plantean, en términos generales, dos alternativas, respecto de la determinación del régimen interno de los organismos de clase. Una primera posición coincidiría con lo previsto en el art. 3 del Convenio 87 de la OIT a cuyo tenor: “Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.” La segunda aun partiendo de una presunta libertad estatutaria y organizativa, determinaría, a través de la ley, ciertas condiciones esenciales del Estatuto sindical. Es la posición de la ley mexicana.

En la primera línea de conducta, es evidente que no existen reglas fijas para la formulación de los estatutos pero tampoco resulta preciso que las haya en virtud de que por tratarse de personas jurídico colectivas, hay modelos de sobra que pueden seguirse. En todo caso las reglas de las mercantiles y civiles las reglas de las sociedades mercantiles y civiles y de muchos organismos públicos, centralizados o descentralizados, son suficientemente precisas para que puedan ser aprovechadas.

En la versión mexicana, planteada en el art. 371 L.F.T. se determinan, fundamental dos cosas: en primer término el continente necesario cuyo contenido será dado libremente por los propios miembros del sindicato. Así se

---

<sup>28</sup> Vid. PETRÓLEOS MEXICANOS,  
<http://www.pemex.com/index.cfm?action=content&sectionID=1&catID=10004>

dice que habrá que buscar la denominación que lo distinga de los demás y el domicilio. En segundo lugar, las reglas indispensable acatamiento que fundamentalmente atienden a obligaciones de informar semestralmente.

Con respecto a la administración del patrimonio sindical (art. 373) o a la forma de estructurar los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Esto persigue un objetivo claro: no obstante la autonomía sindical frente al Estado, a este interesa que en el ámbito de los sindicatos se observen cumplidamente las garantías de audiencia y legalidad para evitar un mundo de represalias personales injustificadas. Es, en alguna medida, el contrapeso de las cláusulas de exclusión por separación que nuestra ley autoriza incluir en los contratos colectivos de trabajo. (Art. 395, segundo párrafo: “Podrá también establecerse que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicatos contratante.”)

Vale la pena transcribir el texto legal:

Artículo 371. “Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. La denominación que los distingan de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;

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

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y *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, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un termino 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 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. Periodo de duración de la directiva;
  
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
  
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
  
- XIII. Época de presentación de cuentas;
  
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
  
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Una formula parecida esta prevista en el art.3 del Real Decreto de 22 de abril 1977 relativo al “Deposito de Estatutos de Organizaciones Sindicales” (España) y en los artículos 358 y 375 del Código de Trabajo de Panamá.

La libertad estatutaria, aun dentro de los sistemas que omiten fijar el contenido necesario, puede sin embargo tener ciertos límites que acusan una cierta pretensión del Estado de salvaguardar las líneas fundamentales de su estructura política. Así en el artículo 7 de la Constitución española se dice que: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a

la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.”<sup>29</sup>

Por otro lado, se considera oportuno citar el **ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES 1994**, así como su **TÍTULO PRIMERO**, que consta de un:

### “CAPÍTULO ÚNICO

**ACTA CONSTITUTIVA EN LA CD. DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL**, Siendo las once horas del día quince de agosto de mil novecientos treinta y cinco, reunidos en el local número cincuenta y siete de la Avenida Hidalgo, futuro domicilio social del sindicato de trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, los delegados que representan las siguientes organizaciones de trabajadores de la Industria del Petróleo, constituidos en el primer gran congreso de Organizaciones Sindicales Petroleras, bajo la Presidencia del compañero Soto Inés, cumplimentan acuerdo que aparece en acta de fecha veinte de Julio de mil novecientos treinta y cinco, Eduardo Soto Inés y Moisés de la Torre por el Sindicato Único de Obreros y empleados de la Huasteca Petroleum Company, Mata Redonda Ver, Carlos G. Flores y Simón Castro por el Sindicato de Obreros y empleados de la compañía Mexicana del Petróleo, " El Águila " S.A., Cd. Madero, Tamaulipas; Celestino Vargas y Domingo Orta por el Sindicato de Pierce Oild Company , Cd. Madero, Tamps. Ernesto Orozco, Armando T. Vázquez, y Manuel Gutiérrez B. Por el Sindicato de trabajadores de la Compañía Mexicana del Petróleo.(( EL AGUILA )) S.A. México. DF Evaristo Cacelín y José Castillo z. Por el sindicato de Trabajadores Unidos del Departamento de Ventas de la Huasteca Petroleum Company; México; DF:

---

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, pp. 47-50

David Manzano; por la Unión de Obrero y Empleados de la Pierce Oil Company; México DF Manuel Peña. Por el Sindicato Único de Empleados y Obreros de la California Standar Oil Company, México, D. F José Cruz. Por la Unión de trabajadores y Empleados de las Compañías Petroleras, Veracruz, ver. José J. Zamora, Roger Gómez y Martín H .Ibarra, por el Sindicato de Empresa de Obreros y Empleados de la Huasteca Petroleum Company de Ébano, San Luis Potosí; Víctor F. Sánchez y Jorge H. Acosta , por el Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, Veracruz; Rafael Flores p., por el Sindicato de Estibadores y Jornaleros de Minatitlán, Veracruz; Pedro CHavira, por el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Naviera de (( San Cristóbal )), Minatitlán; Carlos G. Flores en represent5ación del Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía Explotadora (( La Imperial )) y sus anexos, Tampico, Tamaulipas, Ernesto Orozco, en representación del Sindicato Único de Obreros y Empleados de la Penn. Méx. Fuel Oil Company, Álamo Veracruz; Osvaldo L. Hernández, por el Sindicato de Obreros y Empleados del Petróleo del Campo de Agua Dulce, Veracruz; Gregorio Guerrero A. y Alejo Rubio, por el Sindicato de Empresas de Obreros y Empleados de la Huasteca Petroleum Company, Div. Sur, Cerro Azul, Veracruz; Alejandro I. Mendoza, por l Sindicato Único de Trabajadores del Petróleo de la Terminal de Nanchital, Veracruz y sus Dependencias; Raymundo Campos, por el Sindicato de Obreros Y empleados de (( El Águila )) en El Plan, Las Choapas, Veracruz; I. Vázquez y M. Gutiérrez B: , representando el Sindicato de Trabajadores de la Petromex, México, DF, cuyos delegados se encuentran debidamente acreditados por sus respectivas organizaciones y de acuerdo con los puntos de la convocatoria lanzada en su oportunidad, tienen el poder amplio y bastante para tomar acuerdos definitivos en este primer Congreso de Trabajadores de la Industria del Petróleo de la Republica Mexicana con las facultades con que plena y legalmente se hallan investidos para aceptar la disolución de sus sindicatos, cancelando automáticamente con el Registro del Sindicato Único el registro particular respectivo y con objeto de constituir un solo organismo que responda a las necesidades del conglomerado de trabajadores de la repetida industria, y al

efecto, después de discutirse ampliamente sobre el articulo y tomar los acuerdos preliminares que consten en las actas respectivas y habiéndose procedido a hacer un computo del número de trabajadores cuya representación tienen las diferentes delegaciones ante este Primer Congreso, se encuentra un total de trabajadores de la Rama del Petróleo en las distintas empresas de la Republica que forman mayoría por lo cual se hace la siguiente:

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

**PRIMERA.** Que todas las organizaciones que vienen representando se encuentran debidamente reconocidas y registradas legalmente por las Autoridades del Trabajo y, por lo tanto tienen la personalidad jurídica y SOCIAL necesaria para comparecer en forma debida ante cualquier autoridad empresa o particular con todas las facultades, derechos y obligaciones que les otorga la Ley Federal del Trabajo en vigor y las disposiciones inherentes a la materia, a base de cuyos derechos aislados tienen concertados con las Empresas Petroleas de la Republica Mexicana los Contratos de Prestación de Servicios y que rijan las relaciones entre los dos factores de producción, trabajo y empresa, encontrándose en pleno uso de su vigencia legal.

**SEGUNDA.** Que sus respectivos organismos hacen esfuerzos máximos aislados, para cumplir con la función para que fueron creados, pero que se ha llegado a la conclusión de que una acción aislada ante la ofensiva del factor capital es prácticamente nugatoria y, por lo tanto, la evolución del raquítico medio sindical actual hace necesaria la formación de un conjunto homogénico en cada una de las ramas de la Industria del país que responda de manera efectiva a las necesidades colectivas de la época en pro del mejoramiento material y moral de sus agremiados.



**TERCERA.** Que las acciones desarrolladas por los actuales organismos sindicales en defensa de sus derechos exclusivos no han traído como consecuencia un beneficio positivo, y si, en la mayoría de los casos un resultado negativo, que a mas de ser perjudicial para el organismo que los sufre, constituye un funesto precedente para la obtención justa de lo reclamado, siendo las consecuencias de todo ello la falta d unidad de acción, puesto que la mayoría de los casos de divisiones de los factores de trabajo en la industria del petróleo es perceptible por diversas causas y motivos y esa divergencia de opiniones entre cada entidad aislada motiva los hechos divisionistas que se palpan al tratar un grupo sindical de obtener predominio sobre el otro con grave perjuicio de la colectividad, maniobras todas que, con inteligencia, crea, sostiene y desarrolla en diversas formas el factor Empresa en su propio beneficio.

**CUARTA.** Que los sindicatos gremiales que hasta la presente tuvieron bajo su control a los trabajadores de la Industria Petrolera justificaron su existencia al conglomerar a los mismos en grupos de lucha, pero no llegaron a obtener su emancipación, aunque si, el movimiento obrero nacional inicio su unificación y adquirió su fortaleza mediante esas entidades primitivas significando su creación un paso efectivo hacia el logro de la cohesión del proletariado.

**QUINTA.** Que la continuación del estado actual de cosas marca palpablemente a un desmoronamiento en el orden sindical y social a la clase proletaria , una línea descendente que paulatinamente se van perdiendo derechos, conquistados a base de sacrificios y redundaría en su término en el aniquilamiento absoluto del propósito del progreso sobre la liberación de la clase trabajadora.

**SEXTA.** Que la falta de unidad y un programa de acción ha traído como consecuencia las intensas luchas de carácter intergremial o intragremial que minan la ideología de clase originando distanciamiento que es necesario desterrar a cualquier costo por lo que es imprescindible CONSTITUIR UN ORGANISMO ÚNICO ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA Industria del Petróleo en la República Mexicana que responda a las necesidades con lo que fácilmente se desterrarían las divisiones y daría el derecho ineludible de exigir y obtener del factor empresa los beneficios y prerrogativas que aisladamente cada organización reclama en la actualidad con los resultados negativos y que la experiencia derivada de la acción de fuerzas gremiales bajo el sistema Federal asegura que no responde ya a las necesidades sindicales del momento, y no satisface en consecuencia, las justas aspiraciones de la clase trabajadora.

**SÉPTIMA.** Que el principio fundamental para crear la única acción es la absoluta comprensión entre todos y cada uno de los factores aislados que presten sus servicios a las empresas petroleras y por lo tanto se luchara utilizando todos los medios posibles, por una conciliación franca y sana entre todos estos elementos, buscándose el equilibrio de las fuerzas de los mismos para destruir la preponderancia entre los propios, y, al efecto, se declara preferentemente que todos los organismos aquí representados abandonarán prejuicios y distanciamientos para obtener la absoluta armonía, mismos factores que propugnan, a base de este programa de acción, atraer al seno de esta institución a los organismos que por diversas causas no se encuentran representados sin que de hecho de que se retarden a ingresar a esta unidad de acción constituya una pérdida de derechos, ni para los actualmente representados, una prerrogativa sobre aquellos.

**OCTAVA.** Que dado que la Ley Federal del Trabajo en vigor no tiene cláusula taxativa para la formación de un Sindicato Único de cada rama de las industrias y por lo tanto, su constitución es perfectamente leal, sin que los organismos aislados pierdan los derechos que han llegado a obtener, creando además, la acción conjunta en la que el capital tendrá que reconocer los justos derechos de la clase trabajadora que perseguirá fundamentalmente la emancipación económica y la elevación moral de los coasociados.

**NOVENA.** Que teniendo como base la declaración de principios expresada constituyen definitivamente en este acto y fecha, **EL INDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA**, bajo los siguientes **PUNTOS RESOLUTIVOS**:

**PRIMERO.** Se disuelven, para fusionarse entre si, las organizaciones sindicales representadas y las que posteriormente se vayan sumando siempre que pertenezcan a la misma rama de la industria, con la condición suspensiva que se menciona en el sexto punto resolutivo.

**SEGUNDO.** El pasivo de las organizaciones fusionadas deberá ser liquidado en lo absoluto por las mismas, no reconociendo en lo futuro el **SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA**, ninguna obligación que por este concepto hayan contraído los sindicatos pactantes. El activo que a la fecha exista deberá continuar en administración por la sección respectiva, debiéndose aplicar al fin para que haya sido creado y de acuerdo con el reglamento interior de la misma sección, enviando estado permemorizado al Comité Ejecutivo General , entendiéndose que pasara a propiedad del Sindicato de Trabajadores Petroleros, pero siempre a través de la sección correspondiente.

**TERCERO.** Los contratos de trabajo y derechos consignados hasta la fecha de la constitución de este organismo por las instituciones sindicales de que se hace mención, con los que se ha adelantado y los que se adquirieran a la fecha en que este propio Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana comience su función con personalidad legal, pasan a formar parte y propiedad de la misma institución, a cuyo efecto se e hace cesión plena subrogándole todos sus derechos, delegando también en los cuerpos o funcionarios que los Estatutos de la nueva organización consignan, que sus representaciones ya sean judiciales o extrajudiciales, ante empresas y patronos y toda clase de autoridades, así como las facultades y derechos que los propios contratos estipulan, e igualmente los que surjan.

**CUARTO.** La Constitución y Estatutos del Sindicatos de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana, que se insertan a continuación de esta Acta, entran en vigor cuando sea registrado y reconocido legalmente por las autoridades competentes.

**QUINTO.** El Sindicato de Trabajadores Petroleros de a Republica Mexicana asumirá desde la fecha de su registro y reconocimiento legal la representación de todos los derechos, bien sea de naturaleza judicial o administrativa o de carácter privado, así como todas las acciones que los sindicatos fisionados tengan en el momento del registro, continuando los tramites, actuaciones o gestiones correspondientes a aquellas organizaciones.

**SEXTO.** No se consideran fusionados y sus registros cancelados, los sindicatos pactantes que suscriban esta Acta y los que se vayan sumando, sino hasta el momento en que por una decisión, sentencia o acuerdo que cuse estado, quede debidamente reconocido y registrado legalmente, el nuevo organismo de

trabajadores de la rama del petróleo o Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.”

En su **TÍTULO SEGUNDO**, el **CAPÍTULO I** se refiere a la *Constitución, Denominación, Lema, Domicilio Legal y Duración*

Del mismo, vale la pena citar a la letra su primer artículo por ser éste el que consigna la fecha de fundación del sindicato en cuestión:

**“ARTICULO I. EL SINDICATO DE TABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA** se constituyo según acta relativa de fecha 15 de agosto de 1935, de acuerdo con la Fracción III del Artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo, como sindicato industrial quedando registrado bajo el N° 1131 el 27 de diciembre del propio año, y las normas que rigen su gobierno son las que a continuación se expresan formando sus Estatutos o Carta Fundamental.”

Dado que el documento completo con todo su articulado es muy extenso, en lo sucesivo nos limitaremos a consignar los *Títulos y Capítulos* de los que consta:

**El Capítulo II**, comprende la Declaración de Principios y Tácticas de Lucha. Consta, asimismo, de Declaraciones Generales, Declaraciones Específicas y Tácticas de Lucha, con sus respectivos articulados.

**En el Capítulo III**, encontramos el apartado referente a **Huelgas**, con un articulado que va del número 10 al 22 y mediante el cual describe las

condiciones y requisitos que deberán cubrirse para el estallamiento de una huelga dentro de las tácticas de lucha.

Continúa con el **TÍTULO TERCERO**, en cuyo **CAPÍTULO I**, describe la **ESTRUCTURA DEL SINDICATO**, misma que se constituye con los propios socios que, a su vez, divide en **Activos** y **Jubilados** (Art. 23).

Pasa luego al **CAPÍTULO II**, en el cual describe todo lo referente a **INGRESOS** y **Derechos** de los sindicalizados.

El **CAPÍTULO III** habla de la Renuncias, tanto de **Socios**, como de **Funcionarios** y describe el procedimiento para cada uno de los casos.

En el **CAPÍTULO IV**, enmarca las **Obligaciones Generales** de los socios, con un apartado adicional para los **Socios Activos**.

El **CAPÍTULO V**, marca los **Derechos**, que subdivide en Derechos **de los Socios Activos**, así como de los **Familiares** de los mismos.

El **CAPÍTULO VI** abarca las **Secciones y Delegaciones**, especificando cuáles son, su **Jurisdicción y Facultades**.

Posteriormente, el **TÍTULO CUARTO**, en su **CAPÍTULO I**, comprende el **Gobierno del Sindicato**, así como sus **Autoridades Generales y Locales**.

En su **CAPÍTULO II**, establece las **Generalidades de las Convenciones**, que divide en **Ordinarias** y **Extraordinarias**, sus **Facultades**, y los **Procedimientos, Instalación y Formalidades** de las mismas.

Con respecto al **CAPÍTULO III**, precisa, tanto **Generalidades**, como **Normas de Acción**, incluyendo en estas últimas las correspondientes al **Comité Ejecutivo General y sus Funcionarios**. Pero también agrega las acciones de las **Secretarías del Comité Ejecutivo General**, el cual abarca las **Secretarías General, del Interior, Actas y Acuerdos; del Exterior y Propaganda; del Trabajo; la Tesorería; la Secretaría de Organización y Estadística; el Cuerpo de Educación y Previsión Social y el de Ajustes**.

**CAPÍTULO IV:** Establece, primero, las **Generalidades del Consejo General de Vigilancia**, para después indicar las **Normas de Acción** del mismo consejo señalado y, en específico, de sus **Miembros**.

El **CAPÍTULO V** describe las **Generalidades y Normas de Acción** de los **Consejeros Sindicales**.

También sobre **Generalidades y Normas de Acción** habla el **CAPÍTULO VI**, pero en este caso con relación a los **Representantes Obreros ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de los Representantes Obreros ante el Jurado de Responsabilidades de la Misma**.

El **CAPÍTULO VII** trata acerca de los **Comisionados Especiales Nombrados por Convención**, señalando, nuevamente, **Generalidades y Normas de Acción**.

De la misma manera, el **CAPÍTULO VIII** da cuenta de los **Comités Ejecutivos Locales** y de sus **Funcionarios**. Comprende también las **Secretarías de los Comités Ejecutivos de Sección**, que son **del Interior y Acuerdos; del Exterior y Propaganda; de Ajustes; de Trabajo; la Tesorería**; las Secretarías de **Organización y Estadística** y de **Educación y Previsión Social**; incluye de igual modo al **Secretario de Actas**.

Posteriormente, el **CAPÍTULO IX** es el referente a los **Consejos Locales de Vigilancia y sus Funcionarios**, con sus respectivas **Generalidades y Normas de Acción**.

En el **CAPÍTULO X** se abordan las disposiciones para las **Comisiones de Honor y Justicia** y sus **Funcionarios**.

Entre tanto, en el **CAPÍTULO XI** se trata todo lo referente a los **Comités Ejecutivos Locales de Delegaciones**, y las **Funciones de sus Secretarías: del Interior y del Exterior; de Trabajo y Ajustes: la Tesorería y la Secretaría de Actas y Acuerdos**.

Luego, en el **CAPÍTULO XII**, se determinan las **Normas de Acción** de los **Comisionados Especiales Nombrados por Asamblea**.



**El CAPÍTULO XIII** enmarca todo lo referente a los **Delegados Departamentales**.

En el **TÍTULO QUINTO, CAPÍTULO I**, se abordan las **Asambleas Generales** y las **Departamentales**.

**El CAPÍTULO II** contiene el articulado referente a los **Acuerdos de Asambleas**, mientras que el **CAPÍTULO III** se refiere a **Las Elecciones**; el **Procedimiento Electoral Para Funcionarios Generales y Locales**; trata también del **Sistema de Elección por Escrutinio**.

En el **CAPÍTULO IV** se hace referencia **LAS VOTACIONES**, en tanto que el **CAPÍTULO V** comprende los **Requisitos e Impedimentos Para ser Funcionario Sindical**.

A continuación, el **TÍTULO VI**, contiene un **CAPÍTULO ÚNICO** que trata **De La Economía del Sindicato**.

**La Responsabilidad Sindical** se determina en el **CAPÍTULO I** del **TÍTULO VII**.

En el **CAPÍTULO II**, se describen **Los Delitos y Faltas Sindicales**, y en el **CAPÍTULO III** se determinan **Las Medidas Disciplinarias**.

**El CAPÍTULO IV** precisa la **Aplicación de las Disciplinas Sindicales**.

Finalmente en el **CAPÍTULO V** se da a conocer **La Extinción de las Responsabilidades**.

En el **TÍTULO OCTAVO, CAPÍTULO I**, se detalla el **Procedimiento Disciplinario General**, a la vez que en el **CAPÍTULO II** se determina el **Enjuiciamiento de Funcionarios Generales por Convención**.

Después, en el **CAPÍTULO III** se estipula el **Enjuiciamiento de Funcionarios Generales por el Consejo General de Vigilancia**.

El **CAPÍTULO IV** es referente al **Enjuiciamiento de Socios y Funcionarios Locales**, así como en el **CAPÍTULO V** se describe el **Procedimiento Espacial en Casos de Expulsión de Socios o Funcionarios Locales y Generales**.

Las **Apelaciones y Ejecución de Sentencias**, son señaladas en el **CAPÍTULO VI**; en el **CAPÍTULO VII** se asientan las **Bases Para Aplicación de Disciplinas Generales**.

Y por último, el **TÍTULO IX**, consta de tres **CAPÍTULOS**: el primero, abarca **Generalidades**; el segundo, la **Disolución del Sindicato**, y el tercero cuenta con ocho artículos **Transitorios**.

## **CAPÍTULO 4**

### **EL SINDICATO PETROLERO Y EL SISTEMA DISCIPLINARIO EN PEMEX**

#### **4.1 Contrato Colectivo de Trabajo**

Según se establece en el Artículo 286 de la ley, 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Como podrá notarse de la definición anterior, el contrato colectivo de trabajo es el documento elaborado por sindicatos de trabajadores y patrones en el que se fijan las condiciones de trabajo para una o más empresas, lo que nos hace, en primer término, reafirmar nuestro criterio en el sentido de dar estricto cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 24 de la ley, en el sentido de que aun los trabajadores sindicalizados que disfrutan de los beneficios de un contrato colectivo de trabajo, cuenten además con un contrato individual de trabajo. Efectivamente, en un contrato colectivo se fijan por una parte las condiciones de trabajo que imperaran en la empresa durante su vigencia y, por la otra, el pacto de voluntades, aun cuando se realiza con la voluntad de los trabajadores delegada en su Comité Ejecutivo, la participación de los trabajadores no es directa, y el documento no se refiere a los derechos individuales que en lo particular genera, tales como su relación individual de trabajo, su identificación específica como trabajador de la empresa y su antigüedad.

Debe siempre recordarse sobre el particular, que el contrato colectivo es un pacto celebrado entre el sindicato y empresa con una sola finalidad: la de fijar condiciones de trabajo en una o varias empresas, lo que merece algunos comentarios.

Habíamos anticipado que es a través de los contratos colectivos de trabajo como los beneficios laborales crecen en favor de clase trabajadora, pues si bien es cierto que por virtud de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores subordinados gozan de los beneficios establecidos por la misma, también lo es el hecho de que gracias a que los contratos colectivos de trabajo fijan condiciones de trabajo, éstas van paulatinamente superando a las fijadas en la ley, haciendo expansivas a las normas laborales y por tanto inconclusas.

### **Características del Contrato Colectivo**

La contratación colectiva reviste ciertas características entre las que encontramos la de Obligatoriedad, Extensibilidad, Inmediatez y Generalidad.

#### **Obligatoriedad**

Respecto de la primera característica, el Artículo 387 de la ley, señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignando en el Artículo 450, disposición que nos obliga a adoptar algunas conclusiones, entre las que encontramos que el contrato colectivo de trabajo es

un derecho privativo profesional de trabajadores y por tanto una conciliación no podrá obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo; otro aspecto importante de esta característica es que, la ley no contempla la firma del contrato colectivo de otra forma que no sea a través de la obligatoriedad, basándose al efecto en el principio de igualdad en trabajo, consagrado en la fracción VII del Artículo 123 Constitucional; sin embargo, lo anterior no implica la obligación del patrón de aceptar la propuesta sindical contenida en el clausulado del contrato colectivo, pues la ley permite que este se firme de común acuerdo entre los contratantes.

Por último, esta característica nos lleva a concluir que los contratos colectivos pueden tener su origen en forma ordinaria o a través de un movimiento de huelga que es lo que sucede en la práctica y mas, como veremos s adelante; en una empresa pueden llegar a existir más de un contrato colectivo de trabajo.

### **Extensibilidad**

Respecto a la segunda característica, el Artículo 396 de la ley señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, inclusive a los de confianza, salvo la disposición en contrario consignada en el propio contrato colectivo, característica que resulta lógica si atendemos al objeto y finalidad de la institución a que nos hemos venido refiriendo.

### **Inmediatez**

En cuanto a su inmediatez, el contrato colectivo de trabajo una vez entrado en vigor, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo, debiéndose por convenio reformar los contratos individuales de trabajo en los términos que dejamos asentados en el Capítulo Segundo de esta obra.

### **Generalidad**

Por último, sobre la generalidad del contrato colectivo de trabajo debemos establecer que reúne algunas características de la ley como son su carácter obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o empresas que abarque.

### **Contenido del Contrato Colectivo**

Respecto al contenido del contrato colectivo de trabajo, la doctrina señala que se encuentra integrado con los elementos siguientes:

- a. Envoltura. Esta parte se integra con las cláusulas que regulan la vida del contrato colectivo como son duración, revisión, modificaciones y terminación, así como su ámbito especial y personal de validez.
  
- b. Elemento normativo. Este elemento se constituye con el conjunto de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo.
  
- c. Elemento obligatorio. Este elemento se integra con todas aquellas disposiciones que fijan las obligaciones contrarias por las partes.

d. Elementos accidentales. Estos se integran con aquellas cláusulas que prevén situaciones específicas tales como la creación de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de funciones económico-sociales y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por la Autoridad de Trabajo en los términos del Artículo 392 de la ley, normas dirimir controversias en el ámbito conciliatorio y otras.

### **Requisitos del Contrato Colectivo**

Los artículos 390 a 395 de la ley, hablan sobre los requisitos de fondo y forma que debe reunir esta institución, señalando que 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 depositara o tanto en al Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o el de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitiría 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.

### **Contenido Legal del Contrato Colectivo**

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 un tiempo indeterminado o para 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 impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.



No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la definición de los salarios. Si falta las estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales y podrán conectarse condiciones menos favorables para los trabajadores las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

### **La Cláusula la Exclusión**

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

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

Como podrá percatarse el lector, estos dos últimos párrafos se refiere a lo dispuesto en el Artículo 395 de la ley, donde se instituye la denominada cláusula de exclusión, que en términos generales significa la estipulación en virtud de la cual puede pactarse libremente por las partes, que dentro de una empresa solo presten sus servicios los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante del contrato colectivo que se encuentran en vigor dentro de la empresa o establecimiento.

Siguiendo el contenido del Artículo 395, podemos establecer que la cláusula de exclusión contempla dos supuestos a saber:

### **Cláusulas de exclusión por admisión**

En virtud de la cual el patrón solo admitirá trabajadores de nuevo ingreso que sean miembros del sindicato contratante; esta cláusula será inaplicable en perjuicio de los trabajadores que no se encuentren afiliados al sindicato y que se encuentren prestando sus servicios al patrón con anterioridad a la fecha de celebración del contrato colectivo de trabajo. Tampoco podrá aplicarse esta cláusula en los contratos colectivos que originalmente no la contengan y por virtud de una revisión se incluyan en el mismo.

### **Cláusula de exclusión por separación**

Consiste en que el patrón deberá dar por terminada la relación individual de trabajo del trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato contratante; nótese que no se trata de una rescisión de la relación individual de trabajo, en vista de que no se reúnen los requisitos que para esta establece el artículo 47 de la ley, sino que es una terminación lisa y llana si se cumple el requisito de que el sindicato titular del contrato colectivo solicite al patrón la separación del trabajador en vista de que este renunció o fue expulsado del sindicato. A este respecto, es recomendable que las empresas exijan de sus sindicatos el oficio correspondiente debidamente requisitado y firmado por la Secretaría General del mismo, pues este documento será su única defensa en caso de que el trabajador ejercite las acciones establecidas en el Artículo 48 de la ley.

Para cualquier sindicato puede aplicar la cláusula de exclusión por separación,

deberán reunirse los requisitos estatutarios establecidos en la fracción VIII del Artículo 371 de la ley, a saber:

“Artículo 371:..

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

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador será oído en defensa, de conformidad con disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

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

g) La expulsión solo podrá detectarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; sin embargo, como el patrón no puede intervenir en el régimen interno de los sindicatos, no deben juzgar sobre la correcta o incorrecta aplicación de esta cláusula, sobre todo porque sabemos que en la práctica los sindicatos no cumplen con los requisitos legales que para la aplicación de esta cláusula deban contener sus estatutos, debiendo el patrón concretarse a recabar la documentación correspondiente.”

### **Titularidad del Contrato Colectivo**

Los artículos 388 y 389 de la ley, contemplan el caso de concurrencia de varios sindicatos en una misma empresa y determina sobre la titularidad del contrato colectivo en la siguiente forma:

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrara con el contrato colectivo se celebrara con el que tenga mayor número de trabajadores dentro la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrara con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrara un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo del trabajo. En conclusión, en los casos posibles, el sindicato que represente el mayor interés profesional dentro de la empresa, podrá exigir la Autoridad Laboral se le otorgue la titularidad del contrato colectivo, mas no por vía de huelga sino a través de un procedimiento especial señalado en el Artículo 782 de la ley.

En vista del dinamismo que reviste al derecho colectivo, la ley establece que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 399.

### **Revisión del Contrato Colectivo**

En la revisión del contrato colectivo, se observaran las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo 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 en su totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan cincuenta y uno por ciento de su totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes;

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

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

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por un 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 del depósito.

Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las dos partes solicitó la revisión en los términos del Artículo 399 no se ejercito el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuara por un tiempo indeterminado.

Como señala acertadamente el Dr. Cavazos, la revisión del contrato colectivo puede ser voluntaria u obligatoria. La revisión voluntaria será en cualquier tiempo si las partes están de acuerdo, la obligatoria es procedente si se reúnen los requisitos de los artículos 399 y 399 bis.

Si firmando un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> KAYE J. Dionisio, Relaciones individuales y colectivas del trabajo, Themis, S.A. DE C.V., México, pp. 331-339.

Por otra parte, y para los efectos específicos de la presente Tesis, citaremos textualmente 10 de la Cláusulas del Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana con la empresa paraestatal Pemex (2011-2013), contenidas dentro del **Capítulo VI**, referente a las **Disciplinas:**

**CLÁUSULA 24.** El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen. La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con el o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa. Para realizar la investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o los trabajadores involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar. De no concurrir el representante sindical, se diferirá la investigación para que se inicie dentro de las 48 horas siguientes, librándose un nuevo citatorio con la misma anticipación. Si en la segunda fecha fijada dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadores conforme a la Ley. Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho. Si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere de la intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamará a petición del sindicato. Concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los trabajadores involucrados, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros



elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico. De no ponerse de acuerdo, el patrón procederá a aplicar la sanción que considere pertinente. Invariablemente, el patrón comunicará al sindicato con tres días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya. Después de los 20 años de servicios, contados en los términos de este contrato, el patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, la repetición de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior. El patrón tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, con pleno respeto a los derechos que deriven de su antigüedad. Para la práctica de la investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el artículo 517 fracción I de la LFT. Los trabajadores que hayan sido separados justificadamente, podrán ser rechazados por el patrón, si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario.

**CLÁUSULA 25.** En los casos en que el patrón sea condenado a reinstalar a un trabajador de planta, sólo podrá eximirse de esta obligación, en las hipótesis previstas en la LFT, mediante el pago de la indemnización establecida en la cláusula 21, incrementada con un 34%.

**CLÁUSULA 26.** Cuando el trabajador de planta sea separado sin causa justificada y elija la indemnización económica correspondiente, en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de cinco meses de salario ordinario, más 20 días del mismo, por

cada año de servicios prestados, o fracciones mayores de seis meses y por menores, 10 días. Mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponda al último puesto de planta que desempeñaba en el momento de la separación. El trabajador recibirá las prestaciones económicas de este contrato y la prima de antigüedad, consistente en 20 días de salario ordinario por cada año laborado, por fracciones mayores de seis meses recibirá 20 días y por menores, 10 días; salario que se incrementará con la proporción diaria del importe de la canasta básica y gas.

**CLÁUSULA 27.** En rescisión de contrato de trabajo de conformidad con la Ley, con este contrato o por resolución de las autoridades, el patrón pagará a los trabajadores separados, la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato.

**CLÁUSULA 28.** En caso de despedirse injustificadamente a trabajadores transitorios antes del vencimiento de su contrato, si fueron contratados por tiempo fijo, o antes de la terminación de la obra si fueron contratados para obra determinada, el patrón les cubrirá el salario ordinario que corresponda al tiempo que falte para la terminación del contrato o para la terminación de la obra, según el caso, y la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas, y les proporcionará los servicios médicos integrales de este contrato.

**CLÁUSULA 29.** Las faltas en el trabajo serán sancionadas previa investigación, siguiendo un procedimiento igual al establecido por la cláusula 24 y con sujeción a lo que ordena la fracción X del artículo 423 de la LFT.

**CLÁUSULA 30.** Cuando de la investigación practicada en términos de la cláusula 24 resulte que la falta cometida por el trabajador amerita la rescisión de su contrato, los representantes generales señalados en la cláusula 1, podrán convenir una sanción por la que el patrón conmute la separación. Cuando la rescisión del contrato quedare firme, el patrón liquidará al trabajador de planta la antigüedad generada, en los términos de la cláusula 23.

**CLÁUSULA 31.** Si en un mes contado a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la falta imputable al trabajador, el patrón no ejercitare el derecho para imponer disciplinas, se entenderá que renuncia al mismo por lo que toca a dicha falta.

**CLÁUSULA 32.** Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón la disciplina impuesta, y el patrón cumplirá este acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para él.

**CLÁUSULA 33.** Cuando algún trabajador renuncie al sindicato, o fuere expulsado del mismo, el sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón lo separará inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical.

#### **4.2 Reglamento Interior de Trabajo**

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de la empresa o establecimiento.

En el Reglamento Interior, se contienen las reglas que un patrón puede establecer con fuerza de ley para obligar a los trabajadores a cumplir con las disposiciones disciplinarias de la empresa. Para ello se recomienda revisar las otras disposiciones que serían establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo, de acuerdo al Artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- 1.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y reposo durante la jornada de trabajo.
- 2.- Lugar y momento en donde los trabajadores inician sus labores.
- 3.- Días y horas para hacer la limpieza del establecimiento, máquinas y aparatos que estén a su cargo.
- 4.- Días y lugares de pago.
- 5.- Normas para el uso de asientos o sillas.
- 6.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo.

7.- Labores insalubres o peligrosas que no deben de desempeñar los menores y la protección que requieren tener las trabajadoras embarazadas.

8.- Tiempo y forma en que los trabajadores se someten a exámenes médicos y medidas profilácticas.

9.- Regulación de permisos y licencias.

10.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos de sanción.

11.- Cualquier otra disposición que el patrón crea conveniente para el buen desarrollo de las labores de la empresa y el cumplimiento de las disciplinas de ésta, mientras no sea contraria a las normas de la Ley Federal del Trabajo.

Para que el patrón pueda hacer legal dicho reglamento creara una Comisión Mixta en donde se represente a los trabajadores (para el caso de que no exista sindicato, ya que de esta manera un delegado o representante sindical firmará en representación de los trabajadores) y al patrón para que revise el Reglamento Interior de Trabajo. Posteriormente con el acta que formule dicha comisión se deposita el Reglamento Interior de Trabajo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente.<sup>31</sup>

En concordancia con lo anterior, el Reglamento Interior de Trabajo de Pemex,

---

<sup>31</sup> Vid. PEMEX, *Recursos Humanos*, [http://www.ref.pemex.com/files/content/02franquicia/sagli002/sagli002\\_04h.html](http://www.ref.pemex.com/files/content/02franquicia/sagli002/sagli002_04h.html), 26/11-2012, 22:00 Hrs.

consta de 44 Cláusulas, que suceden a las **Declaraciones**, tanto de la **Empresa**, como de los **Trabajadores**.

La primera de esas Cláusulas advierte que “El presente conjunto de disposiciones son obligatorias tanto para **LOS TRABAJADORES** como para **LA EMPRESA**, en el desarrollo de los trabajos de dicha empresa y tienen por objeto regir las actividades y disciplina laboral en el centro de trabajo.

Las Cláusulas de la Segunda a la Sexta están contenidas dentro del **Capítulo I**, relativo al **HORARIO DE TRABAJO Y REGISTRO DE ASISTENCIA**.

**EI CAPÍTULO II** se compone solamente de la Séptima Cláusula y hace referencia a la **LIMPIEZA E HIGIENE DEL LOCAL, MÁQUINAS Y UTENSILIOS DE TRABAJO Y USO DE LOS SANITARIOS**.

Las Cláusulas Octava y Novena integran el **CAPÍTULO III**, que indica **EL LUGAR, FORMA Y DÍAS DE PAGO DE LOS SALARIOS**.

**EI CAPÍTULO IV**, indicativo de las **NORMAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO**, engloba las Cláusulas Décima, Décima Primera y Décima Segunda.

Los **PRIMEROS AUXILIOS** son abordados en el **Capítulo V**, mediante la Cláusula Décima Tercera.

Las Cláusulas Décima Cuarta a Décima Sexta se integran en el **CAPÍTULO VI, TRABAJO DE MENORES.**

En el **CAPÍTULO VII**, referente al **TRABAJO DE MUJERES**, se inscriben las Cláusulas Décima Séptima y Décima Octava.

La Décima Novena, es la única componente del **CAPÍTULO VIII: EXÁMENES MÉDICOS.**

En el **CAPÍTULO IX, MEDIDAS PROFILÁCTICAS DICTADAS POR LAS AUTORIDADES**, se cita la Cláusula Vigésima.

**PERMISOS Y LICENCIAS, CAPÍTULO X**, se define por las Cláusulas Vigésima Primera y Vigésima Segunda.

Las Cláusulas Vigésima Tercera a Vigésima Séptima componen el **CAPÍTULO XI**, relativo a: **BUENA CONDUCTA QUE DEBEN OBSERVAR LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.**

En el **CAPÍTULO XII, UTENSILIOS, MAQUINARIA Y MATERIA PRIMA**, encontramos las Cláusulas de la Vigésima Novena a la Trigésima Tercera.

Las **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**, en el **Capítulo XIII**, suman las Cláusulas Trigésima Cuarta y Trigésima Quinta.

En cuanto a las **OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**, en el **CAPÍTULO XIV**, se definen las mismas por la Cláusula Trigésima Sexta.

De las Cláusulas Trigésima Séptima a Cuadragésima Primera se describen las **CORRECCIONES DISCIPLINARIAS**, dentro del **CAPÍTULO XV**.

Este mismo Capítulo agrega la Cláusula Cuadragésima Segunda, en la que se describe la forma en que los trabajadores podrán dar por terminado su Contrato de Trabajo.

Mientras que la Cláusula Cuadragésima Tercera indica a quienes serán los depositarios del Reglamento ante la Junta de Conciliación correspondiente.

Por último, la Cláusula Cuadragésima Cuarta indica que todos los trabajadores se dan por enterados del Reglamento e indica la firma del mismo, tanto por el representante de los Trabajadores, como de La Empresa.

#### **4.3 Intervención del Sindicato en la integración de la investigación administrativa**

En este último apartado abordamos por fin la parte medular del objetivo de esta tesis y por ello deseamos subrayar la ausencia de disposición alguna que obligue al Sindicato objeto de nuestro estudio a dotar al trabajador de una representación profesional en materia legal cuando se integra una investigación administrativa.



Si bien en la Cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo se consigna que “...La investigación se hará con la intervención de **un representante del sindicato** y con el o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa....”, en ningún momento precisa la naturaleza profesional de ese representante.

En otras palabras, queda en la vaguedad la calidad profesional de tal representante y en este hecho va implícito el que la defensa del trabajador pueda no ser la más adecuada.

No se trata de poner en duda la buena intención o solvencia moral, gremial y solidaria del representante sindical.

De modo tácito se debe entender que quien represente al sindicato hará cuanto esté a su alcance para velar por los intereses del o los implicados en el tipo de investigación al que estamos haciendo referencia.

Pero puede ocurrir que el multicitado representante sindical no cuente con los conocimientos suficientes de las leyes para llevar a cabo la mejor actuación en favor de su o sus representados.

Máxime aún si consideramos que en una investigación de tal naturaleza pueden estar en juego –y de hecho, lo están- una enorme cantidad de Artículos y Cláusulas asentados en los documentos y disposiciones que, en conjunto, contienen el Contrato Colectivo en sí; el Reglamento Interno de Trabajo; los Estatutos e inclusive la Ley Federal del Trabajo.

De esta “vacío textual” se puede desprender, además de una injusticia en contra del trabajador, algún hecho que dé lugar al encono por parte de la empresa no solamente hacia el sindicalizado sino, en casos graves, hacia toda una sección sindical.

Y por supuesto que la radicalización en las posturas de ambas partes, una vez surgida, daría lugar a la creación de un obstáculo de consecuencias imprevisibles en la relación laboral bilateral.

Ya hemos visto a lo largo de este estudio –e insistimos en ello- que en ninguno de los documentos rectores de la relación patrón-obrero se especifica la que resulta una inferencia lógica: si lo que se está tratando es el cumplimiento o no de una disposición legal, quien aborde la defensa del trabajador necesariamente tendría que ser un profesional en leyes.

Lo anterior no implica sólo un propósito a de la defensa a ultranza del sindicalizado, ni mucho menos una postura radicalmente en contra de la empresa.

Si se reflexiona con serenidad y objetividad, la intervención de un profesional en leyes por parte del sindicato puede conducir a un tratamiento del problema que facilite el entendimiento y la conciliación con el patrón.

Con un abogado de por medio, y el conocimiento profundo de las leyes que éste debe poseer, los beneficios, entonces, podrían ser mutuos.

Sin perder de vista la defensa del trabajador como objetivo primordial, la capacidad y preparación profesional que eventualmente podría tener el representante sindical abriría el camino a un entendimiento que cancele la alternativa de tener que llevar el caso ante las Juntas de Conciliación correspondientes.

Como es sabido de sobra, cuando los desacuerdos llegan a esas instancias ya es tarde para pensar en un arreglo satisfactorio para ambas partes puesto que, a esas alturas, las posturas seguramente ya se habrán radicalizado.

¿Por qué no pensar en una forma más racional, sencilla y armónica para dirimir cualquier conflicto?

Otro punto importante que deseamos considerar es que las investigaciones administrativas pueden estar impregnadas de sesgos políticos que indefectiblemente conducen a la distorsión y, lo más grave, a la pérdida de la objetividad legal.

Si de lo que se trata es de hacer valer normas o disposiciones dentro del derecho, la objetividad y el conocimiento profundo de los mismos resultan esenciales y de una importancia vital.

Por otro lado es de resaltarse también que Pemex, como empresa, sí cuenta con todo un aparato jurídico, en contraparte con la indefensión que en este sentido afecta a los trabajadores.

Ante el hecho anterior, cabe cuestionar –por enésima ocasión-: ¿por qué el

Sindicato no dispone de un cuerpo jurídico que represente y defienda cabalmente a sus agremiados?

Aunque signifique una obviedad, los trabajadores afiliados al sindicato son contratados por sus diferentes habilidades y/o capacidades; pero en ningún momento por su conocimiento de las leyes, normas y reglamentos que rigen la relación con la empresa.

De hecho, la razón esencial de su afiliación al sindicato es, precisamente, que este último los auxilie y respalde cuando surge un conflicto. Esta es la esencia misma del sindicato.

A lo largo de este estudio hemos visto sobradamente los orígenes y causas que dieron lugar al nacimiento de los sindicatos, así como cuáles deben ser sus objetivos y finalidades.

Debe tenerse en cuenta, además, que en los tiempos modernos el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana es uno de los más fuertes – si no es que el más- de los existentes en el país.

Su Contrato Colectivo provee a sus agremiados de una serie de prestaciones que no por nada son consideradas envidiables, al mismo tiempo que están consideradas entre las más importantes conquistas laborales logradas en México.

Esta rica plataforma laboral no debería, por lo tanto, escatimar esfuerzo alguno para ampliar las condiciones de trabajo ya de suyo favorables.

Por esta razón estimamos una vez más que es perfectamente factible y relativamente sencilla –dado el poder de este sindicato- la instrumentación y creación de una defensa legal-laboral estricta y acreditadamente profesional.

Resumimos, por lo tanto que la **Intervención del Sindicato en la integración de la investigación administrativa** se optimizaría con la intervención de un abogado especializado en Derecho Laboral para así conferirle al trabajador una mejor defensa de sus intereses que, en forma simultánea, abra el paso a un mejor entendimiento con la empresa cuando se trata de dirimir cualquier tipo de conflicto.

Antes de realizar las conclusiones de esta tesis, quisiera hacer una pequeña acotación; esta tesis fue realizada antes de que se llevaran a cabo las reformas a la Ley Federal del Trabajo; las cuales entraron en vigor el 1° de diciembre del 2012. Pero hago mención de esto porque hubo una reforma que va de acuerdo con la propuesta que se hace en este trabajo de investigación.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 692 nos dice “Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

...II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho

con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;...

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.”

Como podemos darnos cuenta la Ley es muy clara en este sentido, al mencionarnos que para ser representante o apoderado legal de alguna de las partes en el proceso del trabajo, es obligatorio ser licenciado en derecho o persona que cuente con carta de pasante vigente, con esto nos hace pensar que nuestros legisladores se han dado cuenta que para una mejor defensa de las partes, es necesario una persona que haya adquirido el conocimiento adecuado, pero sobre todo que se encuentre certificado para ello.

Si esto se ha llevado a cabo en los procesos legales, ¿porque no llevarlo de igual manera dentro de los sindicatos, empresas o en este caso en específico al STPRM, cuando se realicen las investigaciones administrativas? tal y como se trató de proponer en esta tesis.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La llamada Revolución Industrial ocurrida en Inglaterra genera un conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales jamás antes visto en la historia de la humanidad.

**SEGUNDA.-** Puede decirse entonces que dicho periodo propicia la simiente de la organización obrera que, a la postre, constituiría los primeros sindicatos.

No debemos olvidar que los más serios estudiosos del tema coinciden en que no existe una fecha precisa, dentro del rigor científico, para establecer cuándo surgió el primer sindicato

**TERCERA.-** El sindicalismo se convierte en una forma de expresión de las clases sociales bajas, que luchan por lograr mejores y más justas condiciones laborales frente a los patronos que durante siglos les habían escatimado cuanto podían en este sentido.

**CUARTA.-** En México, por necesidad obvia se tiene que proceder a determinar los requisitos para la constitución del sindicato, su organización y funcionamiento.

**QUINTA.-** Por ley y por su naturaleza misma los sindicatos están obligados a definir claramente su objetivo y finalidades, así como dedicar tiempo al estudio de sus intereses comunes, del mejoramiento y defensa de esos intereses.

**SEXTA.-** En el caso particular del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) debemos decir que sus orígenes se remontan al año de 1915 cuando se forma la llamada *Unión de Petroleros Mexicanos* con trabajadores pertenecientes a la refinería “El Águila”, en el estado de Veracruz.

**SÉPTIMA.-** Para 1935, específicamente el 15 de agosto, los delegados que representaban a 20 organizaciones de petroleros se constituyeron en el Primer Gran Congreso de Organizaciones Sindicales Petroleras bajo la presidencia de los petroleros Ernesto Soto Innes y Moisés de la Torre por el Sindicato Único de Obreros y Empleados de la Huasteca Petroleum Company, así como petroleros provenientes de Mata Redonda, Ciudad Madero, San Luis Potosí, Minatitlán, Tampico, Alamo, Agua Dulce, Cerro Azul, Las Choapas y Distrito Federal. El primer comité ejecutivo general del STPRM fue encabezado por Ernesto Soto Innes, secretario general.

**OCTAVA.-** En 1942 se logra la firma del primer Contrato Colectivo de Trabajo entre PEMEX y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

**NOVENA.-** Desde que el STPRM logra ese primer Contrato Colectivo se da entonces una evolución positiva que lo lleva, con el paso del tiempo, a convertirse en uno de los sindicatos mexicanos más poderosos.

**DÉCIMA.-** Existe un vacío en el contrato colectivo de trabajo en cuanto a lo referente a la Intervención del Sindicato en la integración de la investigación administrativa.



**DÉCIMAPRIMERA.-** La Cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo consigna que “...La investigación se hará con la intervención de **un representante del sindicato** y con el o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa...”. Esta indicación del Contrato Colectivo sugiere, al decir solamente “un representante del sindicato”, que *cualquier* trabajador que esté sindicalizado puede ser representante de un compañero sujeto a una investigación administrativa.

**DÉCIMASEGUNDA.-** Si el representante sindical –que automáticamente se convierte en “defensor” del trabajador- no posee todos los conocimientos acerca del propio Contrato Colectivo, los Estatutos y el Reglamento Interno de Trabajo ¿cómo puede garantizar la defensa adecuada y completa del trabajador sujeto a investigación?

Bastaría con adicionar a la Cláusula en cuestión que el representante sindical deba ser un licenciado en derecho, para garantizar así la cabal defensa por parte del Sindicato.

Una disposición de esta naturaleza resultaría provechosa también para la empresa puesto que, de sobra se sabe, que en casos de investigación administrativa se busca por ambas partes el mejor acuerdo posible.

Un especialista en Derecho Laboral facilitaría la conciliación o, en todo caso, la mejor defensa posible para el trabajador, y así se cumpliría con el propósito esencial del Sindicato que es -al menos en teoría- su obligación legal y moral, según ha sido expuesto como el objetivo central a lo largo de esta Tesis.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO PALACIOS, Angelina, et al., El Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus relaciones con Pemex y el Estado, 1970-1985, El Colegio de México, México, 1986.

ARAIZA, Luis, Historia del movimiento obrero en México, T. I, II, III y IV, segunda edición, México, 1910.

BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Derecho Laboral I, Mundo Jurídico, México.

BAYLOS GRAU, Antonio, Sindicalismo y Derecho Sindical, Bomarzo, España, 2004.

BIZBERG, Ilan, Estado y Sindicalismo en México, El Colegio de México, 1990.

CAMACHO, Manuel, La clase Obrera en la Historia de México, Siglo Veintiuno, México, 1983.

CARDOSO, Ciro F.S., et al., La clase obrera en la historia de México, T. III, Siglo Veintiuno Editores S. A., México, 1980.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, México, 1987.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, segunda edición, Porrúa, México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, II, Porrúa S.A., México, 1998.

DE LA VILLA, Luis Enrique, Materiales para el estudio del Sindicato, cuadernos laborales. Serie Sindicalismo, Instituto de Estudios Sociales del Ministerio del Trabajo, España, 1979.

FALCONE, Nicolas, Derecho Laboral, Tipográfica Editora, Argentina, 1970.

FREYRE RUBIO, Javier, Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, Ediciones y Gráficos Eon, México, 1999.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, cuarta edición, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España, 2009.

GARCÍA CANTÚ, Gastón, El Socialismo en México, Era S.A., México, 1980.

GARCÍA NINET. J. Ignacio, Derecho del Trabajo, Aranzad S.A., España, 2001.

**GOMES, et al., Curso de Derecho del Trabajo, Primero edición en Español 1979, Cárdenas, editor y distribuidor, México, 1979.**

**GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, Los Sindicatos, Atlamiliztli, México, 1969.**

**GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La constitución de los Sindicatos y su personalidad jurídica, Porrúa S.A., México, 1990.**

**J. LASK, Harold, Los Sindicatos en la Nueva Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, 1950.**

**KAYE J., Dionisio, Relaciones individuales y colectivas del trabajo, Themis, S.A. DE C.V., México.**

**LEAL, Juan Felipe, Del Mutualismo al Sindicalismo en México: 1843-1910, El Caballito, México, 1991.**

**LÓPEZ, Carlos Roberto, Las relaciones Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana-Pemex y sus problemas recientes, El Colegio de México, México, 1986.**

**PÉREZ PÉREZ, Gabriel, El sindicalismo mexicano frente a la reforma del Estado, V. 9, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, 2002.**

**RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera, Cárdenas Editor y Distribuidor, segunda edición, México, 1978.**

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

**REYNA, Jose Luis, Apuntes sobre Sindicalismo y Formación, Trotta, México, 2008.**

**TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa S.A., México, 1978.**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

**Ley Federal del Trabajo.**

**Contrato Colectivo de Trabajo.**

**Reglamento Interior de Trabajo.**

**Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.**

<http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo04.htm>

<http://www.industriapetroleramexicana.com/tag/stprm/>

<http://www.fte-energia.org/E83/10.html>

<http://www.pemex.com/index.cfm?action=content&sectionID=1&catID=10004>

[http://www.ref.pemex.com/files/content/02franquicia/sagli002/sagli002\\_04h.html](http://www.ref.pemex.com/files/content/02franquicia/sagli002/sagli002_04h.html)