

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI



La evolución de los sindicatos en México

**Trabajo Terminal que para obtener el Diploma de
ESPECIALIDAD EN DERECHO**

Presenta:

Lic. Ana Lilia Lizárraga Sánchez

Asesor:

Dr. Jesús Rodríguez Cebreros

Mexicali, Baja California, México

Junio del 2007

INDICE

Introducción.....	4
1.- Marco Histórico.....	6
1.1 Antecedentes.....	7
1.2 Huelga de Cananea.....	9
1.3 Huelga de Río Blanco.....	12
1.4 Huelga de 1916.....	15
2.- Marco Legal.....	17
2.1 Antecedente.....	18
2.2 Constitución de 1917.....	20
2.3 Artículo 123 constitucional.....	21
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	28
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	30
2.6 Ley Federal del Trabajo de 1980.....	32
3.- La Regulación de los Sindicatos en México.....	35
3.1 Concepto.....	36
3.2 Derecho de sindicación y libertad sindical.....	38
3.3 Formas de sindicación.....	44
3.4 Requisitos para su constitución y registro.....	48
3.5 La cancelación del registro del sindicato.....	51
3.6 Finalidad del sindicato.....	53
4.- Los Contratos Colectivos de Trabajo.....	55
4.1 Concepto.....	56
4.2 Campo de aplicación.....	57
4.3 Estructura del Contrato Colectivo de Trabajo.....	59

4.4 Presupuestos del Contrato Colectivo de Trabajo.....	61
4.5 La Huelga.....	61
 5.- Proyectos de reforma de la Ley Federal del Trabajo.....	66
5.1 Antecedentes.....	67
5.2 Proyecto PAN.....	68
5.3 Proyecto PRD UNT.....	89
5.4 Proyecto Abascal.....	102
5.5 Proyecto Fraile.....	111
 Conclusiones.....	122

Fuentes consultadas

Introducción

Para el hombre es muy importante el trabajo como una herramienta mediante la cual puede satisfacer sus necesidades básicas como del alimento, vestido, diversión, sino que además por medio de el puede reunirse con otros trabajadores para solicitar el respeto a sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo.

En México las pésimas condiciones bajo las cuales los trabajadores prestaban sus servicios hasta antes de la Constitución de 1917, eran en muchos de los casos discriminatorias y en las que tanto hombres, mujeres y niños carecían de los más elementales derechos como seres humanos ni se diga como trabajadores. Fueron esas condiciones las que originaron los movimientos obreros como la huelga de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907

Si bien es cierto la huelga no era un derecho se llego a considerar como un delito penal apoyando a los patrones recurriendo a la represión mediante la fuerza del ejercito y la policía.

Siendo hasta la promulgación de la Constitución de 1917 en su artículo 123 en el que por fin se plasman todas las aspiraciones y necesidades de los trabajadores que no tenían hasta antes de la mencionada Constitución, consagrándose en ese articulo los derechos o garantías mínimas de los trabajadores las cuales pueden ser incrementadas tanto en los contratos colectivos o individuales.

Promulgándose la primera Ley Federal del Trabajo en 1931, posteriormente en 1970 y finalmente y es la que actualmente nos rige es la de 1980.

Cuando entremos en el capitulo de la regulación de los sindicatos, en este se abordara en concepto de sindicato, el derecho a la sindicación y la libertad sindical que son dos cosas diferentes. Las formas de sindicación, los requisitos para la constitución y registro. Así de cuando procede la cancelación del registro y la finalidad del sindicato.

Se revisara lo que son los contratos colectivos de trabajo, su concepto y su campo de aplicación, estructura y sus presupuestos, así como la evolución de la huelga.

Frente al nivel de vida de los trabajadores y a la constante globalización a la que se encuentra sujeta no solo México sino el mundo, es en virtud de lo anterior y con motivo del movimiento constante del derecho. Se revisaran los últimos 4 proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo el del PAN, PRD-UNT, Abascal y Fraile. Esto con el fin de darnos una idea hacia donde van encaminadas las reformas que se proponen.

PRIMER CAPÍTULO
MARCO HISTÓRICO

1.1 Antecedentes

Es por todos conocido el estado en el que se encontraba el país que origino la Revolución Mexicana. Las condiciones de trabajo consistente entre otras por las agotadoras y largas jornadas de trabajo, de 14 horas o más, a cambio de un salario miserable; lo cual tenia por consecuencia que tanto mujeres como menores de edad tuvieran que emplearse, en peores condiciones que las de un hombre adulto.

Como es de suponerse el afán de lucro por parte de los patrones, los llevaba a contratar la mano de obra más barata y que exigiera menos; haciendo que los trabajadores carecieran de prestaciones por riesgo o enfermedad del propio trabajador, no contando con medidas de seguridad o higiene en los centros de trabajo, sin derecho al descanso semanal remunerado, el salario, además de poco remunerador, no se pagaba siempre en efectivo, ya que existían las tiendas de raya en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga.

Para tener una visión más amplia de lo que estamos hablando tomaremos como referencia lo señalado por Luís Cabrera quien se desempeñó como parlamentario en la época de Venustiano Carranza y que formuló la primera Ley Agraria en 1915. En el que señala las condiciones en las cuales se encontraban los trabajadores bajo el régimen porfirista. Haciendo cuentas sobre el salario de 50 centavos diarios que tenían, el cual se completaba por prestaciones adicionales, cinco pesos en semana santa, cuatro o cinco pesos cuando llegaban los días de navidad. Estos prestamos no eran propiamente para el patrón un negocio ya que muy posiblemente el trabajador no iba a poder pagarle, lo cual constituía un sistema indirecto de esclavitud, ya que mediante los prestamos encadenaban a los trabajadores a no poder salir del lugar de trabajo y varias generaciones de trabajadores se relacionaban con la deuda, al grado de que encarcelaban a los que se liberaban de aquellas deudas, los detenían y obligaban a regresar al

trabajo. Dando lugar a la prisión por deudas y como respuesta a esa costumbre porfiriana de encadenar a los trabajadores por deudas el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se limita las reclamaciones del patrón a los trabajadores por anticipos al salario, a sólo un mes y descuentos no mayores del 30 % del excedente del salario mínimo.

Tampoco se encontraba expresamente en el derecho mexicano la huelga, el Código Penal del Distrito y Territorios Federales de 1871, el abogado Antonio Martínez de Castro autor del mencionado Código, redactó el artículo 925:

Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. (De la Cueva, 2006: 208)

Durante la dictadura del Presidente Porfirio Díaz, los trabajadores se encontraban con que se les reducían sus salarios, los despedían injustificadamente, excesivas jornadas de trabajo, malos tratos, además del trato discriminatorio que las empresas extranjeras otorgaban a los mexicanos.

En el año de 1870 la población obrera empezó a aumentar como consecuencia del fomento industrial que había en nuestro país durante el porfiriato, aunado de que los patrones no permitían a sus trabajadores la formación de agrupaciones, se oponían a reconocer el derecho de huelga, a otorgar aumentos de salarios y reducir la jornada de trabajo.

Hacia 1875 se empezaron a escuchar las primeras protestas de los trabajadores mexicanos exigiendo mejores condiciones de vida y de trabajo, surgiendo las primeras asociaciones mutualistas de obreros.

El régimen porfiriano actuó en apoyo de los patrones, reprimiendo con la fuerza del ejército los actos de protesta de los trabajadores. Algunos de estos casos fueron los ocurridos en Cananea y el de Río Blanco.

1.2 Huelga de Cananea

A finales de 1905 circulaba ya entre las regiones mineras de Sonora el periódico Regeneración, editado por la Junta de la Organizadora del Partido Liberal Mexicano, cuyo principal propósito político consistía en derrocar al gobierno de Porfirio Díaz.

Por indicaciones de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, expuestas en el manifiesto del 25 de septiembre de 1905, el 16 de enero de 1906 un grupo de 15 mineros de Cananea constituyó la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, bajo la presidencia de Manuel M. Dieguez, quien se desempeñaba como ayudante de rayador de la mina Oversight de la Cananea Consolidated Cooper Company, cuatro meses más tarde contaban con 25 miembros, todos dispuestos a luchar contra la dictadura.

La noche del 31 de mayo de 1906, la compañía informó a los trabajadores de la mina Oversight que la extracción de plata quedaba sujeta a contrato, con lo cual, los mayordomos podrían escoger a su personal despidiendo a buena parte de los obreros y aumentando el trabajo a quienes continuaran en servicio.

Esta medida precipitó la violenta reacción de los trabajadores: en la madrugada del 01 de junio de 1906, los 400 mineros que terminaban en jornada se amotinaron a la salida. La huelga había estallado, se presentó en el sitio el presidente municipal Filiberto Barros, y ante la imposibilidad de aprehenderlos a todos, solicitó que los obreros nombraran representantes para tratar con la compañía, esta reunión fue citada a las 10 de la mañana en la comisaría del El Ronquillo.

Los trabajadores solicitaban no solo mejoras en las condiciones económicas sino un mejor trato y un deseo de posibilidades de ascenso. Los obreros manifestaban su inconformidad respecto de los privilegios que gozaban los extranjeros, pues

mientras que éstos disfrutaban de un salario mínimo de 7 pesos diarios, los trabajadores mexicanos recibían sólo 3 pesos por una jornada de 10 y 12 horas. Por estas y otras razones se establecieron en el pliego de peticiones mediante el cual mandaron notificar al coronel William C. Greene, quien era el presidente de la Cananea Consolidated Cooper Co., que el pueblo obrero se había declarado en huelga.

A continuación se transcribe el pliego de peticiones propuestas por los huelguistas:

El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:

- a) El mínimo de sueldo del obrero serán de \$5 pesos diarios con 8 horas de trabajo.
- b) En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co, se ocupará el 75 % de los mexicanos y el 25 % de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- c) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- d) Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes. (www.monografias.com/trabajos 02 mayo 2007)

El coronel Greene habría de contestar ese mismo día, negando la satisfacción de las peticiones.

La huelga se extendió a las otras minas, a la planta concentradora y a la fundición; cerca de 1500 trabajadores se aprestaban a celebrar una gran manifestación. La columna se puso en marcha llevando banderas nacionales, a su paso se les unieron 500 personas, otras 200 más a la concentradora y 1000 más en la fundición.

A distancia, a bordo de sus automóviles, Greene y 30 norteamericanos armados seguían los movimientos de la multitud obrera. Al llegar a la maderería en donde la mayor parte de los trabajadores eran norteamericanos, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mató a dos huelguistas e hirió a otros más. Ante aquella agresión los obreros repelieron el ataque con piedras y mataron a cuatro norteamericanos.

Los demás norteamericanos se reunieron violentamente y viendo que los huelguistas estaban inermes, los persiguieron por las calles de la población, obligándolos a buscar refugio en la sierra cercana. Sin embargo, los obreros en su precipitada fuga tuvieron tiempo de incendiar cinco depósitos de madera, un depósito de semillas, otro de forrajes y el edificio de la maderería.

El 02 de junio de 1906 el cónsul de Estados Unidos en Cananea pidió ayuda a su país, e inmediatamente rangers de Arizona armados persiguieron a los huelguistas. El Gobernador Rafael Izábal, el General Luis E. Torres, Jefe de la primera zona militar de Sonora y Greene difícilmente lograron establecer el orden.

Ese mismo día por la tarde los trabajadores organizaron una segunda manifestación y se dirigieron al hotel donde se encontraba el gobernador, para manifestarle sus quejas, pero fueron agredidos por los rangers, generalizándose nuevamente el combate. A las diez de la noche las fuerzas extranjeras fueron reembarcadas en el mismo tren en que había llegado.

El 03 de junio la población se encontraba bajo la ley marcial; teniendo como resultado el saldo trágico de 23 muertos y 22 heridos de ambas partes y fueron aprehendidos más de 50 personas a quienes se les acusó de ser los agitadores del movimiento y entre los que se encontraban Calderón, Dieguez, Francisco M. Ibarra, entre otros, los que fueron enviados inmediatamente a San Juan de Ulúa.

En los días posteriores, el gobernador Izábal fue consignado al gran jurado de la Cámara de Diputados acusado de traición a la patria, sin embargo después de dos meses regresó a Sonora a seguir gobernando.

El general Luis E. Torres, jefe de la zona militar, declaró a los huelguistas que no se les daría un aumento de sueldo y el coronel Greene manifestó que estaba dispuesto a subir los salarios, pero que el Presidente Porfirio Díaz se lo había prohibido.

El 04 de junio del 1906 se solucionó el movimiento y se reanudaron los trabajos, faltando muchos huelguistas que habían huido temiendo las represalias.

En la Ciudad de México los acontecimientos de Cananea se desaprobaba que el Gobierno hubiera permitido la entrada al país de mercenarios norteamericanos para intervenir en un conflicto puramente nacional.

Los periódicos de oposición reprochaban al Gobierno que tolerará la inmigración de norteamericanos, que venía a quitar el trabajo a obreros mexicanos y sugerían por primera vez, que se hiciera una reglamentación del trabajo en la República Mexicana. Constituyendo así el primer indicio de la Revolución Mexicana.

1.3 Huelga de Río Blanco.

En junio del 1906 se reunió un grupo de trabajadores en la vivienda del tejedor Andrés Mota, Manuel Ávila propuso constituir el Gran Círculo de Obreros Libres, afiliado en secreto a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano. El objetivo que se perseguía era oponerse a los abusos del capitalismo, luchar contra la dictadura y en ayudar a quienes eran perseguidos o encarcelados.

El 01 de julio de 1906 el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. Este documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. El partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los

menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, de servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

A principios de diciembre de 1906, los empresarios de la industria textil del área Puebla-Tlaxcala implantaron un nuevo reglamento de trabajo en el que entre otras cosas se establecía la jornada de 14 horas destruyendo la libertad y la dignidad de los hombres.

Descontentos con esto, para el día 6 de diciembre habían suspendido ya sus labores 6800 trabajadores de 34 fábricas. 3000 de ellos se reunieron en el Teatro Guerrero de la ciudad de Puebla y formularon una contraposición del reglamento.

La respuesta por parte de los patrones, que al igual que los obreros actuaban ya en un ámbito nacional, consistió en cerrar las fábricas, 93 en total, con el pretexto de estar en balance y tener productos almacenados en exceso. Motivo por el cual quedaron sin empleo 57,000 hilanderos.

A mediados del mes, los huelguistas decidieron someterse al arbitraje de Porfirio Díaz, con quien se reunieron al empezar el año 1907. El 04 de enero se produjo el laudo presidencial, los términos de la resolución fueron generalmente aceptados, como lo indica Juan B. Climent Beltrán vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de trabajo de 12 horas diarias para los niños, salarios exiguos y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales, salvo por una fracción de los obreros de la fábrica Río Blanco, en las inmediaciones de Orizaba.

La resolución presidencial que ponía término a la huelga les fue transmitida a 2,000 obreros, reunidos en el Teatro Gorostiza, el 6 de mayo de 1907, por José Morales, presidente del Gran Círculo, quien se mostró conforme con el laudo. Rafael Moreno y Manuel Juárez, en cambio, dirigentes de la sucursal de Santa Rosa, encabezaron los descontentos.

El día 7 de mayo los trabajadores volvía a sus labores, mientras los que estaban descontentos apedreaban el edificio. A las 9 de la mañana llegaron las fuerzas del 13 batallón, dispararon contra la multitud, mataron a 17 trabajadores e hirieron a 80. Los huelguistas marcharon entonces a Santa Rosa y Nogales, donde saquearon establecimientos comerciales. En la tarde regresaron a Río Blanco, se apoderaron de las armas de la casa de empeño y llegaron a dominar en combate con los federales algunas estaciones ferroviarias entre Orizaba y Maltrata. Esta Ciudad estaba protegida por 800 infantes, 60 rurales y 150 policías y se habían movilizado contra los obreros los batallones 12, 13, 17 y 24.

Al terminar ese día, había 200 detenidos en la fábrica de Río Blanco, a muchos de los cuales se les fusiló ahí mismo. 24 horas después eran ya 140 los trabajadores muertos.

El día 9 de mayo hubo un encuentro en Santa Rosa, con saldo de otras 5 víctimas y más tarde se ordenaron otras 10 ejecuciones. El día 11 de mayo se ordenó fusilar a 10 rurales y a su teniente, acusados de complicidad con los saqueadores y de un total de 7,083 operarios, 5512 se presentaron a reanudar su trabajo.

Las fábricas de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, El Yute y Cerritos quedaron custodiados por el Ejército y centenares de obreros fueron desterrados a Valle Nacional y a Quintana Roo.

1.4 Huelga de 1916

A fines de julio de 1916 los organismos agrupados en la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal exigieron a los patrones que los salarios les fueran pagados en oro y no en papel infalsificable y que convinieron en secreto declarar huelga general, que iba también dirigida contra el gobierno, al que consideraban aliado de los patrones.

El movimiento estalló a las 3 de la mañana del día 31, cuando los electricistas suspendieron los servicios de luz y fuerza a la ciudad.

El presidente Venustiano Carranza mandó llamar a palacio a los 11 miembros del comité de huelga, los reprendió severamente y los envió detenidos a la penitenciaría. Ordenando también la ocupación militar del domicilio del Sindicato Mexicano de Electricistas, la Casa del Obrero Mundial, la Unión de empleados de Restoranes y las oficinas de Acción Mundial.

El 01 de agosto decretó el presidente Carranza la ampliación de la Ley del 25 de enero de 1862, castigando con la pena de muerte a los que incitaran a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, a los que con este motivo destruyeran o deterioraran efectos de propiedad de esas empresas, provocaran alborotos, hicieran fuerza a las personas o impidieran a otras que ejecutasen sus labores habituales.

El 02 de agosto se levantó la huelga; los dirigentes de la huelga fueron sujetos a proceso por el Consejo de guerra que conoció en primer término del proceso, resolvió poner en libertad absoluta a los doce acusados, apoyándose en las conclusiones favorables del Agente del Ministerio Público, Licenciado y Coronel Antonio Villalobos. Sin embargo Venustiano Carranza no estuvo conforme con esa decisión y por conducto de la Comandancia Militar de la plaza, anuló la sentencia

y además ordeno la detención, encarcelamiento, baja y consignación del Licenciado Villalobos.

El 26 de agosto de 1916 se inicio el Consejo de Guerra Extraordinario en el que agotada la instrucción, dejó en absoluta libertad a todos los procesados, salvo a Ernesto Velasco a quien declaró culpable por de haberse unido a varios otros obreros para originar un paro general que alcanzaba a afectar a los talleres nacionales de armas y a los servicios públicos, señalando que Ernesto Velasco es culpable de complicidad en el delito de rebelión y por lo mismo reo de pena de muerte conforme a la Ley del 25 de enero de 1862.

Como consecuencia de la presión del proletariado le fue conmutada a Velasco la pena, por la de 20 años de prisión, pero gracias al General Álvaro Obregón, después de 18 meses de prisión, fue puesto en libertad el 18 de febrero de 1918.

Unos meses después de la huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente que al redactar el artículo 123 constitucional reconoció el derecho de huelga.

SEGUNDO CAPÍTULO
MARCO LEGAL

2.1 Antecedente

El reflejo fiel de la historia del Derecho del Trabajo en México se ve reflejada en el artículo 123 de la Constitución de 1917. En el cual se reúnen todas las necesidades, ideales y aspiraciones de la clase trabajadora que antes de 1917, había sido uno de los reclamos más sentidos de un pueblo que buscaba su consolidación en un marco normativo que en este caso sería constitucional.

Si bien es cierto que existieron esfuerzos por establecer disposiciones normativas relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, entre otros aspectos.

En la Constitución de 1857, se confundieron los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo del Estado y por evitar la intromisión del Estado en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho laboral.

Es muy importante resaltar las etapas de la Revolución de 1910 a la Constitución de 1917, como bien lo señala Mario de la Cueva transcurre en dos periodos: el lapso que va de noviembre de 1910 a la decena trágica de febrero de 1913 y el que corre del presidente Madero a la Constitución de 1917.

El primero predominantemente político en el que los grandes problemas eran la dictadura del General Porfirio Díaz y la propiedad semi-feudal de la tierra. En el que los trabajadores se asfixiaban bajo el despotismo del presidente, de los científicos y de los rurales, si bien teóricamente los campesinos eran libres, la condición real de los mismos estaba entre la esclavitud y la servidumbre. El plan de San Luis, documento con el cual Madero inicio la Revolución, llamó a los hombres a la lucha armada por el retorno al sistema democrático de la Constitución de 1857 y prometiendo además que se revisarían todas las disposiciones y sentencias que despojaron a los pueblos de las tierras que poseyeron durante

varias generaciones; sin embargo en esta no se encuentran una sola frase sobre la cuestión de trabajo y de la previsión social.

Muchos campesinos creyeron en la promesa del Plan de San Luís, pero ante la falsedad del gobierno de Madero, se erigió la figura de Emiliano Zapata como caudillo agrario, que había secundado en el sur del país la revolución Maderista, lanzó el 25 de noviembre de 1911 el Plan de Ayala, que es considerado el verdadero inicio de la primera revolución social del siglo XX y cuyo lema sería Tierra y Libertad, aunque no se menciona en él el problema del trabajo y de la previsión social.

El segundo periodo fue primeramente político, tiñéndose automáticamente con la idea de al justicia social para los campesinos y los trabajadores. El golpe militar de Victoriano Huerta y el asesinato de Madero desataron la revolución constitucionalista. El 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila negó la legitimidad de los poderes federales, concedió facultades extraordinarias al gobernador Carranza para que “procediera a armar fuerzas para coadyuvar al sostenimiento del orden constitucional” e invito a los gobiernos de las restantes entidades federativas y a los jefes de las fuerzas militares, para que apoyaran la actitud del gobierno de Coahuila. El 26 de marzo siguiente, un grupo numeroso de jefes y oficiales del ejército federal expidió el Plan de Guadalupe, que sirvió de estandarte de la nueva revolución, este Plan fue otra invitación a regresar a la Constitución de 1857, en el que no se encuentra referencia a las cuestiones sociales.

Los hombres del pueblo, prefería la acción inmediata, por lo que decidieron convertir en realidad los anhelos del pueblo. El 30 de agosto de 1913, Lucio Blanco, jefe de las fuerzas revolucionarias en los Estados de Nuevo León y Tamaulipas, procedió a lo que se considera la primera “repartición de una parte de la Hacienda de los borregos entre aquellos individuos que no tengan terrenos o hayan sido despojados de ellos”. A partir del año de 1914 se inició el alud de leyes

y decretos creadores del derecho del trabajo y de la previsión social, iniciándose definitivamente la era social de la revolución que produciría la Declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917.

2.2 Constitución de 1917

Esta fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX y que a través de ella conocieron la vida de los campesinos y de los trabajadores, es por ello que desde entonces el derecho para el campo y el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia.

A partir de la Constitución de 1917, el Estado deja de ser un Estado contemplativo para pasar a ser un Estado intervencionista a fin de regular el problema social, de ahí pues surgen los derechos sociales en la Constitución mexicana de 1917. El Estado ya no es el único agente creador del derecho, los grupos sociales son también creadores del derecho. De ahí que el derecho social surge como un derecho autónomo donde los patrones y los trabajadores, mediante la negociación del contrato colectivo, establecen la Ley interna de la empresa.

Así se supera el concepto de libertad negativa que consiste en considerar permitido todo lo que no está prohibido, inherente a la Constitución mexicana liberal de 1857 y aparece la Constitución de 1917, que tiene un contenido social.

Cabe agregar que el artículo 123 constitucional consagra los derechos o garantías mínimas de los trabajadores, que pueden ser incrementados a favor de los mismos en los contratos individuales o colectivos, pero sin disminuirlos en forma alguna.

El Estado realmente no determina la condiciones de trabajado de las grandes áreas sociales, sino que son los propios grupos sociales los que establecen las normas laborales mediante un derecho autónomo sancionado luego por el Estado.

La Constitución de contenido social de 1917, el hombre no solo tiene el derecho de hacer aquello que no esta prohibido, sino que las libertades nace de aquellas leyes que crea el Estado para protegerlas. Es por ello que el Estado tiene una participación activa para que las libertades vivan a través de su tutela y además para enriquecerlas y para la creación de normas que propendan a mejorar las condiciones de los trabajadores como agrupaciones sociales. Además bajo el principio de aplicar la regla más favorable al trabajador.

Los derechos consagrados en el artículo 123 constitucional operan como garantía mínima, pero se invierte la jerarquía de las normas al subordinarse la Constitución a las Cláusulas del Contrato Colectivo emanadas de la voluntad de las partes, cuando contienen prestaciones superiores a las establecidas en la propia constitución.

2.3 Artículo 123 constitucional

En el artículo 123 constitucional como se señala:

Se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aun, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los otros trabajadores (De la Cueva, 2006: 32)

Las proposiciones presentadas al constituyente de Querétaro, para que fueran tomadas en consideración basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

Así podemos apreciar que textualmente se dice:

“Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de los locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riegos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimiento de beneficencia e

instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública” (Cavazos, 1982:76)

Todos los principios de justicia fueron recogidos por el artículo 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo.

Esto nos lleva a pensar que la Constitución de 1917, más que una suma de normas jurídicas, es la suma de las realidades y exigencias de todos los mexicanos en ese momento predominaban.

El texto original de dicho artículo fue el siguiente:

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán los trabajos físicos que exigían esfuerzo material

considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

- VI. El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracc. IX.

- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere en la fracc. VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará en el salario como tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En cualquier caso el trabajador extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores

habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de 100, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

- XIII. Además, en estos centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario.
- XV. El patrón está obligado a observar en su instalación o establecimiento los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el mal uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con 10 días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados por el Ejército Nacional.
- XIX. Los paros serán ilícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patronos, y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario. Además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

- XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por el salario o sueldo devengados en el último año, y de indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otro de los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso o por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados, por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- i) Las leyes determinaran los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.
- j) Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación voluntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.
- k) Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas,

destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en los plazos determinados.

Transitorios

Art. 11. Entre tanto el Congreso de la Unión y de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la república.

Como bien lo señala Trueba Urbina quien lo señala que:

“en general todas las disposiciones sociales del art. 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora” (Trueba; 1977: 59)

Dicho texto, que formó parte de la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, ha sido modificado posteriormente, no fundamentales en su contenido, más bien para facilitar su reglamentación. En el texto original del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, sin embargo al discutirse su aprobación, se varió el texto porque consideraba que cada entidad tendría necesidades laborales diversas que requerían diferentes postulados. Lo cual propicio una segunda etapa legislativa laboral por parte de las legislaturas de las propias entidades, sobresaliendo entre ellas la Ley del Estado de Veracruz dictada en 1918, la cual tenía por característica su contenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931

Después de la reforma de 1929 que federalizó la expedición de la Ley Federal del Trabajo, expresa que “el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros. . . .” retirando la facultad que tenían los Estados para legislar en esta

materia, que pasó a ser facultad exclusiva del Congreso de la Unión; en tanto que su aplicación, correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales.

Las legislaciones locales tuvieron grandes aciertos, pero debido a la falta de experiencia y quizá una técnica legislativa adecuada, produjeron algunas imperfecciones.

En noviembre de 1928 por iniciativa de la Secretaría de gobernación se reunió una asamblea obrero-patronal a fin de discutir un proyecto de Código Federal del Trabajo, representa el primer esfuerzo de una legislación federal del trabajo.

En 1929, siendo Presidente Emilio Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero fue rechazado durante su discusión.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto, que se discutió primero en el Consejo de Ministros y luego en el Congreso de la Unión. Así el 18 de agosto de 1931 surgió la Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su tiempo, era tan buena que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba.

La novedad era la adición al artículo relativo de la iniciativa del presidente de una fracción quinta, que aceptaba la legitimidad de la huelga por solidaridad.

En esta Ley se encontraban plasmadas las instituciones fundamentales del derecho mexicano, reglamentando los principios de justicia social del artículo 123 constitucional.

Se incluyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales jurisdiccionales para resolver los conflictos laborales, con la peculiaridad de su

composición tripartita, que se ha adoptado a otros organismos de carácter social. Y las normas del procedimiento laboral comprendiendo los procedimientos ordinarios y los relativos a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Esta Ley fue objeto de ampliaciones y reformas, las más importantes fueron el 1933 en el que se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo. En 1936 se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día del descanso semanal, en 1941, se reformaron diversos artículos del capítulo de las huelgas. En 1944 se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.

En 1959, se incorpora a los trabajos especiales, un capítulo concerniente a las “Tripulaciones aeronáuticas” culminando así los esfuerzos de los pilotos, que anteriormente eran considerados como empleados de confianza, para obtener los derechos de sindicación, de negociación colectiva y de huelga.

En diciembre de 1962, se implanta un doble concepto del salario mínimo: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales; se introducen nuevas disposiciones para proteger el trabajo de las mujeres y menores y se amplían los descansos concernientes a la maternidad; se incluyen normas para hacer efectiva la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; se establece el derecho a la reinstalación obligatoria para fortalecer el principio de la permanencia en el empleo.

2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970

En 1970 se aprobó la Ley Federal del Trabajo después de un lapso de casi 40 años de vigencia de la Ley de 1931. Las condiciones en la que se encontraba el país eran diferentes a las que imperaban en el año de 1931, lo que hacía evidente

la necesidad de una legislación nueva, siendo esta una de las características fundamentales del derecho del trabajo es su constante evolución.

Así fue que a partir del primero de mayo de 1970 las actividades laborales del país, en el cual se regula tanto el derecho sustantivo como el procesal.

Esta Ley representaba avances notorios respecto a la legislación anterior, pues era un derecho más moderno tomando en consideración las condiciones en las que se encontraban los obreros en ese tiempo.

Introdujo importantes innovaciones, establece la distinción entre empresa y establecimiento, que se refleja en la celebración de los contratos colectivos y en los procedimientos de huelga; configura la teoría de la relación de trabajo, que fecunda el derecho laboral, apoyándose en el principio de que la prestación del servicio genera las condiciones jurídicas correspondientes a la verdadera naturaleza del mismo, independientemente de los aspectos formales del contrato.

Se reglamentan trabajos especiales y entre ellos se protege al trabajo a domicilio. Se aumentan los periodos de descanso y vacaciones y se incrementa el salario de las mismas con una prima no menor del 25%; además se crea el aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos, y se establece la prima de antigüedad, dispone que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y se crean los procedimientos especiales para determinados conflictos cuya solución es particularmente urgente.

En el año de 1972 se crea el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, INFONAVIT; y en 1974 el Fondo de Fomento de Garantía para el Consumo de los Trabajadores, con objeto de proteger el poder adquisitivo del salario. En septiembre de 1974 se implanta la revisión salarial anual de los

contratos colectivos y contratos-ley, subsistiendo la revisión integral bianual, para atender los requerimientos del envejecimiento de la vida.

En diciembre de 1974 se consagra la igualdad jurídica de la mujer en el trabajo. En 1977 se incorporaron al régimen de la Ley Federal del Trabajo a los médicos residentes en periodo de adiestramiento reconociendo sus derechos laborales. En 1978 se establecen normas sobre capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene, para elevar la capacidad productiva de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, mediante la preparación técnica de los mismos, incluyendo todo lo concerniente a esta materia en la competencia federal, enmarcándola en un programa de carácter nacional.

2.6 Ley Federal del Trabajo de 1980

Perfilan un nuevo derecho procesal que había quedado rezagado de los avances del derecho sustantivo, para darle efectividad a éste, se desprende de los principios civilistas basados en la autonomía de la voluntad y en la igualdad de las partes ante la ley, para fijar criterios tendientes al equilibrio procesal que modere las desigualdades entre los trabajadores y los patrones: debiendo subrayarse en tal sentido el deber de las juntas de subsanar las demandas incompletas de los trabajadores y aclarar las oscuras o irregulares; la asistencia jurídica para los menores en los juicios laborales, la comparecencia personal de las partes en la conciliación.

La obligación de los patrones de notificar al trabajador la fecha y la causa del despido, ocasionando la falta de aviso que se considere que el despido fue injustificado; el relevo de la carga de la prueba al trabajador asumiéndola el patrón por disponer de los medios probatorios para el esclarecimiento de los hechos, así como el impulso de oficio del proceso y la facultad de las Juntas de recabar las pruebas pertinentes; la preferencia y protección de los créditos de los

trabajadores. Además se introducen los procedimientos paraprocesales o voluntarios.

En materia de huelga se incluyen nuevas normas concernientes al trámite del emplazamiento, relativas, principalmente, a la observancia de los requisitos formales para su planteamiento, a la primacía del sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley para el ejercicio del derecho de huelga, así como a los efectos jurídicos del depósito del contrato colectivo, excluyéndose el trámite de la solicitud que tenga por objeto la celebración de otro contrato; tendientes a viabilizar el procedimiento de huelga para que corresponda a su finalidad. A su vez, las excepciones a la prohibición de ejecutar resoluciones en contra de los bienes de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, cuando se trate de créditos a favor de los trabajadores y otros de interés social, a fin de que se desnaturalice el derecho de huelga con prácticas abusivas.

En octubre de 1980 se adiciona un nuevo capítulo a la Ley, para regular las relaciones laborales de los trabajadores en las Universidades, que tiene por objeto: “Conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de éstas instituciones”.

En enero de 1982 se establecen reformas concernientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para regular la devolución de los depósitos constituidos a su favor.

En diciembre de 1982 se reforman las disposiciones concernientes a la revisión de los salarios mínimos.

En diciembre de 1983, se reforman diversos artículos relativos a la “capacitación y adiestramiento”, los cuales disponen la desaparición de la “Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento” que constituía un organismo

desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a fin de que ésta tenga directamente a su cargo la actividades correspondientes a aquella entidad, a través de otras dependencias que forman parte de la estructura orgánica de la propia secretaria.

En diciembre de 1983, se reforma el artículo 141, con el propósito según la exposición de motivos de “desvincular el sistema de aportaciones que integran el Fondo de Ahorro de los trabajadores derechohabientes del sistema de recuperación de créditos, a fin de que los trabajadores acreditados amorticen sus créditos exclusivamente con el porcentaje de descuento salarial correspondiente y que la totalidad de las aportaciones patronales a su favor, se aplique a constituir su fondo de ahorro, al igual que se hace con los trabajadores no acreditados”.

TERCER CAPÍTULO
LA REGULACIÓN DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

3.1 Concepto.

La palabra sindicato tiene sus antecedentes en Grecia y Roma, de acuerdo al autor García Abellán deriva del griego sundiké y significa “justicia comunitaria” o bien “idea de administración y atención de una comunidad” (De Buen Lozano, tomo II, 2005:729)

Sobre el mismo origen de la palabra sindicato el autor Narciso Noguera, señala que sindicato proviene del latín syndicus, con que designaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. “la voz síndico –agrega Noguera- retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó sindicato, que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia”(Climent, 2004:55)

García Abellán afirma que la primera vez que se utilizó la palabra “sindical”, aparece utilizada la primera vez en una federación parisiense denominada “Chambre syndicale du batiment de la Sainte Chapelle” aproximadamente en 1810, que sirvió entonces para denominar organizaciones patronales. (De Buen Lozano, tomo II, 2005:729)

Para Mario de la Cueva, la razón histórica de la utilización en Francia del término sindicato reside en que la Trade Union inglesa de mediados del siglo XIX la cual era una asociación restringida, que solamente agrupaba a los trabajadores de la misma profesión; en tanto que la asociación francesa se formó por trabajadores de profesiones similares o conexas. Llevándonos a la conclusión que la Trade Union corresponde a un sindicato gremial estricto y la asociación francesa a un sindicato de empresa o de industria que implicaba un concepto más amplio de la organización obrera.

Para Néstor de Buen Lozano, señalaba que para poder establecer un concepto de sindicato, no era sencillo ya que los conceptos tienden a ser por regla general

parciales y sujetos al interés del autor, lo que quiere decir que puede encontrarse una definición diferente, según el grado de autonomía o dependencia que se le reconozca o respecto de la clase opuesta.

Para reflexionar sobre lo indicado por el profesor Néstor de Buen Lozano, Mencionare solo algunas definiciones para darnos cuenta de lo mencionado en el párrafo anterior.

Sindicato para García Abellán es “la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social” (De Buen Lozano, tomo II, 2005:730)

Para Manuel Alonso García los sindicatos es “toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de la condiciones de trabajo” (ibidem)

De acuerdo con Juan D. Pozzo son “agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros” (ibidem)

Cabanellas señala que es “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”. (ibidem)

En el concepto de Pérez Botija es “una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales” (idem)

Para Néstor de Buen Lozano, sindicato es “La persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase” (de Buen Lozano, tomo II 2005:735)

En la Constitución mexicana de 1917 se considera al hombre no en forma aislada sino dentro de un grupo social. De ahí surgen los sindicatos como medio para contrarrestar el poder económico de los capitalistas y establecer condiciones de trabajo más humanas.

La Ley Federal del trabajo menciona en el artículo 356 que “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”

3.2 Derecho de sindicación y libertad sindical

La libertad sindical, como concepto, no tolera solo una interpretación gramatical sino que exige, además de una toma de partido, lo que conlleva a la posibilidad de discrepancias.

Una autoridad indiscutible en la materia, Alejandro Gallart Folch señala lo siguiente: “Basta subrayar estas dos facetas de la libertad sindical (se refiere a las tesis individual y colectiva), para darse cuenta de los espinosos problemas prácticos que plantea, de su índole delicadísima y, sobre todo, de su gran vulnerabilidad, pues los ataques que la harían ilusoria, pueden afectar: a su aspecto de autonomía del ente social o a su aspecto de derecho personal humano: y puede venir no sólo del Estado, por sus organismos políticos y administrativos, sino a cada clase social, de los organismos representativos de la otra, o lo que es peor aún, pero es lo más frecuente, de los organismos sindicales de la misma clase de distinta parcialidad societaria” (de Buen Lozano, tomo II, 2005:613)

Corresponde al artículo 123 constitucional en su fracción XVI, el honor de expresar por vez primera, a ese nivel, la garantía social que se otorga de manera formal a los individuos, patrones y trabajadores para constituir sindicatos.

La libertad es un atributo de la persona y porque esta es anterior al sindicato constituye su fin supremo y por motivos jurídicos ya que la fracción XVI del artículo 123 Constitucional parte de la persona, que la libertad sindical, es originariamente, un derecho de cada trabajador, agregándose que una vez que los sindicatos, una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias, las cuales dan origen a nuevos derechos.

Lo que quiere decir que existe un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de los fines del derecho del trabajo.

Lo anterior nos hace llegar a una diferencia entre los dos derechos, porque la libertad personal a la sindicación, la cual va ligada necesariamente a la existencia presente o futura de una asociación sindical, y además porque si bien el trabajador quiere los beneficios inmediatos de la sindicación su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso de la clase trabajadora.

El derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal.

En realidad el derecho a la sindicalización es esencialmente un derecho colectivo de clase junto a él puede aceptarse, llevando a la conclusión de que el sindicalismo sólo puede entenderse como un derecho colectivo.

La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador. Las disposiciones que lo rigen son la Declaración de los derechos sociales de 1917, la Declaración universal de los derechos del hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, artículo 23; la Ley Federal del Trabajo de 1970 artículo 35; y el convenio 87 de la OIT de 1948, ratificado por el Senado mexicano, que conforme al artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo forma parte del Derecho positivo, al disponer de los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.

El convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. El artículo 2 a la letra dice: “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Climent, 2004:57)

Este precepto se relaciona con el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa: “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

Como bien lo indica el artículo 2 del Convenio contiene un agregado importante, en el que indica el derecho de afiliarse al sindicato, pues una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otra el de afiliarse o no a los mismos; el primero trae consigo un derecho afirmativo de asociación sindical y el segundo el derecho de afiliarse o no a los sindicatos.

Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo en el que señala: “a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional

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

De manera que los derechos que se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo se dividen en dos: conforme al artículo 357 los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, lo que se traduce en el derecho de asociación sindical, el artículo 358 se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de pero en el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo hay un agregado que no se encuentra en la Ley Federal del Trabajo el cual dice: “con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

Todo pareciera que la comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 quiso suprimir ese agregado, suponiendo que va implícito en la formación del sindicato, ya que si el sindicato es una creación de los trabajadores y ellos adoptan las normas reguladoras de su funcionamiento contenidas en los estatutos, están obligados a cumplir y respetar los mismos.

Otro precepto relacionado con la libertad sindical es el artículo 3 del Convenio 87. “artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

En el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo no contiene la segunda parte de este, en lo que se refiere a que las autoridades públicas deberán abstenerse de intervenir en el régimen interno de los sindicatos.

“Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”. (Climent, 2006: 59)

El autor Juan B. Climent Beltrán estima que no es necesario incluir esa segunda parte, porque la autonomía sindical que establece el propio artículo 359 descarta la injerencia de las autoridades en la vida interna de los sindicatos.

Las obligaciones o deberes son religiosos, morales o jurídicos: los primeros tienen su fundamento y obligatoriedad en los mandamientos de una divinidad, los segundos dependen de la conciencia humana, en tanto las obligaciones jurídicas derivan de una norma social.

En la norma jurídica mexicana la sindicación es un derecho de cada trabajador, más no un deber, razón por la cual se habla de la libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero también puede abstenerse, esto es, según la explicación de García Máynez, no hay una persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber.

Dentro del campo de la libertad personal de sindicación, existen dos personas obligadas hacia el trabajador, el Estado y el patrón, quienes deben abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.

No existiendo ninguna forma en nuestro orden jurídico o en el derecho internacional general y en el del trabajo, que imponga la obligación de sindicarse.

La doctrina reconoce tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación:

- a) la libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.

- b) la libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno.
- c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiera contribuido a constituir.

El derecho de sindicalización, expresión, más adecuada que la habitual en los países burgueses: libertad sindical, se entiende como un derecho clasista, colectivo destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. En la medida que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.

Existen dos tendencias opuestas en relación a la libertad sindical y el derecho de sindicación. Una considera que debe de prevalecer el interés individual sobre el interés de grupo: esa es la tesis del maestro francés Paul Pic, expuesta en su tratado de legislación industrial, quien estima que el derecho de asociación sindical y la libertad sindical provienen de los grandes principio de la revolución francesa y considera que sin son los trabajadores los que puedan crear el sindicato, a ellos le corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que es posterior a la iniciativa de los trabajadores. La otra es la tesis colectivista adoptada originariamente por los grandes doctrinarios de la constitución socialista de Weimar de 1919, encabezados por Gustavo Radbruch, quienes estiman que el grupo debe prevalecer sobre el individuo, que el derecho sindical es un derecho colectivo y no un derecho individual.

En México, Mario de la Cueva considera que el sindicato es un medio y no un fin, la finalidad es la defensa de los derechos de los trabajadores y en apoyo a ese criterio es lo que indica la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, en el que se

consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses en este caso formando sindicatos.

De la Cueva señala: “la Constitución –comenta- consigna un derecho de los trabajadores y de los patrones, y no un deber, por tanto, creemos que el derecho originario es el de los individuos agregando lo que en nuestro concepto aclara definitivamente el problema es la consideración, frecuentemente olvidada, de que la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres”.(Climent, 2004:63)

Para Néstor de Buen, la libertad tuvo un excepcional protagonismo a partir de la revolución francesa; estimando que esta exaltación de la libertad fue una reacción contra los abusos del absolutismo, lo que dejó un concepto de ella como instrumento del poder del dinero y que expresa que la antigua sociedad de castas del feudalismo y de la monarquía, donde las castas se asignaban un derecho divino de supremacía sobre los demás hombres, se sustituyó por una sociedad de clases donde la burguesía es la que tiene el poder económico y por ello la entronización de la libertad sirve a los intereses de la misma. Consideraba que el afiliado al sindicato es el hombre masa, el hombre clase y que el derecho sindical, es un derecho de clase, que debe prevalecer sobre el derecho del individuo.

En los derechos humanos individuales de los trabajadores están los derechos colectivos. Lo que sucede es que los derechos colectivos no pueden expresarse individualmente, sino mediante acciones colectivas no por ello hay que poner a competir la libertad individual y el interés colectivo.

3.3 Formas de sindicación

Mario de la Cueva se refiere a las formas de sindicación, diciendo que consisten en “las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones” (Climent, 2004:68). El artículo 123 en su fracción XVI de la Constitución mexicana de 1917, fue más flexible al decir que: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones

profesionales etcétera” (Climent, 2004:68) lo que generó distintas formas de sindicación.

En ellas se encuentran dos corrientes: la sindicación única y la sindicación plural. La primera consiste en la formación de un sindicato único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria, ya sea en empresas instaladas en un Estado, o en dos o más entidades federativas. La segunda contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa.

Dos grandes maestros de Francia sostuvieron una polémica en torno al tema; George Scelle, sostuvo en 1927 que “El interés profesional es uno solo, por lo que la sindicación plural crea una contradicción fundamental entre la representación y defensa de dicho interés y la formación de asociaciones opuestas las unas de las otras”. (de la Cueva, tomo II, 2006:323) y Paul Durant replicó en 1956, que “un sindicato único corre el riesgo de desgajarse por conflictos internos; y por otra parte, no es aconsejable confiar en una sola corriente ideológica la representación de la comunidad obrera. El monolitismo sindical es tan indeseable como el sistema del partido político único” (De la Cueva, 2006:324)

En México repercutió esa polémica entre los partidarios de una sindicación y otra, llegándose al criterio que no debía tratarse de una imposición del Estado, sino que las formas de sindicación deberían quedar a elección de los trabajadores.

Estableciéndose ese criterio en la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual fue adoptado en la Ley de 1970, ya que había sido validado durante el largo periodo de su vigencia, en la exposición de motivos se decidió por la sindicación plural: “La Libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha intergremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del Estado” (Climent, 2004:69)

La Ley de 1970, estableció nuevos rumbos para el sindicalismo, el artículo 388 contiene normas para dirimir los conflictos de titularidad del contrato colectivo a favor del sindicato que la demanda cuando acredita contar con la mayoría de los trabajadores que prestan servicios en la empresa del caso, mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto en los artículos 388 y 389; disposiciones que no existían en la ley de 1931, las cuales evitan el procedimiento de huelga para resolver esos conflictos, lo que no estaba previsto en la Ley anterior.

Conforme a la Ley de 1931 cuando había varios sindicatos gremiales en una misma empresa, los sindicatos industriales aunque tuvieran trabajadores agremiados en esa empresa no podían reclamar la titularidad del contrato colectivo; pero actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 388 fracción III si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria y el número de los afiliados al sindicato industrial de la misma profesión es mayor que el de los sindicatos gremiales o de empresa, podrá aquel demandar la titularidad del contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 389.

De lo señalado anteriormente podemos llegar a la conclusión que el criterio de la Ley de 1970 era procurar la formación de sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando hay sindicatos industriales o de empresa.

El sistema de la Ley de 1970 permanece vigente no obstante las reformas procesales de 1980, es limitativo. Mario de la Cueva señala que la Comisión elaboradora del proyecto de Ley, pensó implantar una libertad ilimitada de formas de sindicación, teniendo en cuenta el convenio número 87 de la OIT que así lo indica; pero si no tuvieron interés en que hubiese esa libertad irrestricta de formas de sindicación, más bien consideraron que eso podía dar margen a que hubiera sindicatos de paja.

Razón por la cual se establecen formas de sindicación que se encuentran en el artículo 360 de la Ley vigente, que pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

Mario de la Cueva preveía el derecho de huelga como el derecho del sindicato de los trabajadores de una empresa y descartaba que hubiere varios sindicatos en una empresa, lo que ha sido desvirtuado en la realidad actualmente.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo reconoce 5 formas de sindicación:

Los sindicatos gremiales, son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Estoy de acuerdo con lo manifestado con el Licenciado Euquerio Guerrero en su libro Manual de Derecho del trabajo, en el sentido de que esta forma de sindicato, puede crear una división entre los trabajadores, ya que cada especialidad de trabajadores se preocupa por sus problemas, sin impórtales los intereses de los demás.

Los sindicatos de empresa, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. En estos sindicatos puede dar lugar que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio no sean escuchados ante la fuerza de las mayorías, quienes se encuentran al mando de la dirección del sindicato.

Los sindicatos industriales, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. En el podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todas dentro de una misma actividad. Conforme a lo manifestado por el Licenciado Euquerio Guerrero en el que indica que “el inconveniente que puede presentarse, de hecho, en esta clase de asociación, es que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una son muy distintos y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada por desconocer esas peculiaridades” (Guerrero, 1980:293)

Los sindicatos nacionales de industria, son 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. En este se profundizan los inconvenientes señalados en el sindicato anterior ya que la mayor extensión del territorio que abarcan crea una mayor dificultad para estar concientes de los distintos problemas que pueden tener cada unidad del sindicato.

Los sindicatos de oficios varios, son 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. Esto se debe a que en pequeñas poblaciones puede existir un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, no menos de veinte, por consiguiente las empresas pueden ser pequeñas, lo que origina un número limitado de trabajadores.

3.4 Requisitos para su constitución y registro

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, indica que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para dar cumplimiento en el número mínimo de trabajadores, se tomara en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido en 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro de sindicato y en la que se otorgue este.

El maestro Néstor de Buen Lozano al respecto menciona que para evitar que los patrones separen a sus trabajadores con el fin de obstruir la formación del sindicato, sin incluye la parte final del artículo, conforme a la cual dichos trabajadores se consideran como tales aunque hayan sido separados, si esa separación se produjo dentro del periodo mencionado, sin importar la forma que se le haya dado. (De Buen, 1997:364)

Para el Licenciado Euquerio Guerrero el periodo de 30 días debe computarse entre la fecha de presentación de la solicitud de registro y la de su otorgamiento, ya que entonces es cuando el patrón puede pretender, con el despido de trabajadores reducir a menos de 20 el número de aquellos, y por lo mismo evitar que se cumpla el requisito legal (Guerrero, 1980:299)

De acuerdo a los artículos 362 y 363 de la Ley Federal del Trabajo, pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años y los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

Para Mario de la Cueva son los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas.

Estos se clasifican en requisitos de fondo que se subdividen en dos elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores, y los requisitos de forma que señala la Ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

El artículo 364 de la Ley laboral indica que los sindicatos deberán constituirse con un número de 20 en servicio activo como mínimo. Es importante aclarar que esos 20 trabajadores no necesariamente tienen que ser de una misma empresa, pues si se trata de un sindicato industrial puede estar constituido con 20 trabajadores que presten sus servicios a distintas empresas. Pueden afiliarse los trabajadores mayores de 14 años, aunque no podrían formar parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros. Si los sindicatos no se proponen la finalidad prevista en el artículo 356, podrá ser causa de la negativa del registro.

Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos 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 domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

El requisito del registro del sindicato ha sido motivo de controversia, ya que se considera que contraviene lo dispuesto en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Sin embargo, el requisito del registro es inherente a su carácter de personal moral para acreditar su personalidad jurídica ante terceros, del mismo modo que una sociedad civil o mercantil se inscribe en el Registro Público de Comercio, sin que el Estado intervenga en la organización interna de esa sociedad.

Se ha discutido acerca de que si el registro tiene efectos declarativos o constitutivos, quedando resuelta esta controversia, en el sentido de que es de carácter meramente declarativo.

El artículo 366 enumera los requisitos para el registro de los sindicatos y esta enumeración es limitativa.

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros 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.

El último párrafo de ese artículo, ha motivado dudas a cerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud no resuelve dentro de un término de 60 días; pero eso no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tienen que requerir a dicha autoridad para que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los 3 días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro quedando obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los 3 días siguientes.

Una vez efectuado el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal o local, el sindicato tendrá acreditada su personalidad jurídica ante todas las autoridades.

3.5 La cancelación del registro del sindicato.

La cancelación del registro se produce solamente por los casos previstos en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente: I. En caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

En el primero de los casos, se requiere que los integrantes del propio sindicato así lo manifiesten en una sesión previamente convocada para tal fin, por lo general se fija un porcentaje de votos en tal sentido, para que pueda tenerse como declarada la disolución, que el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo establece como requisito que se obtenga una votación de dos terceras partes de los miembros que la integran.

Agregándose en el artículo 370 Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Con los anteriores preceptos tiende a darle seguridad jurídica a los sindicatos; de manera que para cancelar el registro es necesario promover un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, donde después de ser oído y vencido, la Junta dictará resolución.

Artículo 379, señala: los sindicatos se disolverán: I. Por voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

La fracción I se refiere a la disolución voluntaria del sindicato, o sea la autodisolución, por la voluntad de la mayoría de las dos terceras partes de sus miembros, como una expresión de la autonomía sindical.

En algunas ocasiones los propios dirigentes del sindicato disuelto, han demandado erróneamente al tribunal laboral la disolución y cancelación del registro del sindicato, exhibiendo el acta de disolución, por estimar que debería ser aprobada por la autoridad jurisdiccional del Trabajo.

La finalidad que persigue el artículo 370 es el de proteger la autonomía sindical contra la injerencia de particulares o de terceros, que pretendan la disolución, suspensión o cancelación de su registro, por la vía administrativa, la cual implica decisiones de la autoridad sin mediar un procedimiento jurisdiccional para respetar la garantía de audiencia del sindicato afectado. De ahí que lo dispuesto en este precepto significa el cumplimiento del convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

3.6 La Finalidad del Sindicato

Para Miguel Bermúdez Cisneros la finalidad sindical es la única que es la defensa de los derechos de los trabajadores, ya que la tarea de los sindicatos es procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados.

Otros autores le atribuyen una doble finalidad una inmediata y otra mediata. La inmediata se refiere a que en el siglo XX y ante la llegada de nuevas doctrinas sociales, que sólo aceptan la unión de trabajadores en defensa de sus derechos, sino que propician y legislan, se admite y recomienda la contratación colectiva entre sindicatos y patrones, para elevar esa forma los niveles de vida de los trabajadores.

Finalidad mediata nos habla de que como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, buscaba establecer mejores condiciones de vida de los trabajadores y para ello se requería transformar al Estado, lo cual se convierte en y necesita de una acción política.

La definición del sindicato está contenida 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.

El concepto de defensa de los intereses obreros tienen distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato-Ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la concentración colectiva; o bien una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

CUARTO CAPÍTULO
LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

4.1 Concepto

En la Ley Federal del Trabajo se señala el concepto en su “artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Hay varios estudiosos que no están de acuerdo con la utilización del termino de contrato colectivo, entre ellos se encuentra Mario de la Cueva señala en su libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo que en la era de la tolerancia existía solamente el derecho civil como un ordenamiento que regulaba las relaciones entre los particulares, siendo el contrato la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios. Y lo de colectivo se debió a que se aplicaba a una colectividad de trabajadores.

Para el Maestro Carlos de Buen Unna es poco afortunado, el nombre de “contrato colectivo de trabajo” ya que un contrato en un acuerdo libre de voluntades y en este caso la voluntad del patrón carece de libertad, pues su celebración es forzosa conforme al artículo 387 y porque se acuerda bajo la presión de un emplazamiento a huelga que no es otra cosa que una amenaza, es decir, un vicio del consentimiento. Tampoco la voluntad de los trabajadores es realmente libre, dadas las desfavorables condiciones económicas en las que suelen encontrarse, que muchas veces se traducen en una imperiosa necesidad que frecuentemente llega a forzar acuerdos que en otras circunstancias serían inaceptables, y porque la huelga también representa para ellos un grave riesgo. Sin embargo, los vicios del consentimiento que concurren en su celebración no afectan la validez de este acto jurídico (De Buen 1997:386).

Compartimos lo expresado por el Maestro Néstor de Buen Lozano que menciona que no son aceptables las denominaciones contrato y convenio, ya que las dos nos hablan de un acuerdo de voluntades, caso que no sucede en nuestro derecho, ya que como se puede observar el patrón acude a la celebración cumpliendo de manera obligada con un ordenamiento legal.

En la Ley de 1970 se adoptó el término de contrato colectivo, esto es independiente de la naturaleza del contrato colectivo que es diferente a la del contrato ordinario, resolviéndose conservar la palabra, como bien se señala en la exposición de motivos:

“al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término colectivo de trabajo con el de convención colectiva de trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones. Se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución” (De la Cueva, 2006:377).

Si bien es cierto sabemos de la existencia de los sindicatos de trabajadores, en la teoría y en la práctica, como bien lo indica el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona a los sindicatos de patrones los cuales existen en teoría ya que se encuentra plasmado dentro de la ley, en la práctica es el contrato colectivo se suele celebrar con un solo patrón, y cuando intervienen varios patrones se da la figura del contrato-ley.

En nuestro derecho el contrato colectivo de trabajo puede ser impuesto a los patrones, mediante el ejercicio de la huelga, conforme lo señala el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, rompiendo completamente con la idea que se tiene del contrato ordinario, el cual se basa en un acuerdo de voluntades; puede decirse entonces que se trata de un contrato presionado legalmente.

4.2 Campo de aplicación

El contrato colectivo se aplica únicamente a los trabajadores que están sindicalizados dentro del ámbito del contrato, o sea que todos los trabajadores incluso aquellos que no forman parte del sindicato que lo celebra, con excepción de los trabajadores de confianza de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 183. De ahí que por principio general el contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores de una empresa, con sus excepciones.

Las fases previas a la celebración de un contrato colectivo, es que no puede haber un contrato colectivo sin que intervenga un sindicato. Razón por la cual el sindicato mediante la huelga, como una forma de presión lleva al contrato colectivo.

Para el autor Juan B. Climent Beltrán en su libro libertad sindical señala que la finalidad del contrato colectivo “constituye una fuente formal del derecho del trabajo; por su extensión tiene características de ley porque se extiende su aplicación a terceros, a trabajadores que no han participado en su celebración; así como por su inderogabilidad, porque no puede derogarse el contrato colectivo por los trabajadores individualmente, lo que es también otra característica de la Ley”. (Climent, 2004:99)

El contrato colectivo mexicano es un contrato normativo en donde se establecen los principios generales a los cuales se ajustaran los contratos colectivos individuales posteriores, por lo que se requiere la celebración de estos para que tenga efectividad el contrato normativo. También puede decirse que es un contrato directo, es decir un contrato de empresa que se aplica inmediatamente sin la intermediación de otras entidades, por lo que las cláusulas del contrato colectivo se aplican inmediatamente en las relaciones individuales de trabajo.

De lo anteriormente señalado una consecuencia es que los trabajadores individualmente considerados, no pueden modificar las cláusulas del contrato colectivo, ya que esto implicaría ejercer una acción colectiva, siendo los únicos facultados el sindicato y la empresa que lo celebran, de acuerdo a lo señalado por el Maestro Carlos de Buen Unna en la Ley Federal del Trabajo comentada esto no es así ya que la nulidad deriva de la ilegalidad y por ello puede ser reclamada por quien resulte afectado, lo que es diferente a solicitar una modificación al contrato, lo que si requiere por parte de los trabajadores la intervención de los sindicatos.

El autor Vicente Lombardo sostuvo en el libro de Derecho Sindical una tesis en el sentido de que desaparecería la relación entre sindicato y empresa, y por ello estimaba que no debería llamarse contrato colectivo sino contrato sindical, donde el único acto de voluntad del trabajador era el enganche del sindicato, la afiliación al sindicato. (Climent, 2004:100)

Ya que cuando el trabajador ingresa en un sindicato, el sindicato adquiere la titularidad de los derechos del trabajador relacionados con el contrato colectivo, motivo por el cual se le llamó contrato de ejecución, pues los trabajadores no tendrían derecho a concertar contratos individuales, ya que únicamente habría una acción para el cumplimiento del contrato, que es la acción del sindicato, desapareciendo el trabajador como sujeto de relaciones y de derechos individuales.

El maestro Mario de la Cueva en el libro Derecho sindical no estaba de acuerdo con esa teoría ya que señalaba que la finalidad del contrato colectivo es proteger los derechos de los trabajadores individualmente considerados. Si bien el contrato nace mediante una presión del sindicato y un acuerdo entre el sindicato y la empresa, una vez constituido el sindicato las relaciones se establecen entre los trabajadores y la empresa.

El contrato colectivo está creado para la protección de los derechos individuales de los trabajadores y es un instrumento para la defensa de sus intereses.

4.3 Estructura del contrato colectivo

La doctrina distingue entre elementos ocasionales, la envoltura protectora, los elementos obligacionales y el elemento normativo

Elementos ocasionales. Son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte del él. Lo anterior nos lleva a reconocer

que los contratos colectivos no son elaborados la mayoría de las veces por expertos, sino que esta es realizada por líderes sindicales y por patrones, sin que tengan un adecuado asesoramiento. Motivo por el cual es necesario que se incluyan materialmente normas ajenas a las finalidades particulares de los pactos normativos.

La envoltura protectora. Son aquellos aspectos que le dan garantía al contrato colectivo y su aplicabilidad, se refiere principalmente a las normas relativas a la fecha de entrada en vigor del contrato colectivo, su duración, la terminación y la revisión.

El elemento obligacional. Se refiere a todos aquellos derechos y obligaciones que se pactan entre el sindicato y el patrón, como entidades. Una parte fundamental del contrato colectivo es establecer la seguridad jurídica durante el lapso de su vigencia, que conduce a la paz social entre las partes.

El elemento normativo. Este contiene las condiciones de trabajo propiamente dichas, en la empresa o establecimiento. Tiene varios aspectos: el primero que es el conjunto de cláusulas que regula las relaciones individuales de trabajo y que vienen a pautar esas normas individuales y se refleja en las relaciones individuales de trabajo, el tipo de servicio, tabulador de salarios, la jornada, vacaciones, aguinaldo, etc. La segunda consiste en aquellas normas que se refieren a la protección de la salud de los trabajadores, la previsión de accidentes e higiene en el trabajo. La tercera en las prestaciones es de carácter social, como prestaciones para becas, bibliotecas, fomento a la cultura, fomento del deporte.

Los elementos normativos se encuentran establecidos en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual señala cuáles son los requisitos que debe contener un contrato colectivo.

4.4 Presupuestos del contrato colectivo

Son dos: la existencia de uno o varios sindicatos y de uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, conforme al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo. En la práctica los contratos colectivos se individualizan entre un sindicato y un patrón, pudiendo ser este una empresa o uno o varios establecimientos de la misma.

Es importante precisar que la mayoría obrera de un sindicato no es un requisito indispensable para solicitar la celebración del contrato colectivo, ya que este puede ser minoritario, e incluso si el patrón se niega podrá exigirlo mediante el ejercicio del derecho de huelga; pero si se requiere esa mayoría para la permanencia del sindicato como titular del contrato colectivo, pues la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje ocasiona la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, que obtendrá el sindicato mayoritario.

4. 5 La huelga

Para Mozart Víctor Russomano menciona en su libro Principios generales del derecho sindical, que las características que se le atribuyen a la huelga, es un fenómeno de la edad moderna, que tienen su origen en el nacimiento de la gran industria y que se reflejó en la Revolución Francesa, en nombre de la libertad del trabajo, situando la huelga entre las manifestaciones de aquella libertad y manifiesta lo siguiente:

“Así pues, expresa, la huelga –hecho aislado en la antigüedad, casi siempre sin contenido realmente profesional-, pasó a convertirse en fenómeno reiterado con la llegada de la gran industria. La doctrina de la Revolución Francesa, a su vez, la definió como derecho del trabajador y, bruscamente, transformó el delito en derecho. Después, sin embargo desde el siglo XIX hasta nuestros días, se abre el gran debate acerca de la naturaleza jurídica” (Climent, 2004:136)

la huelga tal como lo define el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; es importante hacer mención que de acuerdo al artículo 441, para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

De lo anterior se desprende que coalición es una agrupación transitoria de trabajadores para la defensa de los intereses comunes, por lo que una vez realizada su finalidad queda disuelta, en tanto que el sindicato es una coalición permanente, a decir del autor Juan Beltrán Climent en su libro Libertad sindical menciona que el sindicato es una coalición institucionalizada para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores que la integran, y cuando concurren sindicatos y coaliciones en un procedimiento de huelga, son los sindicatos tienen primicia, porque representan la superación de las agrupaciones transitorias por las coaliciones permanentes y por tanto una etapa más avanzada en la evolución del movimiento obrero.

La huelga, como un instrumento de presión, que implica necesariamente la suspensión del trabajo, es la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo de conductas contrarias al orden.

Siendo una medida de presión la suspensión del trabajo, lo cual se decidió en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades como son el cumplimiento de las condiciones de trabajo o en su caso la mejoría de las mismas, lo cual tendría un carácter laboral. Otras veces simplemente como un acto de protesta en contra de un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Excepcionalmente mediante la huelga se puede exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

La huelga es el resultado de un antagonismo de las clases sociales. En nuestro país, funciona con ese carácter, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión, cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.

Frente al poder de los patrones el trabajador por sí solo no estaba en posibilidad de obtener condiciones de trabajo, no solo decorosas y dignas sino ni siquiera humanas, largas y pesadas jornadas de trabajo, salarios exigüos y trato inhumano a las mujeres y niños. Sin la posibilidad de obtener un pago conforme a la aportación del trabajador en la producción que ni siquiera se aproxima a su esfuerzo, solo con que el trabajador pudiera sobrevivir y que siguiera trabajando.

El patrón fijaba el salario de manera unilateral y dictatorial, quien además de ser dueño de la empresa, lo era también aunque de manera indirecta de los trabajadores que trabajaban en ella, puesto que no tenían oportunidad de discutir las condiciones de trabajo impuestas por el patrón.

El autor Alberto Trueba Urbina señala que en el artículo 925 del Código Penal de 1871 sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente:

“se impondrá de ocho a días a tres meses de arresto y multa de veinticinco o quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que forman un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo” (De Buen, 2005:883)

Implicando como dice Trueba una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas. Sin embargo para Mario de la Cueva este precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos violentos que podían acompañarlas, fundando su tesis en que el artículo noveno de la Constitución de 1857 protegía las libertades de reunión y asociación, que a su amparo pudo vivir la asociación profesional y ser ejercido en derecho de huelga.

Para Néstor de Buen Lozano señala que le parece convincente lo señalado por Trueba Urbina quien recordando que la huelga es “la suspensión colectiva de

labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo”.

La Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, sin embargo no protegía de manera expresa la huelga como acción colectiva que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo; prueba de lo anterior el Código Penal mexicano.

Surgiendo varias organizaciones obreras, en 1853 la Organización Mutualista de México, poco después las cooperativas, el 16 de septiembre de 1872 se constituyó el Círculo de obreros extinguiéndose en 1880; en 1876 surgió el primer Congreso Obrero de México y en 1890 los primeros gremios ferrocarrileros, que representaban un sindicalismo incipiente. Surgió la Unión Liberal “Humanidad” en Cananea. Estableciéndose en el año 1912 la “Casa del Obrero Mundial”, que constituye el más importante antecedente del movimiento sindical mexicano.

En el decreto del 01 de agosto de 1916, Venustiano Carranza diría lo siguiente:

“Artículo 1. Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862:

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidían las reuniones en que se propagan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que hubiere declarado.

Segundo: A lo que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero: A todos que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo.

Artículo 2. Los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer lo define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913” (De Buen, 2005:883-884)

Meses después y como resultado de la convocatoria lanzada por Venustiano Carranza, el constituyente de Querétaro aprobaría el texto del artículo 123 en la fracción XVII se señalándose que “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros”. En la fracción XVIII se dispuso lo siguiente:

“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional”. (De Buen, 2005:884)

Mediante reforma iniciada por el General Lázaro Cárdenas, publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1938, fue suprimida la última parte de la fracción XVIII, relativa a los obreros de los establecimientos fabriles militares.

Con la promulgación del artículo 123 Constitucional la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo.

CAPITULO CINCO
PROYECTOS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1 Antecedente

Las iniciativas de reforma laboral son muchas pero las que sobresalen son la presentada por los Senadores del Partido Acción Nacional en Julio de 1995; la preparada por Diputados de diversos partidos (mayoritariamente del PRD) conocida como la propuesta PRD-UNT (Partido de la Revolución Democrática-Unión Nacional de Trabajadores) del 31 de octubre del 2002; la mejor conocida como la iniciativa Abascal del 12 de diciembre del 2002 presentada por un grupo de diputados de diversos partidos y recientemente el intento de concertación planteado por el Senador Francisco Fraile, del PAN conocido como “propuesta”.

Para Arturo Alcalde en el libro La Reforma laboral que necesitamos señala que de las distintas propuestas se generaron seis temas fundamentales:

El primero se relaciona con el alcance de la reforma. La representación del Congreso del Trabajo, con el apoyo del sector empresarial, sostuvo que la reforma se limitará al ámbito de la Ley Federal del Trabajo sin incluir el texto Constitucional. Plantearon como razones para limitar esta reforma las dificultades que lleva consigo el procedimiento de reforma constitucional. En el fondo quienes más se opusieron a esta reforma fueron los líderes obreros de la CTM, temerosos de que pusiera en riesgo la existencia de las juntas de conciliación y arbitraje, en donde consideran tener sustentado buena parte de su poder.

Un segundo tema se vincula con los principios protectores de la legislación laboral, particularmente en materia de estabilidad en el empleo, cargas probatorias y derechos relacionados con admisión, ascenso y capacitación de los trabajadores.

Un tercer tema contiene propuestas de desregulación o flexibilidad, especialmente las nuevas formas de contratación (capacitación, prueba y temporada), ampliación de jornada dentro de los límites semanales o mensuales (banco de horas), así como aspectos relacionados con el ámbito funcional de los puestos. Este tercer

apartado constituye esencialmente una propuesta del sector empresarial y se plantea como exigencia para mejorar la productividad de las empresas.

Un cuarto aspecto hace referencia a las propuestas para lograr libertad y democracia sindical, así como contratación colectiva legítima. Este conjunto de propuestas se sustenta en la necesidad de facilitar tanto la vida interna de los sindicatos como sus formas de organización auténtica frente al Estado y los patrones. Se sostiene que el régimen corporativo y el alto nivel de corrupción y simulación que impera en nuestro país impiden transitar hacia una concertación responsable y de beneficio mutuo en el campo de la contratación colectiva.

Un quinto tema se vincula con el procedimiento laboral. En esencia se retoman las propuestas elaboradas durante el régimen del presidente Ernesto Zedillo a la luz del “Dialogo obrero-empresarial hacia una nueva cultura laboral” promovido por el entonces subsecretario del Trabajo, Javier Moctezuma Barragán.

En el último tema, relacionado con los órganos de justicia laboral, se discutió si deben o no subsistir las juntas de conciliación y arbitraje, constantemente señaladas como órganos parciales, sometidas al Poder Ejecutivo y poco propicias para la agilidad y alta especialidad que la impartición de justicia requiere. En la iniciativa original del PAN, y en la presentada más tarde por el PRD, se propone sustituir los organismos tripartitos por jueces de lo social o jueces laborales pertenecientes al Poder Judicial en el ámbito federal o local, según corresponda.

Los proyectos de reforma son muy extensos por ello me limitare a hacer una comparación entre el texto de la Ley Vigente y los proyectos de reforma respecto al capítulo II de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

Proyecto elaborado por Néstor y Carlos de Buen a solicitud del Partido Acción Nacional y presentado el 12 de julio de 1995 por el Senador Gabriel Jiménez Remus.

Más adelante se analizaran los proyectos de reforma de acuerdo con el orden en el que aparecieron, el contenido de todos es importante sin embargo para el desarrollo de mi trabajo únicamente se analizara lo concerniente a los sindicatos que tiene cada proyecto ya que las mismas reformas en si son extensas y requieren de un estudio más detallado.

5.2 Proyecto PAN

El proyecto del PAN, elaborado por el prestigioso abogado Néstor Y Carlos de Buen, tenía dos componentes novedosos principales: primero, consideraba a la flexibilidad el trabajo en aspectos muy diversos, que en esencia coincidía con las propuestas de la Coparmex (Confederación Patronal de la República Mexicana) y la Concanaco; y, segundo, la democratización de las organizaciones obreras, que se alejaba de los planteamientos gubernamentales y de las cúpulas patronales y obreras.

En el aspecto de la flexibilidad el trabajo, el proyecto panista cambiaba principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto de la parte más débil en la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; el otro cambio importante en los principios era la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y de la productividad. Por este camino, la flexibilidad del trabajo aparecía en el proyecto de la ley en sus tres formas clásicas: la flexibilidad numérica es decir, la capacidad de las empresas para emplea o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido se introducían las nociones de contrato de aprendizaje con su período de prueba; se flexibilizaba la terminación de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de la terminación que substituía a los 20 días por año mas los tres meses de salario y a la anterior prima

de antigüedad de 12 días de salario por año; flexibilizaba el trabajo discontinuo; y reglamentaba el empleo de subcontratistas.

En cuanto a la flexibilidad interna, se especificaba que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo; además se ampliaba la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos, geográficamente y en sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibilizaba la distribución del tiempo semanal del trabajo (que proponía de 40 horas) a criterio del empleador, según las necesidades de la producción; planteaba la obligación por el obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiriera, aunque esta obligación no era para los días de descanso semanal; establecía el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón. En flexibilidad salarial (salario en función de productividad o calidad) no proponía una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abría las posibilidades a múltiples formas de pago con mayor claridad que en la Ley actual.

Para Arturo Alcalde señala que “iniciado con una pretendida apertura y termino admitiendo únicamente las propuestas mas conservadoras, las presentadas por abogados patronales con el silencioso asentamiento de los lideres corporativistas. No fue casual que se eliminara de la mesa de dialogo a la Unión Nacional de Trabajadores, el más dinámico agrupamiento laboral de nuestros días, que sumado a su impulso en sindicalismo independiente, el que a partir de los años setenta sembró semillas que ahora pueden fructificar con nuevos métodos de lucha, basados sobre todo en la negociación colectiva”. (Alcalde, 2003:5)

En resumen, la principal característica de la flexibilidad que proponía el proyecto panista era la unilateralidad patronal; es decir, salvo en dos casos, se trataba de una flexibilidad que no implicaba un acuerdo de por medio con la parte obrera. Estos dos casos eran: cuando los cambios en la Tecnología o en la organización del trabajo afectaran el empleo.

Texto de la Ley vigente	Propuesta PAN
ARTÍCULO 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. ARTÍCULO 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. ARTÍCULO 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta. ARTÍCULO 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. 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	Artículo 249 (igual al artículo 356) Artículo 250 (igual al artículo 357) ARTÍCULO 251. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta. Artículo 252. (igual al artículo 359) Artículo 253 los trabajadores pueden constituir los sindicatos que estimen convenientes. Entre ellos puede considerarse las siguientes formas especiales: 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

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. ARTÍCULO 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. ARTÍCULO 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la	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 254. Los empleadores pueden constituir los sindicatos que estimen convenientes. Entre ellos pueden considerarse las siguientes formas especiales: I. Los integrados por empleadores de una o varias ramas de actividades; II. Nacionales, los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas y del Distrito Federal. ARTÍCULO 255. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. En su caso, podrán formar sus propias organizaciones sindicales que no podrán incluir a los representantes del empleador. Artículo 256. Los sindicatos deben constituirse con 20 trabajadores o con tres empleadores. La condición de trabajador se presumirá salvo prueba en contrario y en todo caso se considerará como trabajador a quien habitualmente preste sus servicios en relaciones personales subordinadas a cambio de un salario. Si el sindicato que se constituye es de
---	---

condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. 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 periodo 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;	empresa, la oposición a la formación del sindicato deberá acreditar que el o los candidatos no le presten servicios pero se considerará existente, a esos efectos, la relación laboral cuando hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los 30 días anteriores a la fecha de depósito del estatuto sindical y demás documentos que acrediten la constitución del sindicato. Artículo 257. Los sindicatos constituidos al amparo de la ley son personas morales y tienen plena capacidad jurídica. Esa condición se producirá de manera automática con el depósito que hagan sus promotores del acta constitutiva, padrón de socios, estatutos y acta de la asamblea o asambleas en que se hubiese elegido a la mesa directiva en la autoridad administrativa competente federal o local y de no existir, ante un juez de lo social. La autoridad depositaria se limitará a hacer constar mediante sello y firma el día y la hora del depósito. En los mismos términos se procederá cuando se cambien los estatutos o se elija a una nueva mesa directiva. Los documentos respectivos serán autorizados por las personas que indique el estatuto y de considerarlo oportuno los interesados se podrá dar intervención a un fedatario para hacer constar los hechos. Artículo 258. La autoridad depositaria dispondrá en el plazo de quince días hábiles la publicidad del depósito. La falta de acuerdo no podrá afectar al sindicato. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados de los que a su petición se expedirá copia certificada por la depositaria. Tanto la autoridad depositaria como los terceros
--	--

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; 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. 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	interesados podrán promover ante la autoridad judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos y demás documentos que hayan sido objeto de depósito y publicación dentro de los quince días hábiles siguientes al depósito. En ese procedimiento judicial necesariamente se llamará a juicio al sindicato. En caso de que no se hubiese dado a la publicidad por la autoridad el depósito, los terceros dispondrán del mismo término a partir de la fecha en que conste que tuvieron conocimiento de la existencia del sindicato. Artículo 259. Sólo mediante sentencia irrevocable dictada por la autoridad competente y en ningún caso por decisión administrativa se entenderá extinguida la personalidad jurídica y por ende la capacidad de obrar del sindicato.
--	--

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 resolver á acerca de la cancelación de su registro. ARTÍCULO 370. Los sindicatos no están sujetos la disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. ARTÍCULO 371. 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 reunir á 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	Artículo 260. (igual que el artículo 371)
--	--

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 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 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. ARTÍCULO 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros. ARTÍCULO 373. 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. ARTÍCULO 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. ARTÍCULO 375. Los sindicatos	Artículo 261. Los menores de dieciséis años no podrán participar en ellas. Artículo 262. (Igual que el artículo 373). Artículo 263. (Igual que el artículo 374). Artículo 264. (Igual que el artículo 375). Artículo 265. (Igual que el artículo 376). Artículo 266. Sólo para efectos
---	--

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. ARTÍCULO 377. Son obligaciones de los sindicatos: I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del Trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como 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. ARTÍCULO 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. ARTÍCULO 379. Los sindicatos se	estadísticos los sindicatos informarán a la autoridad administrativa competente, cada tres meses, las altas y bajas de sus miembros. Artículo 267. (Igual al artículo 379). Artículo 268. (Igual que el artículo 380). Artículo 269. (Igual que el artículo 381).
---	---

disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos. 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. ARTÍCULO 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables. ARTÍCULO 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. ARTÍCULO 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán: I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes; II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas. ARTÍCULO 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el	Artículo 270. (Igual que el artículo 382). Artículo 271. (Igual que el artículo 383). Artículo 272. Las federaciones y confederaciones deberán depositar sus documentos constitutivos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Artículo 273. (Igual que el artículo 385 suprimiendo la parte final que se refiere a que la documentación se autorizará por determinados funcionarios sindicales ya que ello debe ser decidido por las propias organizaciones). CAPITULO III De los delegados de personal y de los comités de empresa Artículo 274. La representación de los trabajadores en las empresas o establecimientos que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. En las empresas o establecimientos con
---	---

párrafo final del artículo 366. ARTÍCULO 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva. La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.	menos de diez y por lo menos tres trabajadores podrá haber un delegado de personal si así lo decide. Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres. Artículo 275. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias que más adelante se establecen para los comités de empresa. Artículo 276. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o establecimiento para la defensa de sus intereses comunes, constituyéndose en los centros de trabajo que cuenten con cincuenta trabajadores por lo menos. Su elección será mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. Tiene capacidad para celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo. Artículo 277. En las empresas o establecimientos constituidos en dos o más centros de trabajo en la misma entidad federativa o en el Distrito Federal que en cada caso tengan menos de cincuenta trabajadores pero que en su conjunto lo sumen, constituirán un comité de empresa común. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma entidad federativa o del Distrito Federal no, pero sumen por lo menos esa cifra, se constituirá un comité de empresa en los que tengan cincuenta o más y en los demás se constituirá otro. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo podrá acordarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentro
--	--

	con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. En ese caso se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente. Las facultades de los comités intercentros no serán otras que las previstas en los mismos pactos colectivos. Artículo 278. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: I. Recibir información, por lo menos trimestral, de la empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca la empresa; sobre la situación de la producción y ventas; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la propia empresa; II. Conocer el balance, estado de pérdidas y ganancias y, de esta constituida la empresa en sociedad civil o mercantil, en cualquiera de sus formas, cualquiera otra información que deban recibir los socios, asociados o accionistas. III. Recibir del empresario con anterioridad a su ejecución o planteamiento legal informe de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones: d) Reestructuraciones de su plantilla de personal; e) Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones; f) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo; g) Establecimiento de sistemas de productividad;
--	--

	IV. Recibir del empresario informe amplio y fundado de cualquier proyecto de fusión, absorción o modificación de la estructura jurídica de la empresa que implique cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo o a las condiciones de trabajo. V. Conocer de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, VI. Ser informado de las sanciones impuestas a los trabajadores. VII. Conocer, al menos trimestralmente, sobre el índice de ausentismo y sus causas, los accidentes y enfermedades de trabajo y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. VIII. Ejercer una labor: a) De vigilancia sobre el cumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de seguridad social, pudiendo intentar a ese propósito las acciones directas y legales ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. b) De vigilancia y control sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa y sus establecimientos; c) Participar, en la forma prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, en las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y de sus familias; d) Colaborar con la dirección de la
--	---

	empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado al respecto. e) Informar a sus representados de todo lo relacionado con las competencias que se marcan en este artículo. Artículo 279. El número de miembros de los comités de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala: I. De cincuenta a cien trabajadores, cinco; II. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve; III. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece; IV. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete; V. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno; VI. De mil en adelante, dos más por cada mil o fracción con el máximo de setenta y cinco. Artículo 280. Los comités de empresa o establecimiento elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad administrativa laboral, a efectos de su depósito y a la empresa. Deberán reunirse, por lo menos, cada dos meses o cuando lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. Artículo 281. Las elecciones de delegados de personal y de los comités de empresa se llevarán a cabo cada cuatro años
--	--

	contados a partir de la fecha en que se hubiere elegido a los delegados o al comité anterior. Si al término del mandato no se hubiere promovido la elección, se entenderá prorrogado el mandato por un plazo igual. Artículo 282. Los delegados de personal serán elegidos en función de los votos que obtenga cada candidato. Los comités de empresa se formarán en proporción al número de votos que cada lista de candidatos obtenga. Artículo 283. Sólo podrán ser revocados los delegados y miembros del comité durante su mandato por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia, como mínimo, de un tercio de sus electores, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. La revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo o en etapa de ejercicio del derecho de huelga ni replantearse hasta transcurridos seis meses, por lo menos. Artículo 284. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de establecimientos, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiere a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiere obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato. De no existir personas designables, se llevará a cabo un procedimiento especial de elección exclusivamente para la ocupación de la vacante. Artículo 285. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o
--	--

	establecimiento mayores de dieciséis años y con una antigüedad de al menos un mes y elegibles los trabajadores que tengan dieciséis años cumplidos y antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses salvo acuerdo en contrario en el pacto colectivo. Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones señaladas. En ningún caso los trabajadores extranjeros podrán integrar más del 49% de los delegados de personal o del comité de empresa. Artículo 286. Los candidatos serán presentados por los sindicatos legalmente constituidos. También podrán presentarse como candidatos los trabajadores respaldados por un número de electores de su mismo grupo, en su caso equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir. Artículo 287. En las empresas o establecimientos de más de cincuenta trabajadores el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos grupos: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no calificados. En su caso se podrán conformar otros grupos, de acuerdo a las especialidades de la empresa o establecimiento. Cada elector votará por la integración del grupo a que pertenezca. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en las empresas o establecimientos según el número de trabajadores que integren cada grupo. Artículo 288. Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su grupo. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten. No tendrán
--	--

	derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos de cada grupo. Artículo 289. Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le correspondan, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor número de votos. Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura. Artículo 290. En cada empresa o establecimiento se constituirá una mesa por cada grupo de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción. La mesa tendrá a su cargo vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente. Artículo 291. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador más antiguo en la empresa y por dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes en el mismo orden. Los componentes de la mesa no podrán ser candidatos y de serlo serán sustituidos por el suplente. Artículo 292. Cada candidato podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio. Artículo 293. Los promotores darán a conocer a la empresa por escrito su resolución de celebrar elecciones. A partir
--	--

	de ese momento se observarán las siguientes reglas: I. El empresario, en un término de dos días hábiles dará traslado de la comunicación a los trabajadores que deban constituir la mesa o mesas electorales poniéndolo también en conocimiento de los promotores; II. La mesa electoral se constituirá formalmente mediante acta otorgada al efecto, dentro de un día hábil siguiente a la comunicación del empresario. Con ello se inicia el proceso electoral. Del acta se remitirá una copia a la autoridad laboral competente para su depósito; III. Tratándose de la elección de delegados de personal, el empresario, con la comunicación a que se refiere la fracción I, pondrá a disposición de la mesa electoral la lista de sus trabajadores; IV. La mesa electoral hará pública la lista; fijará el número de representantes; señalará la fecha de votación y recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten, todo ello dentro de plazos manejados con razonabilidad; V. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, una vez constituida la mesa electoral solicitará al empresario la lista de los trabajadores y confeccionará, con los medios que el empresario le proporcione, la lista de electores que hará pública en los tableros de anuncios en una exposición no
--	--

	menor de setenta y dos horas; VI. Cualquier incidencia o reclamación sobre la lista será resuelta por la mesa, siempre que se presenten a más tardar veinticuatro horas después de haber concluido su publicación y en las veinticuatro horas siguientes expondrá en el tablero de anuncios la lista definitiva determinando a continuación el número de miembros del comité que habrán de ser elegidos; VII. Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores en los tableros respectivos, en los dos días laborales siguientes. Cualquier reclamación presentada, a más tardar, el día laborable siguiente, será resuelta por la mesa en el término de veinticuatro horas; VIII. Entre la proclamación de las candidaturas y la votación mediarán, al menos, cinco días; IX. Los votos se harán constar en boletas que en tamaño, color, impresión y calidad de papel serán de iguales características y se depositarán en urnas cerradas transparentes; X. Inmediatamente después de concluida la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de los votos mediante la lectura en voz XI. Del resultado del escrutinio se levantará acta en la que se dará cuenta de las incidencias y protestas habidas, en su caso.
--	--

	Será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido las mesas electorales de una misma empresa o establecimiento, en forma conjunta, levantarán acta del resultado global de la votación; XII. El presidente de la mesa entregará copias del acta de escrutinio al empresario, a los interventores de las candidaturas y a los representantes electos y a estos les servirán de credencial. El resultado de la votación se publicará en los tableros de anuncios; y XIII. Una copia del acta, junto con las boletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa serán enviadas por su presidente, en un término de veinticuatro horas, a la autoridad laboral administrativa más próxima que mantendrá en depósito los documentos hasta cumplirse el plazo de impugnación a que se refiere al artículo que sigue. A solicitud de cualquier persona interesada, la autoridad expedirá copias certificadas de dichos documentos. Artículo 294. Será competente para conocer de las pretensiones que se deduzcan en relación con la materia electoral el Juez de lo Social que corresponda al ámbito jurisdiccional de la empresa o establecimiento. Artículo 295. La demanda se presentará por escrito, por parte que acredite su
--	---

	interés jurídico en el proceso electoral y se tramitará como juicio especial. Deberá fundarse en la existencia de un vicio grave que haga presumir la violación de garantías del proceso electoral que altere su resultado; en la falta de capacidad de los candidatos elegidos o en la falta de datos del acta. La demanda no tendrá efectos suspensivos sobre el proceso electoral a no ser que así se declare por la autoridad jurisdiccional, a petición de parte. Artículo 296. En todas las empresas y establecimientos, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o de los comités de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores así como uno o varios tableros de anuncios.
--	--

5.3 Proyecto PRD-UNT

El 31 de octubre del 2002 el PRD presentó a la Cámara de Diputados iniciativas de reforma a la Constitución en materia laboral y a la Ley Federal del Trabajo, la cuales fueron avaladas por diputados de todos los grupos y fracciones parlamentarios con excepción de la del PVEM, constituyendo la primera propuesta de reformas a la legislación laboral, la cual fue generada por una multitud de sindicatos de diversas ramas de la producción y los servicios organizados en la Unión Nacional de Trabajadores y en la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios.

En esta propuesta se plasman propuestas del sindicalismo democrático, así como contingentes de trabajadores que consiguieron independizarse del sindicalismo corporativo o formados fuera de él.

Se conjugaron para su redacción definitiva las visiones de la UNT dadas a conocer a la Nación en junio del 2002 y el anteproyecto de reforma del Partido de la Revolución Democrática en 1998, incorporándose antecedentes legislativos internacionales en materia laboral, lo integran también propuestas de laboristas e investigadores mexicanos y sustanciales planteamientos contenidos en las reformas del Partido Acción Nacional presentada en 1995.

De acuerdo a Héctor Barba en este proyecto, “las iniciativas, por su prospectiva democrática y nacionalista, dan voz a los trabajadores cometidos involuntariamente a la inmovilidad y al silencio por los sindicatos corporativos, blancos o simulados, así como al resto de trabajadores no afiliados formalmente a ningún tipo de organización, los cuales constituyen una mayoría en el país”. (Alcalde y otros 2004: 1ra reimp. 129 ¡Buena idea! ed)

Este anteproyecto reconocía la necesidad de flexibilizar moderadamente las relaciones de trabajo e insistía en eliminar controles gubernamentales sobre el registro de sindicatos, la contratación colectiva y la huelga.

Se parte de una concepción funcionalista e institucionalista de las relaciones industriales y plantea la necesidad de un pacto social entre trabajadores, empresarios y Estado. Este proyecto se centra en los aspectos procesales relacionados con la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga. Al respecto conserva la cláusula de exclusión por ingreso al trabajo pero no por separación, establece el voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, y el registro nacional de sindicatos y contratos colectivos, la posibilidad de celebrar contratos colectivos por rama y cadena productiva, crea una nueva institución (Instituto Nacional de Salarios, Empleo y Productividad), el salario mínimo lo fija la cámara de diputados, así como el reparto de utilidades, propone semana de 40 horas y un solo salario mínimo nacional. En el tema de productividad, el desarrollo, como en el primer proyecto, también es limitado, aunque adopta el concepto de

productividad ampliada contenido en el contrato colectivo del sindicato con Telmex, supone la formación de comisiones mixtas de productividad y capacitación, encargadas de diagnosticar, elaborar programas, evaluarlos, y proponer el reparto de las ganancias por incremento en la productividad.

Texto de la Ley vigente	Iniciativa de reforma del PRD-UNT
ARTÍCULO 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. ARTÍCULO 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. ARTÍCULO 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta. ARTÍCULO 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. ARTÍCULO 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser: VI. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; VII. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; III. Industriales, los formados por	ARTÍCULO 467. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. ARTÍCULO 468. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Las autoridades deben abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización y el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga esta ley. ARTÍCULO 469. A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Todo acto de presión, coacción o injerencia ejercida por el patrón o por cualquier autoridad, que impida o interfiera en el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, sea de hecho o mediante estipulación, será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 1002 de esta ley. Se entiende que hay injerencia patronal cuando: I. Se proporcione ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra 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. ARTÍCULO 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. ARTÍCULO 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. 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 periodo comprendido entre los treinta	la representación de los trabajadores, salvo que esta ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos; II. Se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. La aplicación de la cláusula de exclusión por admisión contenida en un contrato colectivo no se considerará un acto de presión; III. Se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa o dependencia, o con la pérdida del empleo o el despido; se prometan beneficios o trabajo; se ejerza cualquier tipo de violencia sobre éstos encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo; IV. Se despida a los miembros de la directiva o a los delegados sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación de las mismas; y V. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma. ARTÍCULO 470. Los sindicatos tienen derecho a determinar libremente su radio de acción, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. ARTÍCULO 471. Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga
---	--

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; 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	a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes. Entre otras posibilidades de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse de alguna de las formas siguientes: 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 o cadena productiva; IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial o cadena productiva, instaladas en dos o más entidades federativas; y V. De especialidades o profesiones diversas en el municipio, estado o región en que se constituya. ARTÍCULO 472. 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. ARTÍCULO 473. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. ARTÍCULO 474. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus
---	---

el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. 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. ARTÍCULO 370. Los sindicatos no están sujetos a la disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. ARTÍCULO 371. 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	miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. ARTÍCULO 475. Los sindicatos deberán constituirse con doce trabajadores en servicio activo o con tres patrones. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste. No será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores. ARTÍCULO 476. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Listado que contenga número, nombres, domicilio y firma de sus miembros; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales. No podrán exigirse requisitos distintos de los que anteceden para la inscripción.
--	---

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 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	ARTÍCULO 477. En caso de que exista controversia fundada en relación con la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. ARTÍCULO 478. El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 467; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 475; 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, Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo no podrá negarlo. Si el Registro Público no resuelve dentro de un término de sesenta días, 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. ARTÍCULO 479. Los sindicatos podrán acreditar su existencia legal y la personalidad jurídica de sus directivas, con la constancia de inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Una vez presentada la documentación señalada en el artículo 476 o el acta de la elección de la directiva, el Registro Público entregará de inmediato las correspondientes constancias, y dará publicidad de la constitución del nuevo sindicato y de la elección de su
---	--

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 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. ARTÍCULO 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros. ARTÍCULO 373. 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. ARTÍCULO 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. ARTÍCULO 375. Los sindicatos	directiva, según sea el caso, en el término de siete días hábiles. En el mismo lapso enviará las respectivas constancias a las autoridades laborales competentes. En caso de que la documentación presentara deficiencias, se requerirá su inmediata adecuación, sin que ello obstaculice la inscripción del sindicato o su directiva. La exhibición por parte del sindicato de la constancia de inscripción surtirá efectos ante autoridades, patrones y terceros. ARTÍCULO 480. La inscripción del sindicato y de su directiva ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo produce efectos ante terceros y ante todas las autoridades. ARTÍCULO 481. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente: I. En caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales. El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro. ARTÍCULO 482. El juez laboral conocerá de la cancelación del registro a solicitud de: I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; y II. Persona con interés jurídico. ARTÍCULO 483. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa. ARTÍCULO 484. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que los distinga de los
--	--

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. ARTÍCULO 377. Son obligaciones de los sindicatos: I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del Trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como 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. ARTÍCULO 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. ARTÍCULO 379. Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los	demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Radio de acción; V. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; VI. Condiciones de admisión de miembros; VII. Obligaciones y derechos de los asociados. Además de los derechos derivados de esta ley y del estatuto, los asociados tendrán derecho a recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados; VIII. 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
---	--

estatutos. 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. ARTÍCULO 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables. ARTÍCULO 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. ARTÍCULO 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán: I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes; II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas. ARTÍCULO 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366. ARTÍCULO 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con la denominación y	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; IX. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias, que tendrán lugar por lo menos cada tres meses, 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 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 concurra cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos; X. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto universal, directo y secreto; XI. Periodo de duración de la directiva; XII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
---	---

domicilio de sus miembros; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva. La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.	XIII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. En concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados. Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados; XIV. Época de presentación de cuentas, así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento; XV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y XVI. Las demás normas que apruebe la asamblea. ARTÍCULO 485. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros. ARTÍCULO 486. 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. Ante la omisión de la obligación consignada en el párrafo anterior, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que la obligación se cumpla. ARTÍCULO 487. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
---	--

	III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercer las acciones correspondientes. ARTÍCULO 488. 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 489. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que encabece la directiva de acuerdo con la denominación estatutaria, o por la persona que designe ésta, 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. ARTÍCULO 490. 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 al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, dentro del término de treinta días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y III. Informar con fines estadísticos a la misma autoridad cada seis meses, por lo menos, respecto del número de sus miembros.
--	---

	ARTÍCULO 491. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; y III. Obligar a sus miembros a afiliarse o a separarse de algún partido o agrupación política o presionarlos para que voten por determinado candidato en las elecciones públicas. ARTÍCULO 492. Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos. ARTÍCULO 493. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. 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 o forma de organización de nivel superior a que pertenezca, y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén afiliados hasta el día de la disolución. La representación del sindicato subsiste para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los extrabajadores con derecho al reparto. ARTÍCULO 494. Los sindicatos pueden integrar federaciones y confederaciones estatales, regionales o cualquier otra forma de organización de nivel superior, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo
--	---

	en lo que sean aplicables. ARTÍCULO 495. Los miembros de las federaciones, confederaciones o cualquier otra forma de organización de nivel superior podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. ARTÍCULO 496. Los estatutos de las federaciones, confederaciones o cualquier otra forma de organización de nivel superior, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 484, contendrán: I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;; II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas. ARTÍCULO 497. Las federaciones, confederaciones y demás formas de organización de nivel superior a que se refiere el artículo 494 de esta ley, deben inscribirse en el registro a que se refiere el artículo 476 de esta ley. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 478. ARTÍCULO 498. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones, confederaciones y demás formas de organización de nivel superior a que se refiere el artículo 494 de esta ley remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; II. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.
--	--

	La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo penúltimo del artículo 476.
--	--

5.4 Propuesta Abascal

Con el sello de la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC) por conducto de su dirigente Roberto Ruiz Ángeles, el 12 de diciembre del 2002 fue presentada ante el pleno de la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo elaborada en el seno de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a raíz de una convocatoria expedida por el presidente de la República año y medio atrás la cual fue avalada por 17 diputados pertenecientes a 3 partidos políticos Partido Revolucionario Institucional (PRI), Partido Acción Nacional (PAN) y Partido Verde Ecologista de México (PVEM) .

La presentación de la iniciativa se llevo a cabo casi al final del periodo de sesiones, bajo un ambiente de desencuentros y contradicciones, ya que se tenia conocimiento anticipado del contenido de la misma y de su afectación a derechos laborales básicos, además de que se indica que su justificación no tenia nada que ver con el contenido real.

Las propuestas eran básicamente la eliminación de la connotación negativa del termino “patrón” para sustituirlo por el de “empleador”, justificando el cambio por los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Fue llevado como propuesta de reforma integral por los representantes de la Unión Nacional de Trabajadores, provocando un rotundo rechazo de las representaciones corporativas, con el argumento que no se encontraban en la mesa de los representantes de la burocracia, optándose, en vez de llamar a los ausentes a la mesa para que se integraran, por suspender la discusión del tema, con el pretexto de buscar consensos para después regresar a él, situación que no se materializo.

Para el Maestro Néstor de Buen Lozano indica que: “es que la iniciativa, que por lógico debió de presentar el Presidente de la república, choca de tal manera con el “Acuerdo sobre veinte Compromisos por la libertad, democracia sindical, el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos, para la agenda laboral y el Programa de gobierno” que sin mayores reservas firmó el candidato Vicente Fox con fecha 7 de junio del año 2000, que el ahora presidente debe haber preferido quedar de ladito. Claro que sin dejar de insistir, en esa distribución de culpas que le echa encima al Congreso de la Unión, porque según su dicho, no lleva a cabo las reformas fiscal, energética y laboral.” (Barba y otros; 2003:10 2 ed)

Texto de la Ley vigente	Propuesta Abascal
ARTÍCULO 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.	Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
ARTÍCULO 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.	Artículo 357. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.
ARTÍCULO 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.	Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga esta ley.
ARTÍCULO 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.	
ARTÍCULO 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser: VIII. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; IX. II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; III. Industriales, los formados por	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

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. ARTÍCULO 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. ARTÍCULO 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. 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 periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación	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. V. Se suprime. Artículo 361. Los sindicatos de empleadores pueden ser: I. Los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades; II. Nacionales, los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y III. Industriales, los formados por empleadores de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas. Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres empleadores, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre
--	--

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; 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,	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, manifestando bajo protesta de decir verdad que son veraces los documentos siguientes: 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 empleadores, 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. Todas las copias deberán estar autorizadas por las personas facultadas en los estatutos. A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se tendrá por no hecha la solicitud de registro.
--	--

quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. 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. ARTÍCULO 370. Los sindicatos no están sujetos la disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. ARTÍCULO 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto;	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 y ante terceros. Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente: I. En caso de disolución; II. Por dejar de tener los requisitos legales; y III. Por no haber cumplido, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como por dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas. La Junta de Conciliación Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro. Artículo 369-Bis. La Junta correspondiente conocerá de la cancelación de registro a solicitud de: I. El propio sindicato; y II. Toda persona con interés jurídico. Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que los distinga de
---	--

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 treinta y tres por ciento del	los demás; II. Domicilio; III. Objeto; III-Bis. Radio de acción; 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 sólo 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
---	--

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 concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por 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. ARTÍCULO 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros. ARTÍCULO 373. 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. ARTÍCULO 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al	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 concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros, que podrá ser mediante voto secreto o votación directa; X. Periodo de duración de la directiva; XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales; XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento; XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y XV. Las demás normas que apruebe la asamblea. Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta
--	--

objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. 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. ARTÍCULO 377. Son obligaciones de los sindicatos: I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del Trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como 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. ARTÍCULO 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes	completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable. 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 empleador o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos. Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos: I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como 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
---	--

con ánimo de lucro. ARTÍCULO 379. Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos. 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. ARTÍCULO 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables. ARTÍCULO 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. ARTÍCULO 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán: I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes; II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas. ARTÍCULO 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366. ARTÍCULO 385. Para los efectos del	los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; III. Informar a la misma autoridad cada seis meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca y, a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución. La representación del sindicato subsistirá para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los ex trabajadores con derecho al reparto.
---	---

artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva. La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.	Artículo 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.
--	--

5.5 Propuesta Fraile

En la parte final de la legislatura anterior, varios legisladores pretendieron lograr un consenso entre las diferentes posiciones existentes. Encabezados por el Senador Francisco Fraile este grupo de legisladores analizaron las posiciones de la reforma laboral y elaboraron un proyecto de dictamen. De acuerdo con Arturo Alcalde en el libro la reforma laboral que necesitamos señala: “su propuesta concilia la preocupación central del proyecto Abascal –flexibilizar diversas normas laborales, especialmente en materia de contratación y jornadas laborales- con el interés del proyecto PRD-UNT de favorecer la democratización del movimiento sindical y avanzar hacia una justicia laboral imparcial” (Alcalde y otros; 2004: 1ra reimp. P 28)

En materia de democratización, se reconocer la libertad de los integrantes de un sindicato para determinar su ámbito de agremiación, propone el voto secreto para toda elección sindical y apoya la creación de un registro público de organizaciones sindicales y contratos colectivos con facultades en materia de registro de asociaciones y certificación de mayorías para la firma y titularidad de los contratos colectivos de trabajo. Tomando los autores del proyecto como referencia el proyecto Abascal, pero suprimieron sus principales deficiencias y corrigieron errores técnicos.

Este proyecto tiene un carácter integrador, abriendo la posibilidad de una reforma laboral con cierto consenso.

Texto de la Ley vigente	Proyecto Francisco Fraile
ARTÍCULO 356. Sindicato es la	Artículo 356. Sindicato es la asociación

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. ARTÍCULO 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. ARTÍCULO 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. 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 periodo 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	Artículo 361. Los sindicatos de empleadores pueden ser: I. Los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades; II. Nacionales, los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y III. Industriales, los formados por empleadores de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas. Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres empleadores, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste. Artículo 365. Los sindicatos de competencia federal en razón de la materia, deben registrarse en el
---	--

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; 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,	Registro Público Federal de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y los sindicatos de competencia local, incluyendo los nacionales de industria de esa materia, en el correspondiente Registro Público Local de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, a cuyo efecto remitirán por duplicado, manifestando bajo protesta de decir verdad que son veraces, los documentos siguientes: 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 empleadores, 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. Todas las copias deberán estar autorizadas por las personas facultadas en los estatutos. A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, la autoridad registradora requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión. Las resoluciones que emita la autoridad registradora en esta materia no admiten recurso ordinario alguno, por lo que no resultarán aplicables en estos casos los recursos administrativos previstos en leyes federales o locales. Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;
--	---

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. 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 resolver á acerca de la cancelación de su registro. ARTÍCULO 370. Los sindicatos no están sujetos la disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. ARTÍCULO 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:	III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior, y Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si el Registro mencionado en el artículo 365, no resuelve dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligado, a solicitud hecha al efecto por el sindicato interesado, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. Artículo 367. Se deroga. Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por el Registro competente, produce efectos ante todas las autoridades y ante terceros. Artículo 369-Bis. La Junta correspondiente conocerá de la cancelación de registro a solicitud de: I. El propio sindicato; y II. Toda persona con interés jurídico. Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a III. [...] III Bis. Ámbito de agremiación, libremente determinado por los integrantes del sindicato. IV. a V. [...] VI. Obligaciones y derechos de los asociados. Entre sus derechos constará
---	---

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 reunir á 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	el de recibir constancia de registro, del estatuto y sus de sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados. VII. a VIII. [...]; IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. Tratándose de elección de la directiva en todos sus niveles, el voto será siempre libre, universal, directo y secreto; X. a XII. [...] XIII. Época de presentación de cuentas, así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento. XIV. y XV. [...]
---	---

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 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 concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por 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. ARTÍCULO 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros. ARTÍCULO 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la	Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá 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. Ante la omisión de la obligación consignada en el párrafo anterior, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que ésta se cumpla.
--	---

administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable. ARTÍCULO 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. 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. ARTÍCULO 377. Son obligaciones de los sindicatos: I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del Trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como 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	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 empleador o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos. Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos: I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos; II. Comunicar al Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos que corresponda, dentro de un término de treinta días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y III. [...]
---	---

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. ARTÍCULO 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. ARTÍCULO 379. Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos. 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. ARTÍCULO 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables. ARTÍCULO 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. ARTÍCULO 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán: I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes; II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.	Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca, a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al Instituto Mexicano del Seguro Social. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución. Artículo 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse en el Registro a que se refiere el artículo 365 de esta ley. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.
--	--

ARTÍCULO 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366. ARTÍCULO 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva. La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.	
---	--

Conclusiones

A principios del siglo XX que los trabajadores se pudieran unir para defender sus derechos frente al patrón, a efecto de exigir mejores condiciones de trabajo, ya que no se les permitía hacerlo incluso llegó a ser un delito establecido en el Código Penal. No significa que no lo hicieran si no que se hacía en la clandestinidad.

Pasaron varios acontecimientos muchos de ellos violentos, que costaron la vida de cientos de mexicanos para que entre otros el derecho de formar sindicatos se estableciera dentro de la Constitución de 1917 en su artículo 123.

Derivado del artículo 123 Constitucional surgieron la Ley Federal del trabajo de 1931, 1970 y la actual de 1980, el derecho colectivo nunca está inmóvil, es dinámico y lo que en ese tiempo era novedad y necesario por las condiciones económicas, sociales y políticas no son las mismas, tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo que actualmente tenemos es de 1980.

La globalización es muy importante y no podemos substraernos a ella, razón por la cual los trabajadores deben de responder todos unidos, para estar en posibilidades de exigir al poder público acciones en beneficio de la clase trabajadora.

El Derecho Laboral es un derecho forjado por los trabajadores y para los trabajadores, es por ello que debemos estar vigilantes de que la globalización no ponga a los trabajadores a disposición de los patrones y que el Estado lo permita.

Los trabajadores como destinatarios del Derecho Laboral, este con el ánimo de tutelar sus derechos, ya que son ellos y no los patrones quienes todos los días se enfrentan por la lucha de su existencia, teniendo como única herramienta su capacidad para trabajar y no la fuerza que dan el dinero y los bienes.

Sin embargo es necesario que cualquier movimiento realizado por los trabajadores debe tener como objetivo que tanto el Estado como los trabajadores, respeten la legislación constitucional y reglamentaria que tutela sus intereses, por supuesto exigir a los empresarios la observancia de los mismos.

Conllevan una importancia mayúscula los proyectos de reforma a la Ley Federal del trabajo, radica en que es latente la necesidad de hacer modificaciones a la misma para adecuarla a los tiempos en los que estamos viviendo y a la dinámica en la que se encuentra nuestro país en cuanto a las inversiones que se realizan en el mismo.

Es importante que los sindicatos generen conciencia en los trabajadores en la superación y mejoramiento, para lo cual es necesario poner en movimiento los mecanismos para lograrlo. Es por ello que los sindicatos deben de exigir una participación crítica y propositiva del Estado, para que se determine en su caso las reformas o adiciones a las leyes laborales, en las que deberá prevalecer en animo del legislador en la Constitución de 1917.

Si bien es cierto hoy estamos iniciando un nuevo sexenio las expectativas son altas sobre lo que como país podemos hacer, es por ello que considero que es posible que se realicen las reformas que como país se necesitan.

Bibliografía consultada

Alcalde, Arturo y otros. (2004) La reforma laboral que necesitamos. 1ra reimp. ¡Buena Idea! Editores, México.

Alcalde, Arturo y otros. (2003) Reforma laboral análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo. 2 ed. ¡Buena idea! Editores, México.

Cavazos, Baltasar. (1982) 35 Lecciones de Derecho laboral. 2 ed. Editorial Trillas, México.

Climent, Juan. (2006) Derecho Sindical. 2 ed. Editorial Esfinge, México.

De Buen, Carlos (1997) Ley Federal del Trabajo (Análisis y comentarios) 3ra reimp. Editorial Themis, México.

De Buen, Néstor (2006) Derecho del Trabajo. 19 ed. Editorial Porrúa, México. Tomo II

De la Cueva, Mario (1985) El Nuevo Derecho del Trabajo. 10 ed. Editorial Porrúa, México. Tomo I

De la Cueva, Mario (2006) El Nuevo Derecho del Trabajo 19 ed. Editorial Porrúa, México. Tomo II

Guerrero, Euquerio (1980) Manual de Derecho del Trabajo. 11 ed. Editorial Porrúa. México.

Trueba Urbina (1977) Derecho del Trabajo. 12 ed. Editorial Porrúa. México.

WWW.monografias.com/trabajos 02 mayo 2007)