

X Ejemplares
(131)

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL CONTADOR PUBLICO

EN LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

152

06

X 042

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN CONTADURIA,

PRESENTA:

MA. ASUNCION SUAREZ LOPEZ MOCTEZUMA

L.C. ALFREDO ADAM ADAM

DIRECTOR SEMINARIO

9908

México, D. F. 1979.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E:

hoja

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MEXICO.	1
Concepto	2
Finalidades	3
Objetivos	4
Tipos de Sindicatos	5
Requisitos básicos para su constitución.	5
Funciones y actividades que desarrollan sus directivos	7

CAPITULO SEGUNDO.

GENERALIDADES DEL CAMPO PROFESIONAL DEL CONTADOR PUBLICO EN MEXICO	13
Concepto de actividad profesional y profesionista	14
Actividades de un contador público (generalidades)	16

CAPITULO TERCERO.

SITUACION ACTUAL DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL CONTADOR -	
PUBLICO EN LOS SINDICATOS	32

CAPITULO CUARTO.

SERVICIOS QUE EN EL FUTURO PUEDE PRESTAR EL CONTADOR PUBLICO EN LOS SINDICATOS TENDIENTES A MEJORAR SU ADMINISTRACION.	42
Introducción	43
Desarrollo de la técnica contable para el futuro.	44
Futuro del ejercicio profesional del contador público en los sindicatos.	48

CAPITULO QUINTO.

INTERVENCION DEL CONTADOR PUBLICO EN LOS SINDICATOS DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.	58
--	----

CAPITULO SEXTO.

CONCLUSIONES.	80
---------------	----

APENDICE.

hoja

EJEMPLO DE FUNCIONAMIENTO DE UN SINDICATO EN UN ORGANISMO

DESCENTRALIZADO

86

Introducción

87

Antecedentes históricos

88

Antecedentes en México

91

Ejemplo de constitución, formación y operación de
un sindicato en un organismo descentralizado

97

Constitución

97

Estructura

102

Gobierno del Sindicato

125

De las Asambleas del Sindicato

150

De la Economía del Sindicato

152

BIBLIOGRAFIA

165

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES DE LOS SINDICATOS DE
TRABAJADORES EN MEXICO.

CONCEPTO

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, conceptúa al Sindicato como:

....."LA ASOCIACION DE TRABAJADORES O PATRONES, CONSTITUIDA PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES".....

Para comprender con mayor amplitud el concepto anterior, se juzga conveniente aportar algunos aspectos de lo que es Asociación. El concepto jurídico se encuentra establecido en el artículo 2270 del Código Civil que señala:

....."Cuando varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una Asociación".....

Por otra parte, el derecho genérico de Asociación está consagrado en el artículo 9o. Constitucional, que en su parte conducente dice:

....."No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".....

Ahora bien, la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, contiene la garantía específica del derecho de Asociación Sindical, al establecer:

....."Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".....

Aparentemente, el artículo 9o. Constitucional, al proteger el derecho de Asociación parece comprender también a las Asociaciones Sindicales, por lo que podría considerarse redundante la citada fracción XVI, sin embargo, ambos preceptos tienen distinta significación y origen, ya que el artículo 9o. contempla una garantía política dentro de los principios clásicos de liberalismo, mientras que la fracción XVI, contiene una garantía eminentemente social.

Se juzga conveniente también diferenciar lo que es una Asociación y una Sociedad. La Asociación y el contrato de sociedad, coinciden en que constituyen agrupaciones permanentes de individuos, para realizar un fin común, pero se distinguen en que la Sociedad tiene carácter preponderantemente económico, según lo establece el artículo 2688 del Código Civil. Por otra parte, la coalición constituye también una agrupación de trabajadores o patrones, para la defensa de intereses comunes, pero se trata de una agrupación transitoria, por lo que una vez realizado su objetivo esporádico queda disuelta, en tanto que el Sindicato de Trabajadores se considera una coalición permanente según lo establece el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

FINALIDADES

En el inciso anterior se ha señalado que el artículo 123 fracción XVI apartado a) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consigna el derecho de Asociación profesional y que los Sindicatos son Asociaciones que pueden ser de Trabajadores o de Patrones; sin embargo, estas asociaciones tienen finalidades distintas.

La Asociación Profesional de los Trabajadores es un derecho social que tiene por finalidad luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, en tanto que la Asociación Profesional de los Patrones tiene por finalidad, la defensa de sus derechos patrimoniales.

OBJETIVOS

El sindicato de Trabajadores tiene por objetivos: el estudio, - mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los mismos, en lo económico, social y cultural.

Tiene como objetivo también, establecer claramente que el trabajo es un derecho y un deber social, que no debe ser un artículo de comercio, por lo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia y debe tender a dignificar al trabajador y procurar reivindicaciones sociales. En 1890, en nuestro país, se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año, rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La Constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al establecer preceptos proteccionistas y crear normas reivindicatorias para la clase trabajadora.

TIPOS DE SINDICATOS

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, señala 5 tipos de sindicatos de trabajadores:

- a. Gremiales.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio, o especialidad.
- b. De empresa.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- c. Industriales.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en 2 o más empresas de la misma rama industrial.
- d. 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 mas Entidades Federativas.
- e. De oficios varios.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sean menos de veinte.

REQUISITOS BASICOS PARA SU CONSTITUCION

Los requisitos básicos para constituir un sindicato pueden resumirse:

- a. Puede constituirse sin autorización previa de autoridades o patrones.
- b. Se requiere un número de trabajadores no menores a 20.
- c. La edad mínima de los trabajadores que lo constituyan debe -

ser de 14 años y de los directivos del mismo, 16)

- d. Los extranjeros que residen legalmente en el país, pueden formar parte de un sindicato, pero les está prohibido desempeñar puestos directivos.
- e. Los trabajadores que constituyan el sindicato deben estar en servicio activo y no estar impedidos por la Ley.
- f. Deben asociarse mediante acta constitutiva y los estatutos -- respectivos.
- g. Deben registrarse en el Departamento de Registro y Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los ca sos de competencia local, debiendo remitir para dicho registro los siguientes documentos:
 - g.1 Copia autorizada del acta de Asamblea constitutiva.
 - g.2 Relación que contenga número, nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten sus servicios.
 - g.3 Copia autorizada de los estatutos.

El registro podrá negarse únicamente si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo o si no se constituye con el número de personas fijado en el artículo 364 o si no se exhiben los documentos señalados en el artículo 365 de la misma Ley.

Satisfechos los requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negar su registro.

Las autoridades a la que se le presente la solicitud deberá resolver en el término de 60 días y si en dicho plazo no ha comunicado resolución alguna, los solicitantes podrán requerirlo y si no lo hacen en el término de 3 días a la presentación del nuevo requerimiento, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los 3 días siguientes a expedir la Constancia respectiva.

FUNCIONES Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN SUS DIRECTIVOS

Con base en el Acta Constitutiva y en los estatutos, un sindicato - por lo general está representado por una directiva que se compone de:

- a. Secretario General.
- b. Secretario de Organización.
- c. Secretario del Exterior
- d. Secretario del Trabajo y Conflictos
- e. Secretario Tesorero
- f. Secretario de Actas.

Las personas que ocupan dichos cargos, durarán en sus funciones por el tiempo que marque sus estatutos y deberán ser electos por la asamblea del Sindicato convocada para ese efecto.

Funciones del Secretario General.

Representar al Sindicato en todos los asuntos concernientes al -

mismo ante las Empresas o Establecimientos. Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales, así como ante las demás Organizaciones Obreras en general y ante toda clase de Organismos y Particulares. Tiene facultades para la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, exigir la revisión, el cumplimiento del mismo y -emplazar a huelga, teniendo por objeto el señalado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

También podrá comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en defensa de los derechos colectivos y de los individuales laborales que correspondan a los Miembros del Sindicato, sin perjuicio del derecho de sus miembros, para obrar o intervenir directamente en la controversia de conformidad con el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

Funciones del Secretario de Organización

Encargarse de la organización interna del Sindicato, teniendo a su cuidado el archivo y datos concernientes al mismo.

Substituir al Secretario General en sus ausencias.

Distribuir entre las secretarías la correspondencia y el trabajo respectivo, coordinando las actividades de las mismas, previo -- acuerdo del Secretario General.

Formular, para la firma conjunta con el Secretario General y el Se-

cretario de Actas, la comunicación a la Autoridad ante la que esté registrado el Sindicato, dentro de un término de 10 días, de los cambios de su directiva y las modificaciones de los Estatutos, acompañado por duplicado, copia autorizada por los mismos de las Actas respectivas, conforme al artículo 377 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Formular, para firma conjunta con el Secretario General, el informe a la misma Autoridad, cada 3 meses, por lo menos, de las altas y de las bajas de los miembros del Sindicato.

Recibir y entregar conjuntamente con el Tesorero, el Inventario de los bienes del Sindicato.

Funciones del Secretario del Exterior

Mantener y Fomentar relaciones fraternales con otras Organizaciones.

Asistir en representación del Sindicato, a los mítines, Congresos y Actos Públicos, previo acuerdo del Secretario General.

Llevar un registro de las Organizaciones y Entidades con las que deba mantener relaciones el Sindicato y tener a su cuidado las informaciones y publicaciones de las mismas que sea de interés para el Sindicato.

Fomentar las actividades deportivas y culturales de los miembros

del Sindicato.

Funciones del Secretario de Trabajo y Conflictos.

Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo, Reglamento Interior de Trabajo, Ley Federal del Trabajo y demás convenios, disposiciones legales y Reglamentos de defensa de los intereses de los trabajadores Sindicalizados.

Elaborar los proyectos de celebración y revisión de los Contratos Colectivos y Convenios bajo la supervisión y acuerdo del Secretario General y representar al Sindicato en las discusiones y trámites correspondientes a los mismos.

Representar al Sindicato ante los Tribunales del Trabajo y ante toda clase de Autoridades Juridiccionales y Administrativas en los conflictos.

Representar al Sindicato en los conflictos intergremiales y suscribir, previo acuerdo con el Secretario General, los convenios para la terminación de los mismos.

Llevar el escalafón de los miembros del Sindicato especificando sus antigüedades, puestos y categorías en la empresa o establecimientos respectivos, vigilar el cumplimiento de las reglas escalafonarias y proponer a las personas que deban ocupar puestos vacan

tes, previo acuerdo del Secretario General.

Suscribir la documentación y redactar la correspondencia inherente a sus funciones, con la firma conjunta del Secretario General y desempeñar las comisiones que le sean encomendadas por el mismo o por el Comité Ejecutivo.

Funciones del Secretario Tesorero

Manejar los fondos y cuentas de la Agrupación, Administrar los bienes que pertenezcan a la misma, recibiendo los ingresos y aportaciones y efectuando los pagos, previo acuerdo del Secretario General, quien firmará conjuntamente la documentación respectiva.

Llevar un Libro Diario y otro de Caja donde registre la Contabilidad del Sindicato.

Formular mensualmente un informe de Caja y un Estado de Cuenta que será distribuido a las demás secretarías.

Preparar el informe semestral sobre la Administración de Fondos y otros bienes Patrimonio del Sindicato, que deberá rendir la Comisión Ejecutiva a la Asamblea, proponiendo las medidas pertinentes para atender y resolver los problemas económicos del Sindicato.

Recibir y entregar conjuntamente con el Secretario de Organización el Inventario de los bienes y útiles pertenecientes al Sindicato.

Funciones del Secretario de Actas.

Redactar las Actas de las reuniones del Sindicato y una vez aprobadas, asentarlas en el Libro de Actas correspondiente.

Expedir con la autorización y firma conjunta del Secretario General, constancias, certificadas de los acuerdos y resoluciones adoptados por el Comité Ejecutivo y las Asambleas del Sindicato.

CAPITULO SEGUNDO.

GENERALIDADES DEL CAMPO PROFESIONAL
DEL CONTADOR PUBLICO EN MEXICO.

CONCEPTO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL Y PROFESIONISTA.

Actualmente vivimos en una época de grandes cambios, mismos que se observan en todas las profesiones y especializaciones de trabajo; el avance tecnológico y el desarrollo empresarial ha provocado que algunos conceptos y actividades que se consideraban fijos y específicos profesionalmente hablando, sean sometidos a una revisión y revaluación constantes, -- causando con ello actitudes y actividades nuevas en los campos de acción - de todo profesionista.

El profesionista actual es un ente cambiante que puede desempeñarse en todos los campos y actividades que más llamen su atención y vayan acordes con su capacidad. Es decir, entendamos como profesionista a aquella persona que obtiene un título universitario o técnico, el cual consideramos como una plataforma de lanzamiento, donde se contemplan determinados conocimientos que finalmente no representan más que generalidades en todas las materias, principalmente en las carreras del área Administrativa. Será posteriormente y en la práctica de sus conocimientos cuando evaluará el terreno que esté más a su alcance para desarrollarse y componetrarse, -- llegando a ser con la experiencia un especialista de su trabajo, mejor aún si complementan esta actividad con otros estudios que lo mantengan constantemente actualizado. Así de esta manera, no es difícil encontrarnos a menudo con médicos, ingenieros, abogados y contadores a cargo de una oficina - en el Sector Público o Privado que no pertenezcan de lleno a sus estudios universitarios.

A pesar de lo expuesto, consideramos absolutamente necesario deslindar el área de trabajo, describiendo aún más lo que se entiende por cam

po de actuación profesional antes de resaltar las actividades profesionales del Contador Público.

Por el campo de actuación profesional, debemos entender el objeto de una profesión, o sea aquellas actividades que un profesional por su preparación y experiencia, puede desempeñar con notable pericia y razonable exactitud. La definición de profesión la entendemos entonces como "el empleo, facultad, u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente" y como profesional a la persona que ejerce alguna actividad como profesión.

Para que una actividad humana se le denomine profesional, a sus ejecutantes profesionistas, se deben cumplir una serie de requisitos que podemos resumir de la siguiente manera:

- a. Que los servicios prestados por los profesionistas sean de alta calidad, derivada de los conocimientos especializados adquiridos por medio de un proceso educativo y en la práctica.
- b. Espíritu de servicio y responsabilidad social.
- c. Identificación del individuo con el grupo de personas que ofrecen o pueden ofrecer el mismo tipo de servicios.
- d. Un conjunto de normas de actuación profesional, que regule sus relaciones con la sociedad, sus clientes y sus colegas.
- e. Independencia en el sentido de que su principal instrumento de trabajo son sus conocimientos y capacidad intelectual.

No es necesario hacer un examen muy detallado para concluir que las actividades que desempeña el Contador Público son profesionales.

po de actuación profesional antes de resaltar las actividades profesionales del Contador Público.

Por el campo de actuación profesional, debemos entender el objeto de una profesión, o sea aquellas actividades que un profesional por su preparación y experiencia, puede desempeñar con notable pericia y razonable exactitud. La definición de profesión la entendemos entonces como "el empleo, facultad, u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente" y como profesional a la persona que ejerce alguna actividad como profesión.

Para que una actividad humana se le denomine profesional, a sus ejecutantes profesionistas, se deben cumplir una serie de requisitos que podemos resumir de la siguiente manera:

- a. Que los servicios prestados por los profesionistas sean de alta calidad, derivada de los conocimientos especializados adquiridos por medio de un proceso educativo y en la práctica.
- b. Espíritu de servicio y responsabilidad social.
- c. Identificación del individuo con el grupo de personas que ofrecen o pueden ofrecer el mismo tipo de servicios.
- d. Un conjunto de normas de actuación profesional, que regule sus relaciones con la sociedad, sus clientes y sus colegas.
- e. Independencia en el sentido de que su principal instrumento de trabajo son sus conocimientos y capacidad intelectual.

No es necesario hacer un exámen muy detallado para concluir que las actividades que desempeña el Contador Público son profesionales.

ACTIVIDADES DE UN CONTADOR PUBLICO. (Generalidades).

Aunque es cierto que una profesión no lo es por lo que dice que es, o por como se denomine sino por lo que hace, el nombre que se le dé debe ser suficientemente claro, para que no induzca al error.

Contador Público es el término normalmente usado por esta profesión; donde el adjetivo "Público" tiene dos explicaciones:

- a. Porque ofrece sus servicios al público en general y no a una sola persona; es público en oposición a privado.
- b. Porque su responsabilidad es para con el público en general; debe tener siempre en su mente que el interés que le importa más que el del cliente propio que le va a pagar, es el interés del público desconocido con el que no tiene ningún trato, con el que no tiene contacto directo.

Aún cuando se trata de reglas de carácter general, que son aplicables a toda persona que se ostenta como Contador Público, ha sido necesario precisar su alcance y la forma como puede lograrse que estas reglas -- funcionen en la práctica.

• Su conocimiento obliga, por lo tanto, al Contador Público, por el hecho de serlo, sin importar la índole de su actividad o especialidad que cultive, tanto en el ejercicio independiente de la profesión como en los casos que actúe como empleado de alguna institución pública o privada.

Elementos determinantes del campo profesional del Contador Público.

Existe una serie de factores que determinan y moldean el campo de actuación profesional del Contador Público, entre estos sobresalen principalmente los siguientes:

- a. Necesidades sociales a satisfacer.
- b. Demanda de los servicios prestados por la profesión.
- c. Preparación universitaria.
- d. Experiencia.

- a. Necesidades sociales a satisfacer.

Vivimos en una sociedad donde las necesidades son múltiples y los satisfactores escasos. Consecuentemente, la mayoría de los esfuerzos van en caminados a lograr un mejor aprovechamiento de esos satisfactores y a evitar su desperdicio.

Precisamente en este aspecto es donde la contabilidad satisface cualquier necesidad social, al proporcionar información de tipo cuantitativo, para ayudar a canalizar los recursos en actividades productivas. Por ello el hecho de que exista esta necesidad de información provoca la existencia de la contabilidad, así como de otras técnicas.

- b. Demanda de servicios prestados por la Profesión.

Los usuarios que han empleado los servicios del Contador Público, al aparecer nuevas necesidades y dependiendo de la imagen que este profesional haya proyectado, solicitarán su ayuda para resolver dichos problemas, lo cual ocasiona que se vaya ensanchando o modelando el campo de actuación del Contador Público. Con esto se quiere hacer notar que las necesidades de

los usuarios no son estáticas, ya que el mundo en que vivimos no es fijo, constantemente aparecen nuevas necesidades (Ejem: la actuación de la contabilidad en los sindicatos), o bien se solicitan perfeccionamientos a las modalidades existentes; así mismo el campo de actuación se va afectando, - por lo que el Contador debe estar siempre en guardia para descubrir y detectar las necesidades que van apareciendo, pues "el precio de la inercia es la obsolescencia". Si el Contador no ayuda a resolver adecuadamente los problemas que le presentan otros profesionistas lo harán.

c. Preparación Universitaria.

El profesionista, como se ha indicado al principio de este capítulo no nace, sino que se hace; es producto de la combinación de la experiencia en el estudio y la experiencia en el trabajo. Las Instituciones de Enseñanza Superior son, pues semilleros de profesionistas; en las manos de ellas está el de proveer a sus estudiantes de bases y herramientas para abrirse paso en el futuro, lo cual obviamente determina en gran parte el -- campo de actuación.

He ahí que la educación no solo deba ir a la par de la práctica, sino también anticiparse a los cambios.

d. Experiencia.

El último elemento determinante del campo de actuación profesional del Contador Público, pero no por ello el menos importante, es la experiencia de éste en el ejercicio de su profesión. La preparación universitaria es sólo una etapa de formación en el Contador, la experiencia o práctica adquirida en el trabajo le van dando madurez y agudiza su visión.

El campo de actuación profesional en el pasado.

Los comienzos del ejercicio profesional fueron muy áduos para los contadores mexicanos. Pocos o nadie creían en ellos, se les consideraba faltos de experiencia; muchas gentes no sabían lo que era un Contador Público, se creían que eran tenedores de libros por horas. Cuando más se les consideraba "peritos contables" para actuar en los tribunales, y no faltó quien pretendiera designarlos "licenciados en cuestiones mercantiles", pero además muchas personas los reputaban como "tenedores de libros sin colocación" los negocios importantes encomendaban el exámen de sus cuentas a las firmas de Contadores Americanos o Ingleses, cuyo prestigio bien ganado y reputación les valía la confianza de las empresas. Además por aquel entonces no había negocios propiamente mexicanos, la mayoría de estos estaban en manos extranjeras, y de ahí el menosprecio o la indiferencia hacia los Contadores del país.

Los primeros contadores mexicanos trataron de ejercer desde luego como profesionistas independientes, pero algunos de ellos por falta de ambiente para su trabajo hubieron de retirarse de la Contaduría Pública, y se dedicaron ya fuera a los negocios o al magisterio y al servicio de la administración pública, y fué aquí donde empezó la necesidad de disgregar la carrera enfocando nuevos objetivos de ampliación profesional y tratando de alternar actividades contables con sociales, ejerciendo y sufriendo por formar profesionistas en todas las especialidades, en todos los campos que fuera posible incursionar la contabilidad.

Hay que recordar que la contabilidad justifica su razón de existir por ser de utilidad a la sociedad (es una técnica eminentemente pragmática) y que su desarrollo va apegado al desarrollo económico de esta. Cuando la mayoría de los negocios mexicanos eran pequeños, la necesidad de información no eran muy fuertes, y consecuentemente el contador se encontraba en la etapa de tenedor de libros. Con el crecimiento de las empresas se incrementaron los requisitos de información.

Por otra parte, para el cumplimiento de las disposiciones y obligaciones fiscales y legales provocó que se acudiera al Contador Público, ya que él era y es un experto en la determinación de la utilidad, y la base impositiva se determina más o menos con el mismo procedimiento. Este hecho, -dió lugar a la creación de la nueva actividad profesional, la asesoría fiscal.

En los últimos años de las décadas de los cuarenta y de los cincuenta, aparecieron algunos artículos, en publicaciones especializadas en que se discutía la función del Contador Público como comisario en las sociedades anónimas. Algunos autores se inclinaban a que la ley debería establecer el requisito de ser Contador Público, para poder ejercer esta función, y otros consideraban que dicha actividad no era compatible con la independencia del auditor.

Para concluir con este inciso, diremos; que el contador era la -- persona encargada de llevar los libros de la empresa, es decir, era la persona que se avocaba al procesamiento de la información dentro de la empresa.

Tomaba los datos provenientes de las operaciones del negocio, los procesaba y los transformaba en informes que servían a la administración y a otros interesados para la planeación, control y toma de decisiones.

Al mismo tiempo, el contador era el hombre de confianza de la alta administración y aconsejaba a ésta acerca de la conveniencia de sus inversiones, de las formas de obtener fondos, de como repartir dividendos, de la política fiscal, etc. Sin darse cuenta, el Contador estaba tomando las áreas de sistemas de información y de finanzas, que en aquélla época de grandes problemas de producción pasaban desapercibidas.

El campo de actuación del Contador Público en el presente.

En sentido amplio, se puede decir que el campo de actuación del contador es la contabilidad, según las definiciones anteriores. Por ello, antes de entrar a la descripción del profesionista, se hace necesario establecer claramente cuál es la función de la Contabilidad.

Como se mencionó, la contabilidad es una técnica eminentemente pragmática (valga la redundancia), que satisface la necesidad de información. El tipo de información que produce es preponderantemente cuantitativa y financiera. Incluye el análisis de datos, comprobación de su validez y relevancia, interpretación y comunicación a los usuarios, además de los sistemas para obtener la información.

Tradicionalmente la contabilidad se ha desarrollado para empresas con fines de lucro, pero tienen (y ésto es muy importante para nuestro capítulo) aplicación en cualquier tipo de entidad. Por último debe aclararse que la información mencionada puede ser tanto de carácter interno -- (para uso de la administración) como externa (para uso de terceros).

Existen diversos criterios y puntos de vista para clasificar las actividades del Contador Público, dependiendo del hecho que se quiera enfatizar. En este inciso se ha seleccionado tomando en cuenta si el contador presta sus servicios al público en general (independiente), o si lo hace para una persona (física o moral) en particular. De acuerdo con esto el esquema quedaría de la siguiente manera:

1. Servicios que el Contador Público puede prestar en forma independiente.
 - a. Aquellos que solo él puede prestar.
 - b. Aquellos para los cuales es experto.
2. Funciones que el Contador Público puede desempeñar trabajando para una persona en particular.
 - a. Funciones dentro de una empresa.
 - b. Funciones en instituciones gubernamentales.
 - c. Otras.

Cabe aclarar que algunas de las actividades del grupo 1, son similares a las del grupo 2. La única diferencia es la relación entre el usuario del servicio y el profesionista.

Servicios que puede prestar el Contador Público que trabaja en forma independiente.

a. Aquellas que en forma exclusiva le correspondan.

a.1 Auditoría de Estados Financieros.

Consiste en que mediante pruebas y observaciones, cerciorarse de que los procedimientos empleados para evaluar, registrar, resumir y exponer los datos económicos se ajusten a un plan establecido. Se forma un juicio de los registros, de los informes y de la actuación de las personas, todo ello con la mira de mantener en un alto nivel de calidad la emisión de datos financieros. Sin la auditoría, empieza la degeneración del proceso contable.

Los estados financieros dictaminados son necesarios actualmente en la práctica mexicana por motivos de inversión, por razones de crédito y por disposiciones legales.

a.2 Auditoría Fiscal.

Este servicio es similar al que hemos denominado auditoría de estados financieros. La diferencia radica en el usuario. En el primero de ellos la información va dirigida a un grupo heterogéneo de personas que tienen o pudieron tener diversas clases de relaciones con la empresa, por ejemplo: accionistas, fuentes de crédito, acreedores, clientes, inversionistas potenciales, etc., el contador al presentar la información, debe verificar que esté de acuerdo con ciertas guías de acción que en el lenguaje contable se conocen como principios de contabilidad generalmente aceptados. En

cambio en la Auditoría Fiscal, el usuario, como su nombre lo indica, es el fisco. Consecuentemente, el papel de auditor consiste en opinar, además de la veracidad razonable de los estados financieros, y bajo protesta de decir verdad, si el causante auditado está cumpliendo con sus obligaciones fiscales federales. Existiendo capacidad en los Contadores Públicos para la dictaminación de los estados financieros que se incluyen en la declaración de impuestos y la de celebrar Auditorías Fiscales en los Estados de la República.

- b. Servicios que el Contador Público puede prestar por ser experto en ellos.

En esta clase de servicios, a diferencia de los mencionados con anterioridad, la responsabilidad es para con el cliente que lo contrató.

Se puede clasificar esta gama de servicios en cinco grupos, que son los siguientes:

- b.1 Auditoría y Contabilidad General.
- b.2 servicios de testificación (otros distintos a la Auditoría).
- b.3 Asesoría Fiscal.
- b.4 Sistemas de información.
- b.5 Consultoría Administrativa.

b.1 Auditoría y Contabilidad General.

La auditoría a que nos referimos en este inciso, es aquella que no implica dictaminar para terceras personas. Su objetivo es valorar la calidad de la información financiera para usos internos de la empresa por medio de los procedimientos seguidos en preparación. Es el caso de las auditorías especiales.

La contabilidad general comprende la asistencia técnico-contable destinada fundamentalmente para la elaboración de los estados financieros de las empresas.

b.2 Servicios de testificación

(otros distintos a la auditoría).

La utilidad que el dictamen sobre estados financieros ha rendido a la comunidad de negocios, ha hecho que se soliciten a la profesión de contador público, cada vez con mayor urgencia y extensión, otras opiniones que se asemejan al dictamen de estados financieros en que, al emitirlos, el contador público, ejerce una función profesional de "Testificación", pero que se diferencian de él por la naturaleza y características de la información o de los hechos a los que se refieren.

b.3 Asesoría Fiscal.

Los servicios que se pueden prestar en este campo van desde la formulación de declaraciones de impuestos hasta la asesoría fiscal en general (como es el caso de asesoría de planeación fiscal, políticas de depreciación, etc.) y la actuación como gestor en caso de discrepancias en el fisco.

El consultor fiscal no solo tiene derecho, sino la obligación de asesorar a sus clientes para que aprovechen todas las ventajas que las leyes le permitan, naturalmente siempre que los procedimientos sugeridos estén permitidos o no prohibidos por las respectivas disposiciones fiscales.

b.4 Sistemas de Información.

Por sistemas de información entendemos a las fuentes de dónde se deriva la información que emplea la gerencia de una empresa para cumplir - con sus múltiples propósitos- planeación, control, toma de decisiones y reportes externos.

Estos sistemas de información y control están relacionados directa pero no únicamente con la contabilidad. Es un algo integrado que recoge, acumula y comunica datos, como por ejemplo, diseño de métodos para control de la producción y de los inventarios, resolución de problemas de registro para el control de personal y asesoramiento acerca de otros sistemas especializados de información, tales como lo relativo a ventas y publicidad, o a lo que nos interesa, controles y sistemas de operación administrativos en los Sindicatos.

En la práctica la mayoría de las veces, los sistemas de información no están completamente integrados, pero es por eso que el contador puede prestar una valiosa ayuda en este campo.

En esta área los servicios que más se solicitan con mayor frecuencia son los diseños e instalaciones de sistemas contables y sistemas de cos

tos, o corrección a los ya existentes, y, en algunos casos, el asesoramiento directo para la instalación de sistemas electrónicos de procesamiento de datos.

b.5 Consultoría Administrativa.

El Contador Público en este aspecto obtiene el poder de opinar, previa consulta, sobre los problemas relacionados con la mejor forma de estructurar y operar un organismo económico social. En estos casos, son necesarios para la conformación de los sistemas que opera un sindicato organizacionalmente hablando. Es decir, el contador que ejerce en este ámbito será; aquel individuo, que capacitado a través de sus estudios, experiencia, habilidad técnica y temperamento, puede aconsejar o ayudar sobre bases profesionales, identificar, definir y resolver problemas administrativos específicos relativos a la organización, planeación, dirección control y operación de una empresa; ayuda a definir los problemas, a presentar las posibles soluciones alternativas, a estimar el impacto de estas alternativas y a dar recomendaciones. Aconseja, no decide ni manda o controla la conducta del negocio del cliente.

Sin lugar a dudas la consultoría administrativa es la que más se ha incrementado en los últimos años. En concreto los servicios que se pueden prestar en este campo son muy variados.

A continuación se presenta una enumeración de ellos:

- Auditoría Administrativa
- Finanzas

- Presupuestos y Planeación de Utilidades.
- Análisis de Costos.
- Estudios Organizacionales.
- Desarrollo de Sistemas de Incentivos.
- Establecimiento de Planes de Pensión.
- Estudio para Fijación de Precios.
- Asesoría para adquirir o vender una empresa.

Todas estas actividades son importantes según el campo en el que se desempeña el Contador Público. El objeto de estas enumeraciones es con la finalidad de que el criterio se nos vaya ampliando en relación a las -- funciones que ejerce actualmente la contabilidad profesional y la mayoría si no es que todos los conceptos se ven integrados en la operación y práctica de un Sindicato. Por ejemplo citemos:

La auditoría administrativa que consiste en el servicio que se presta para la revisión y valuación del control de la administración. Para detectar áreas en las que las políticas administrativas deban ser corregidas o mejoradas, o sea, que el contador independiente, da su opinión sobre la eficiencia de la administración, después de un análisis detallado, efectuado con esta finalidad. Se observa claramente en cualquier departamento, dirección o jefatura de un organismo sindical donde constantemente se efectúa dentro de la organización estas operaciones para que reflejen el estado que guardan con respecto a la eficiencia y cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Detectando las áreas con errores y tomar decisiones para corregirlas.

Otro ejemplo, el asesoramiento en Finanzas; el contador sugiere a las empresas con respecto a las fuentes y formas de crédito, decisiones de inversión, políticas de crédito a clientes, establecimiento y revisión a -- las políticas de dividendos, planeación de las necesidades financieras de -- la empresa o en este caso del Sindicato y en general lo relativo a la obtención, manejo o inversión de fondos. Como es de nuestro conocimiento cualquier Sindicato maneja y obtiene fondos, a través de sus cajas de ahorro o préstamos, maneja políticas de dividendos y establece formas de crédito. Es decir para que nos ubiquemos en este capítulo, debemos considerar al Sindicato, -- como una empresa el cual desarrolla las mismas actividades que esta, por lo tanto el contador ejerce en todas sus funciones al igual que las efectúa de manera independiente (como profesional) o internamente en una compañía.

Funciones que puede desempeñar el Contador Público trabajando para una persona en particular.

a. Funciones que puede desempeñar dentro de una Empresa.

Casi no existe una empresa mexicana de regular tamaño que no cuente entre sus funcionarios con uno o más contadores públicos. No se puede negar la importancia de la contabilidad para lograr una dirección empresarial adecuada. La contabilidad es un hecho, y no se puede rehuir su presencia. -- La función contable puede desempeñarse deficientemente, pero no se puede hacer caso omiso de ella.

Las funciones que pueden desempeñar, son fruto del amplio conocimiento que poseen del mundo de los negocios. A continuación se mencionan --

las actividades más importantes de los contadores públicos dentro de la em presa:

- Director o Gerente General
- Contralor
- Ejecutivo de Finanzas
- Contador General
- Auditor Interno
- Contador de Costos
- Encargado de Asuntos Fiscales y del Seguro Social.

b. Funciones que puede desempeñar dentro de Instituciones Gubernamentales.

A lo largo de la historia, la profesión ha dado testimonio de numerosos contadores que han prestado sus valiosos servicios a la nación, en el desempeño de sus funciones. A continuación, se describe lo que puede hacer el Contador en el área de la Administración Pública.

Sabemos que el Estado maneja fuertes cantidades de recursos económicos y su obligación para con el pueblo es administrarlos en forma eficiente, o sea, que la cantidad de los servicios prestados por el Estado debe estar de acuerdo con las cantidades erogadas para ese fin. Para cumplir con esta finalidad, el gobierno, en su calidad de administrador, necesita un flujo de información adecuada. Aquí es precisamente donde el Contador puede intervenir (aunque su profesionalismo como ya vimos antes no lo limita) para prestar sus servicios en la formulación de presupuestos, contabilidad de costos, preparación de estados financieros, planeación financiera,

auditoría interna, inspección fiscal, etc.

c. Otras funciones.

Por su preparación y conocimiento, el contador puede desempeñar también otra serie de actividades, que en algunas ocasiones erróneamente - no se consideraban que fueran componentes del campo profesional. A continua ción mencionaremos algunas de ellas.

El contador, con la visión y conocimientos provenientes de sus es tudios, puede establecer una negociación propia, ya sea comercial o industrial, y en este caso aprovecha sus conocimientos no para asesorar, sino - para ejecutar.

Otra actividad posible, entre varias que escapan a nuestra memoria, es la venta de equipo electromecánico y electrónico para procesamiento de datos, ya que conoce el uso de esas máquinas.

Otras, son el magisterio y la investigación. Estas actividades son muy necesarias, pues si no se contase con personal capacitado que dedicara todo su tiempo y esfuerzo a la enseñanza y a la investigación, la profesión quedaría condenada al estancamiento, y consecuentemente a desaparecer.

Hasta aquí se ha presentado a grandes rasgos, una descripción de la actuación presente del Contador Público.

CAPITULO TERCERO

SITUACION ACTUAL DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL CONTADOR PUBLICO EN LOS SINDICATOS.

En el presente trabajo se ha escrito acerca de las actividades y funciones del Contador Público, evocando sus logros en la capacitación a través de su historia, la cual nos marca la evolución de esta profesión (capítulo 2), así observamos que con el tiempo y de ser un tenedor de libros a la fecha desarrolla asesoría y consultoría en el complicado manejo del procesamiento y análisis computarizado. Probalmente en el futuro su campo sea otro, pero sin embargo, creo que en los Sindicatos no ha alcanzado a la fecha un sitio predominante y constante. Me refiero a todos los niveles de Sindicato, clasificación que se señala en el capítulo 1, cuando hablo de las generalidades que contemplan los Sindicatos, y no sólo a los de Industria que en México son los que mayor número de afiliados tienen y por ende los que en sus organigramas sí contemplan necesariamente a estos profesionistas.

Como decía, el profesionista contable no ha sido ubicado en el presente como parte medular de una organización sindical, más tratándose de empresas pequeñas en las cuales su administración no representa ninguna complejidad y donde el manejo del aspecto económico, cuotas o aportaciones de los socios, no son mayoritarios. Sin embargo, he dicho anteriormente que no solo en la tesorería de un Sindicato se desenvuelve el Contador Público y para ello consideremos que existen dos tipos de actividad laboral en los cuales desarrollan sus conocimientos.

- a. Cuando labora independientemente, o sea a nivel de consultoría, auditoría o asesoría solicitada por el Comité Ejecutivo para llevar a cabo una petición o trabajo especial que le haya sido encomendado en cualquiera de las áreas administra-

tivas; ya sea en la fuente o núcleo sindical (oficinas centrales de la Organización) o en cualquiera de las localidades dependientes (oficinas foráneas), y

- b. Cuando el Contador Público es parte integral del Sindicato, o sea, pertenece a la base fundamental de la estructura sindical que son los socios, los que en virtud de sus características particulares dentro de las actividades de la Industria o empresa en cuestión y su participación en la vida de la Organización, se clasifican en: socios activos, reducidos, supernumerarios, comisionados, jubilados, etc. Más adelante, en un ejemplo práctico (capítulo 6), veremos la importancia de cada uno de ellos. Para nuestros intereses un socio con esta profesión, puede estar ubicado en cualquier parte de la organización o Gobierno Sindical.

Para entrar un poco más en profundidad con el tema, tendremos que analizar también el aspecto que guardan los sindicatos actualmente, considere por lo tanto, las siguientes opiniones:

El Sindicalismo en México tiene un retraso organizacional de aproximadamente 30 años, con relación a otros países industrializados.

El nivel que guarda su estructura administrativa, en la mayoría de estas organizaciones 90% no se considera económicamente autofinanciable y se presentan pérdidas por la falta de controles apropiados.

Otro aspecto negativo es solventar y proteger al trabajador sindicalizado.

A mi modo de ver, se ha entendido confusamente la protección con el proteccionismo, en el cual la administración del Sindicato - no evalúa las dos partes desinteresadamente, aspecto que no es conveniente para ninguna organización.

En suma, diré que uno de los aspectos por el cual los profesionistas no han incursionado en este medio, es precisamente el nivel de actuación que les permiten establecer y como en todas las organizaciones sus niveles de proyección se ven mermados por los obstáculos administrativos que lo forman, es decir, los sistemas no están actualizados y siguen operando de manera idéntica desde la formación sindical en México aproximadamente hace 35 años, y en los casos donde se han implantado nuevos sistemas o cambio de actualización, sindicatos que representan el 10%, sólo se refieren a aquellos de empresas gubernamentales de participación estatal o descentralizados de formación nacional, ejemplo: Comisión Federal de Electricidad, Petróleos Mexicanos, Nacional de Cobre, etc.

Entonces, como el Sindicato en México, no abre inquietud en el - profesionista mexicano, tampoco éste se manifiesta muy interesado en el desempeño de sus funciones, no obstante que se requieren, por lo menos en el 80 o 90% de los Sindicatos en México. Claro, no todo es desolación, dije anteriormente que en un momento dado el profesionista mexicano participa de dos maneras, y así viene operando desde 1960; poca participación o casi nula en Sindicatos pequeños y media o relativa participación en los Sindicatos

grandes. Quiero decir con ésto que el campo de acción que un Contador Público tiene en sus manos de manera potencial referente a su participación sindical es muy amplio, cosa que actualmente, tanto él mismo como las organizaciones, lo han detectado y están convencidos de su paralelo desempeño y correlacionada necesidad de funciones.

Ahora bien, existen otras razones por las cuales no se han identificado plenamente los Contadores con el Sistema Sindical:

Por la falta de una auténtica organización en los Sindicatos - principalmente aquellos que corresponden a empresas pequeñas de la iniciativa privada.

A falta del conocimiento de la actividad y los servicios que puede prestar un Contador Público.

La escasez de recursos financieros de los sindicatos para pagar los servicios del Contador Público.

La capacitación de los líderes sindicales, consecuentemente a ellos el movimiento les exige: voluntad, capacidad, espíritu de iniciativa, imaginación, honestidad, lealtad, etc., pero desgraciadamente son pocos aquellos que reúnen estos dotes, siendo la mayoría gente de mucha experiencia pero sin profesión.

En resumen, determinaré la clasificación que a mi juicio existe actualmente entre los Contadores Públicos y su participación en los sindicatos mexicanos. Se mencionó anteriormente que en las empresas pequeñas no

sucede lo mismo que en las de gran tamaño y por lo tanto tampoco si unas son de la iniciativa privada y otras se refieren al sector público, quedando entonces de la siguiente manera:

a) Sector Privado

a.1) Empresas pequeñas o medianas sindicalizadas.

Aquí la participación de un profesionista de esta índole es nula, la economía de este tipo de sindicato no maneja grandes cantidades de dinero y los representantes se encargan directamente de su administración, probablemente tenga entre sus filas a un profesionista contable y se aprovecha de la situación, pero en principio no se utiliza como una marcada necesidad.

a.2) Empresas de gran tamaño sindicalizadas.

En este tipo de empresas, como se había mencionado anteriormente, a mayor afiliación de socios mayor complejidad de administrarlos, si son requeridos los profesionistas contables, avocándoles y determinándoles funciones bien establecidas: - como el manejo de la Tesorería, de los Comités de Vigilancia o de la Auditoría Externa.

Algunas funciones que un contador público desarrolla en un puesto como Tesorero dentro del sindicato actualmente son:

Cuidar los fondos del Sindicato.

Recaudar e informar el manejo y registro de las cuotas sindicales.

Informar de los egresos que se efectúen.

Dar información general sobre la economía que guarda el Sindicato, etc.

Otro aspecto importante que pondré como ejemplo, es la participación de un Contador Público en el reparto de utilidades:

La Confederación de Trabajadores de México, mantiene un alerta permanente ante las Organizaciones Sindicales filiales en todo el país, relacionado con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, señalando que los Comités Ejecutivos de los Sindicatos estén siempre pendientes del Ejercicio Fiscal de las empresas, entonces la presencia del Contador Público es indispensable, ya que este solicitará la entrega de la declaración que haga la empresa a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y una vez que la tenga en su poder, la examinará y hará las objeciones que estime pertinentes, fijando con precisión las partidas de gastos que corresponden para saber si éstos son o no deducibles. Deberá estar siempre pendiente de que el porcentaje del 8% que establece la resolución de la Comisión Nacional para la participación de utilidades, sea aplicado sobre el ingreso global de la empresa, en lo referente a utilidades, sin deducción alguna. Es decir, antes del pago de impuestos que efectúa la empresa, pues el resultado de esta multiplicación es lo que corresponde al trabajador por participación de utilidades. Hay que tomar en consideración, que las empresas, por regla ge-

neral, están siguiendo el procedimiento de presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público una declaración provisional del ejercicio fiscal, por cuyo motivo las organizaciones sindicales, sus dirigentes responsables a través del Contador Público asignado o contratado para tal fin, debe estar pendiente de la presentación de la declaración complementaria para que una vez que sea examinada esa declaración, los trabajadores participen efectivamente de un reparto conforme a lo declarado. Todas estas recomendaciones deben ser hechas por el Contador al Sindicato donde esté prestando sus servicios, tanto dentro del plantel o fuera del mismo.

b) Sector Público

Dentro de este sector no cabría ninguna subdivisión ya que todos los sindicatos existentes son de gran tamaño y algunas pequeñas agrupaciones son representativas o afiliadas de otras, o sea, son pequeños gremios que unidos conforman el Sindicato, ejemplo: el movimiento sindical azucarero que se subdivide por zonas pero son una sola agrupación a nivel nacional.

En todos ellos, principalmente en los últimos años (dos sexenios aproximadamente) le han considerado al Contador Público los sindicatos una mayor libertad y movimiento dentro de la Organización, aunque no quiero decir con esto que su participación es muy notoria pero sí superior que en la de los sindicatos de la iniciativa privada.

Actualmente, al igual que en el inciso anterior a.2), el Contador Público hace sentir su influencia profesional en la Tesorería del Sindicato pero recientemente su actividad se ha transportado a los Comités de Vigilan

cia donde su actuación es a nivel de auditor interno o externo, algunas funciones y responsabilidades que desarrolla en este campo son las siguientes:

Revisar mensualmente los libros, documentos, valores, archivos y caja de la Tesorería, para observar la marcha de la economía sindical, comunicando el resultado de la revisión al Comité Ejecutivo General y Secciones del Sindicato.

Revisar en el momento que el Consejo General de Vigilancia lo estime necesario y cuantas veces lo determine, el movimiento económico de la Tesorería, comunicando al Comité Ejecutivo General cualquier irregularidad que note, para implantar los mejores y más prácticos sistemas de control en la Tesorería, a efecto de que se observe una buena marcha de la economía de la Organización.

El auditor y el Consejo General de Vigilancia autorizan con su firma los cortes de caja mensuales, los libros de contabilidad, documentos y estados financieros con la conformidad del propio auditor y el Tesorero, entregando un certificado sobre el resultado de las revisiones.

Este procedimiento es similar para las oficinas centrales de la Organización, así como para las locales o regionales de algún sindicato, siempre y cuando las autoridades correspondientes así lo soliciten.

En conclusión, el Contador Público actualmente empieza en forma más directa a incursionar en el ambiente sindical, pero solo ha alcanzado un 35% aproximadamente de participación en sus funciones administrativas.

CAPITULO CUARTO

SERVICIOS QUE EN EL FUTURO PUEDE PRESTAR
EL CONTADOR PUBLICO EN LOS SINDICATOS
TENDIENTES A MEJORAR SU ADMINISTRACION.

INTRODUCCION.

En este capítulo voy a presentar lo que se considera llegará a ser la contabilidad en el futuro dentro de los sindicatos, y a su vez lo que constituirá el campo de actuación en México del contador público del mañana.

Este capítulo consta de tres apartados, el primero de ellos corresponde a la introducción.

En la segunda etapa se presenta el probable desarrollo de la -- técnica contable, considerada como herramienta, quizá la más importante -- que utiliza y seguirá utilizando el contador en los próximos años.

En la tercera parte se estudia el desarrollo del ejercicio profesional en los sindicatos para el futuro, es decir, se tratará de resolver la siguiente pregunta: ¿Qué hará el Contador Público en el desarrollo de su ejercicio profesional desde el punto de vista sindical en el futuro? Para ésto se consideraron actividades profesionales varias del -- Contador Público que se pueden agrupar de la siguiente manera:

- Desarrollo de despachos en los que el Contador actúe en forma independiente. En esta parte se prevee la función de testifi cación de información, tanto tradicional como no tradicional, -- además del aspecto de asesoramiento para todas aquellas actividades administrativas que se realizan en el sindicato.

- Desarrollo del Contador Público en la función de información cuando se le coloca en el puesto de Contralor. Considero que en este campo las actividades predominantes vendrán a través del desarrollo del sistema de información.

- Desarrollo del Contador Público como ejecutivo de finanzas. Este tercer campo tendrá una importancia especial derivada de -- las técnicas cuantitativas más complejas del mercado de valores de México, aspecto en el que los ingresos de cualquier sindicato se pueden proyectar y encontrar además, otro incentivo monetario.

Existen algunas limitaciones que han sido consideradas; una de ellas es la imposibilidad de predecir con certeza el futuro. Lo que se presenta en los siguientes párrafos son algunos indicadores, tendencias, pronósticos, etc., de lo que se considera que serán los servicios profesionales de un Contador Público en el terreno al que se refiere este trabajo.

DESARROLLO DE LA TECNICA CONTABLE PARA EL FUTURO.

Si se considera que la contabilidad ha sido y seguirá siendo una técnica que se ha ido modificando para poder satisfacer las necesidades que plantea la sociedad, se puede suponer que la serie de cambios sociales y económicos pronosticados para México en los próximos años, harán que la Contabilidad modifique su alcance y su campo de estudio.

En efecto, la sociedad del México del futuro, en su afán de industrializarse, tecnificarse, automatizarse, etc., creará nuevas necesidades de información y comunicación y la contabilidad debe ser la técnica idónea para satisfacer toda esa gama de necesidades sociales.

Un concepto para el futuro, podría ser por tanto:

"La Contabilidad es la técnica que se encarga de medir y comunicar, sistemática y estructuradamente, toda información cuantitativa socio-económica y financiera, con el fin de ayudar en el proceso de toma de decisiones a las distintas entidades, tanto individuales como organizacionales". Es decir, quiero expresar con ésto que la información será o llegará a ser el producto principal de la Contabilidad, ya que medirá eventos socio-económicos, los cuales podrán ser reconocidos, integrados y reportados a través de los denominados "costos sociales", que reportarán parámetros que por su análisis determinarán los costos de la empresa, ejemplo: - el ajuste del salario a trabajadores por el costo de vida, etc. Además, - los nuevos usuarios de la información (producto contable) no únicamente serán las empresas, sino todas y cada una de las entidades que integran la sociedad, sean éstos individuales o institucionales, gobierno, universidades, asociaciones civiles, sindicatos, clubes, hospitales, etc., que harán más uso de esta información para toma de decisiones. Pero lo más importante de esta información, son las tendencias y modalidades que prevee en el futuro la técnica contable, como son las siguientes:

a. Posibilidades de utilizar información multivaluada.

Esta será una reforma que presentará la información contable, -

a través de múltiples valuaciones, o sea, anexará información estudiada bajo otros puntos de vista, como: satisfacciones psicológicas, aspectos de interés nacional, proyecciones y análisis de la conducta sindical, etc.

b. Valuación probabilística de las partidas de los Estados Financieros.

También se utilizarán medidas no determinadas en las distintas partidas existentes; por ejemplo: se podrá indicar en el renglón de cuotas por cobrar de un sindicato, las cuales se estiman en 1'000,000 + 100,000. la posibilidad del cobro con un 96% de seguridad. Dando entender así el influjo que tendrá la estadística en la contabilidad.

c. Énfasis en el usuario de los reportes contables.

Este énfasis se refiere y considera el impacto de las Ciencias del Comportamiento, así como también de la Teoría de Decisiones sobre la Contabilidad. Siguiendo la pauta de lo mencionado, se puede considerar que otras disciplinas están teniendo y van a seguir teniendo un fuerte impacto sobre la Contabilidad, de aquí que el Contador Público requerirá llegar a estar familiarizado con matemáticas, estadística, teoría de la información y uso de las computadoras. Además, necesitará entender a la gente, la naturaleza de la administración y su relación con el comportamiento de la organización.

d. Por último, dentro de los mismos aspectos que se deben considerar en las tendencias de información de la técnica contable para los próximos años, será la de proporcionar información para la construcción de modelos cuantitativos para el desarrollo de investigaciones de operación, de estadísticas, econométricas, -- etc., tales como los modelos de programación lineal, de inventarios, la teoría de colas, las cadenas de Markov, etc., así como el desarrollo de la teoría de decisiones provenientes de la estadística bayeriana, necesitan de información cuantitativa para su construcción.

Es decir, en un forma más profesional y analítica el desarrollo de esta técnica contable deberá ser aplicable a la administración de los sindicatos, ya que bajo estos lineamientos existirá un mejor control de operaciones y actividades. Como es de nuestro conocimiento, el Contador Público juega un rol muy importante en cualquier tipo de empresas o instituciones y si su preparación, capacidad y actualización de los métodos, teorías y modelos contables no son suficientes, lógicamente no alcanzará -- buenos resultados y caerá en una administración presente u obsoleta. Para evitar ésto, deberá considerar que en el futuro la Contabilidad será la técnica que se encargue de proporcionar -- una información más amplia según lo señalado anteriormente, y ésta deberá tener una gran flexibilidad en la preparación de -- los informes, dependiendo del objetivo para el cual son requeridos y del nivel donde se deseen aplicar. En nuestro tema señala

mos que serán de una gran necesidad, ya que todos los modelos citados tendrán un fuerte impacto en el desarrollo del ejercicio de cualquier actividad sindical acorde con el profesionalismo del contador público, pues éste podrá utilizar los modelos para solucionar muchos de los problemas que se le presenten en este tipo de organizaciones.

FUTURO DEL EJERCICIO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO EN LOS SINDICATOS.

En esta etapa se intenta presentar lo que se espera que haga el Contador Público en el desarrollo de su ejercicio profesional, en el ambiente sindical de México.

1. Analizando al profesionista contable, desde el primer punto expuesto, o sea, a través de los despachos independientes, el Contador emitirá evaluaciones, dictámenes, etc., sobre aspectos administrativos del sindicato, criticando y ampliando en función de la testificación, la cual anteriormente solo se concretaba básicamente en la auditoría de estados financieros, sin embargo, su desarrollo y proyección lo llevarán a emitir opiniones sobre informaciones consideradas no tradicionales, es decir, estados financieros proforma, informes y folletos preparados por el sindicato, estados financieros seccionales bajo nuevos sistemas de elaboración y control, etc.

Actualmente, el Consejo General de Vigilancia es, dentro de las

organizaciones sindicales, el responsable de efectuar las auditorías internas (observar el punto correspondiente en el apéndice), y es aquí, en la actividad de auditor, que se han desarrollado objetivos, técnicas y procedimientos para efectuar en forma más precisa el exámen de los dictámenes. Sin embargo, el ambiente social y económico en que vivimos está presentando algunos retos a la profesión contable en el campo de la auditoría; estos provienen de la utilización de nuevas herramientas, tales como la computadora y el muestreo estadístico, así como de nuevas necesidades sociales, y será de vital importancia para las organizaciones sindicales el empezar a utilizar computadoras para llevar sus registros contables y para obtener sus estados financieros, control de cuotas, etc., por ende, el contador tendrá que modificar algunos de sus procedimientos de auditoría y encontrar otros medios para obtener los elementos de juicio y de confiabilidad en la información que produzca la computadora. En caso de que éste no conozca el sistema electrónico de datos, su auditoría fracasará hasta el punto en que logre un entendimiento total del sistema de control interno.

Por lo tanto, el contador público para el establecimiento de sistemas de cómputo en un sindicato, a nivel de auditoría interna o externa, podrá participar:

- En la formulación de reglas básicas que serán incorporadas en los programas, especialmente en aquellos que se refieran a verificaciones y pruebas.
- Podrá presionar para la creación de una rutina de traducción que pueda convertir el programa codificado en una lectura dinámica y fácil de interpretar.

- Podrá insertar situaciones predeterminadas en el sistema e - inspeccionar resultados.

De esta manera, el auditor del Consejo de Vigilancia tendrá u ob tendrá elementos de juicio confiables para sus dictámenes, a través de cálculos externos y operaciones rutinarias de verificación, dedicando mayor tiempo a las labores creativas de toma de decisiones.

Con respecto al muestreo estadístico, éste se proyectará a través del alto volúmen de transacciones sobre las operaciones que tenga el sindicato en el futuro, para las cuales la necesidad de revisar en una forma más científica se hace inminente, en contraposición con el muestreo a juicio utilizado en la actualidad, ya que este último proporciona evidencias insuficientes o variadas acerca de la información que se está auditando.

El uso del muestreo estadístico, hará que las probabilidades y valor de la información, así como la selección de la muestra representativa de las características del universo auditado, proporcione elementos de juicio necesarios para expresar una opinión confiable y mejorar los servicios profesionales del contador en las operaciones sindicales que requieran auditoría, ya sea ésta interna o externa.

Por otra parte, mencionamos en la etapa de introducción, que el Contador Público dentro de su desarrollo profesional se acreditará las funciones de testificación referentes a las distintas opiniones en los

dictámenes que se emiten sobre los estados financieros, como las siguientes:

- Información suplementaria o complementaria, que se rinde casi siempre en conexión a una auditoría normal, como resultado de la supervisión efectuada a cualquier área del sindicato.
- Información parcial que, aunque forma parte de la situación financiera y/o de los resultados de operación, cubre una sola parte de ella, como ejemplo: el caso de un estado de utilidad bruta o de un estado de capital de trabajo.
- Otras informaciones que satisfagan los requisitos generales establecidos por cualquier autoridad sindical, y que pueden ser, por ejemplo: las relativas a circulación de periódicos y revistas, a datos incluidos en los informes de los acuerdos de asambleas, convenciones ordinarias o extraordinarias y a datos de folletos o prospectos de circulación general entre socios, etc.

Existen otros muchos campos en los que se solicita la opinión del Contador Público, estas opiniones no se refieren generalmente al cumplimiento de obligaciones, requisitos o condiciones legales, estatutarias o contractuales, tales como el cumplimiento de las obligaciones tributarias o el cumplimiento de las obligaciones relativas, por ejemplo: al límite de sueldos a ejecutivos, a la preparada por otras personas, sino al grado en que los actos y actividades de la entidad examinada se conforman a las condiciones y requisitos preestablecidos.

Como fácilmente se puede desprender de lo anterior, el contador

Público tendrá en la auditoría interna o externa del sindicato la oportunidad de realizar un trabajo creativo y retador.

2. La función de información y control del sindicato, área administrativa. Los recientes desarrollos tecnológicos han ampliado grandemente las funciones de información en las empresas, por ende, también en los sindicatos. La rapidez, exactitud e información más completa que está - - siendo proporcionada por herramientas tales como el procesamiento electrónico de datos, estadísticas, investigación de operaciones y análisis de sistemas, ofrecen la perspectiva de mejorar la toma de decisiones en los sindicatos, haciendo así de los sistemas de información una arma de competencia. Todo esto coloca al contador ante un dilema básico. ¿Cuál es el alcance lógico de la Contabilidad. Creo que el contador no debe restringirse a sí mismo en la obtención de los datos contables únicamente, sino que, tendrá la firme convicción de expandir sus actividades para incluir en el procesamiento toda clase de información externa.

Ciertamente, en este reto que confronta la actividad del contador, ha tenido una importancia fundamental el desarrollo del procesamiento de datos, que de manejo manual pasó al uso de máquinas de registro directo; de ahí al registro a base de tarjetas perforadas mediante unidades procesadoras independientes, hasta llegar al procesamiento electrónico - que hace uso de la computadora, la cual, con su capacidad de almacenamiento de datos y adicionalmente con la posibilidad de poder ser programada - para la toma de decisiones, ha dado un impulso formidable al área de sistema

mas, sobre todo al combinarse con otras disciplinas que se han desarrollado en forma paralela, como la investigación de operaciones, teoría de toma de decisiones, etc.

El procesamiento electrónico de datos y el desarrollo de las -- disciplinas mencionadas, hará que el contador observe dos aspectos principalmente dentro de los sindicatos:

a. Ampliar el área de información, al conjugarse los subsistemas que se desarrollan en la misma, de los cuales el correspondiente a la información financiera es uno de ellos. Esta ampliación se encuentra fundamentada en los sistemas integrales de información, que se basan en el - concepto de sistema total, el cual pretende producir información unificada (y, desde luego, no sólo financiera), aglutinada a todos los subsistemas existentes en el sindicato, en tal forma que haya una integración de la información, esto es, que se tenga la posibilidad de establecer interrelaciones, interacciones, etc., entre los diferentes elementos de la in--formación y contándose en forma obligada con un banco de datos para este propósito. Desde luego, que no únicamente se habla de este concepto en - el área de sistemas de información esencial o fundamental, el cual implica la construcción de uno que toma en cuenta solamente aquellos datos que se requieren para administrar efectivamente un sindicato, manejándose la información especial o de propósito específico fuera del mismo. Para ello también se requiere un banco de datos, pero mucho mejor que cuando se usa el concepto de sistema total, con lo que se logra optimizar la informa--ción.

b. Que se establezca una clara tendencia hacia sistemas orientados a la toma de decisiones administrativas, ya que el procesamiento -- electrónico de datos, la investigación de operaciones, etc., nos permiten las siguientes posibilidades:

- Tener información más oportuna, casi instantánea por medio de los sistemas de tiempo real.
- Desarrollar simulaciones que permitan apreciar las consecuencias para el sindicato en la toma de una decisión alternativa.
- Resolver situaciones que planteen problemas de optimización en una forma automática, relevando al ejecutivo de este problema.
- Tener un sistema que facilite las decisiones administrativas, en contraste con el antiguo enfoque de sistemas que toma énfasis en la obtención de información.

Como lo explicamos, lo anterior constituye un reto y una oportunidad para la profesión contable, la cual tiene el potencial de llegar a ser una de las más importantes profesiones si acepta todas las fases de -- medición y comunicación de datos económicos dentro de su campo.

Como resumen de lo anterior, debemos decir que la profesión contable en el área de sistemas de información y control dentro de un sindicato debe responder a los cambios que se avecinan, tanto en el área de --

sistemas de información como en la de auditoría interna, administrativa y operacional.

3. Desarrollo del Contador Público como ejecutivo de finanzas.

A mi modo de ver, una de las áreas de actuación de más futuro para el contador público es la de finanzas, entendiendo por ésta la función que obtiene fondos, los administra y vigila su correcta inversión.

Dentro del sindicato, el contador de esta especialidad podrá llevar todas las funciones ejecutivas referentes a: el Comité General, Tesorería, Administración de Valores, Valuación de Proyectos de Inversión, Obtención y Manejo de Fondos, Administración de Créditos, etc.

Ahora bien, el crecimiento de los sindicatos obligará a la especialización de esta área, ya que se requerirá de varios departamentos dentro de la Tesorería para su buen funcionamiento, actividades que avalarán la necesidad de un profesional contable.

4. Por todo lo que se ha venido expresando en los puntos 1, 2 y 3 de este apartado, considero que el contador público dentro de los sindicatos adquirirá una importancia y necesidad como lo es actualmente en cualquier empresa o institución del sector público o privado y donde sus actividades podrán ser apreciadas y requeridas de la siguiente manera:

a. En la organización del sindicato:

- Intervención del contador en la formulación o revisión -- de los estatutos.
- En su estructura orgánica, como miembro de la Asamblea Ge neral o del Comité Ejecutivo, etc.
- En la elaboración de los instructivos de funcionamiento - interno de cualquier Sección, Delegación o Subdelegación.
- En la asignación de funciones, a la gente dependiente de - su cargo.
- En la constitución oficial de nuevas funciones acordes - con los objetivos del sindicato.

b. En la administración del sindicato:

- Elaborando los controles administrativos eficientes para - el registro de afiliados.
- En la elaboración del presupuesto general o específico de alguna sección, delegación o subdelegación componente del sistema sindical.
- En el control de los ingresos que por cuotas, aportaciones, programas, etc., recibe el sindicato.
- En el control de sus egresos, pagos en general que como a- sociación requiere.
- Para la administración de sus inversiones en valores, cré- ditos, fonacot, participación del Banco Obrero, etc., que maneja forzosamente un sindicato.
- Vigilando los derechos de los trabajadores, salarios míni- mos, seguro social, infonavit, revisión de contratos colecec

tivos y otras prestaciones a que tenga derecho cada socio en sus diferentes clasificaciones.

- En el establecimiento de su contabilidad y supervisión de su funcionamiento, estados de cuenta, balances generales o específicos, etc.
- En el establecimiento y funcionamiento de sistemas de información, controles y demás elementos significativos de comportamiento administrativo.

c. Asesorando en las áreas de finanzas, computación electrónica, nóminas, aspectos de relaciones laborales, consultores internos en áreas específicas, etc.

d. Y como servicios de auditoría externa, emitiendo evaluaciones, dictámenes, etc.

En fin, como se puede observar y de acuerdo a lo que hemos venido insistiendo a través del capítulo, el Contador Público se podrá desempeñar en los sindicatos en cualquier función acorde con sus capacidades y necesidades de desarrollo, ya que se volverá especialista en el área de su agrado y competencia; considerando sus conocimientos, práctica y experiencia.

En la actualidad, el Contador Público sí es cierto que tiene participación en los sindicatos, no ha alcanzado a compenetrar demasiado en estas actividades como se prevee lo harán en el futuro.

CAPITULO QUINTO.

INTERVENCION DEL CONTADOR PUBLICO EN LOS
SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS
Y PEQUEÑAS EMPRESAS.

Como se ha venido señalando a lo largo del trabajo, el Contador Público no ha alcanzado la proyección que realmente puede asumir en los Sindicatos, sean estos correspondientes a las grandes empresas o referente a las pequeñas y medianas empresas, a los cuales en este inciso del -- trabajo me voy a concretar.

Es importante apuntar que los profesionistas de la carrera en cuestión, son personas que por su preparación académica, guardan un especial lugar ampliamente identificado en el desempeño de sus funciones y -- así, por esta razón, podemos considerar a las siguientes actividades; el reparto de las utilidades, el control del capital de una empresa, el análisis de la remuneración del personal, el registro de las operaciones monetarias y financieras, etc., como el campo de acción muy propio en el -- cual el Contador Público participa a favor de la empresa, esto por consiguiente motiva dentro de las organizaciones sindicales el tener personas de la misma profesión que supervisen y verifiquen las informaciones emitidas por la empresa, con la intención de salvaguardar los intereses obreros, y sancionar en su caso, apelando a las correcciones necesarias, cuando se detecten anomalías en los reportes contables.

Lo anterior, como se podrá observar exige la intervención y presencia de un Contador Público por parte de los Sindicatos, pero según el punto de vista personal del caso, la necesidad de contratar por parte de la organización obrera a un profesionista de esta índole estriba en el análisis de la participación de las utilidades de la empresa como principal

actividad, ya que es aquí donde surgen los importantes problemas de negociación entre las empresas y los sindicatos obreros. Digo esto, porque el tema de participación es muy amplio y al entrar en él por asociación de conceptos, observaríamos la importancia que tiene para el Sindicato su seguimiento a través de un apropiado sistema de control operativo. Como lo considero el tema más importante, iré exponiendo varios de sus componentes en forma intercalada en el desarrollo de este capítulo. A fin de que por sí solo sea más explícita la necesidad participativa del Contador Público.

Sólo destacaré que el concepto de empresas, para los fines laborales de este trabajo, tiene una gran importancia por estar frente a una organización que utiliza el trabajo humano, como lo utiliza, la participación del sindicato con fundamento en la Ley Federal del Trabajo y la supervisión de los aspectos que por el sindicato cubre el profesionalista contable supervisando continuamente la perfecta distribución de las utilidades de una pequeña empresa tanto del lado patronal como del obrero. Desde este punto de vista una simple asociación, una organización dedicada a una obra de beneficencia, si emplea personal, constituye una empresa desde el punto de vista del derecho del trabajo, y por consiguiente, tomará en consideración el adecuado cumplimiento de las disposiciones contables en los sindicatos que integran la empresa (obrero-patronales).

Como se puede apreciar, la concepción laboral es muy amplia en la empresa, la cual por su amplitud llega a coincidir con su aprehensión económica, en la que la finalidad lucrativa o no, deja de tener importancia, preponderando la actividad realizada en el proceso productivo como una --

unidad organizada, en donde se utiliza mano de obra o fuerza de trabajo y estos conceptos se traducen en miembros integrantes, participantes y de organización sindical.

Como se ha podido observar, la particular intención que tengo ha sido encauzar los conceptos donde el profesionista contable se puede desarrollar en una empresa; en un sindicato que pertenece a la misma empresa y en actividades exclusivas de esa empresa y de ese sindicato, el reparto de las utilidades que es una actividad obvia del Contador Público, como el diseño arquitectónico lo es para un Arquitecto. Por tal motivo y como he señalado, la empresa por pequeña que sea tendrá dentro de sus objetivos la actividad multicitada, pero existen además, otras empresas que están obligadas al reparto de utilidades y por lo tanto de considerar un Contador Público para llevarlo a cabo.

De acuerdo con la fracción IX del apartado A, del Artículo 123 Constitucional, los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades de las empresas, sin restringir el alcance de la obligación jurídica. Por lo tanto, el reparto de utilidades no se limita a las empresas con finalidades lucrativas, pero si se exceptúa de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades, cuando lo justifique su naturaleza y -- condiciones particulares, de acuerdo con el inciso D, de la fracción IX -- del mismo Artículo 123 Constitucional.

En fin, una vez precisado el concepto y particularidades de la empresa, enfocando este concepto al aspecto jurídico y laboral podemos sacar

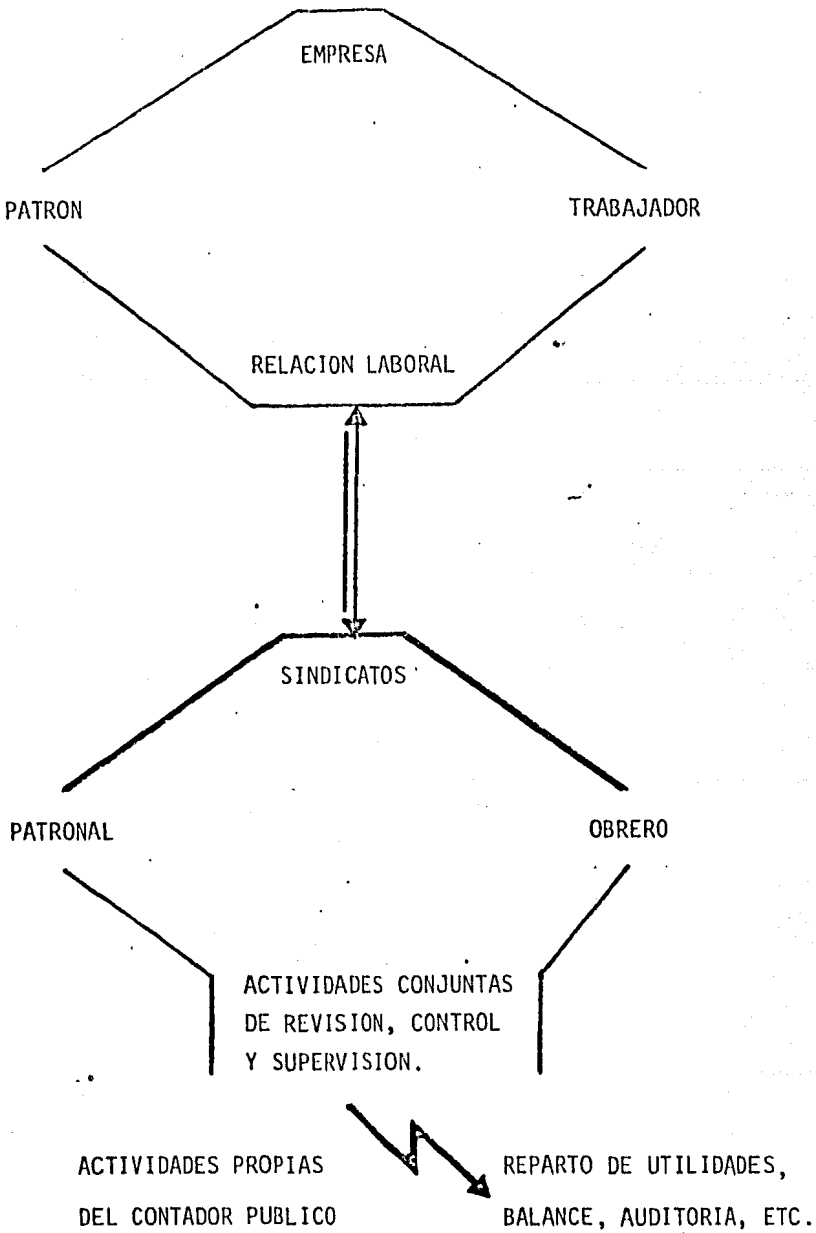
como primera conclusión una pirámide de participación del Contador Público que se describe de la siguiente manera: (observar figura No. 1).

Ahora bien, considero importante también el tratar dos puntos - más como complemento de nuestra trayectoria; las relaciones laborales y - el contrato colectivo, con la idea de profundizar en el fundamento de los sindicatos y dejar establecida la concordancia de los dos grandes grupos de la productividad, para efectos de un mayor conocimiento en la ubicación de una persona profesional en el medio y poder captar la probable - proyección que como persona tiene el Contador Público en las relaciones de trabajo. Ya que, una vez conformado el panorama de la empresa con todo y sus relaciones internas, así como los contratos existentes, se tendrá un conocimiento más adecuado y menos erróneo de la intervención y participación actual como ser humano de un profesionista contable.

Para cumplir con este objetivo se debe considerar al Contador - Público como un ente participativo de la política laboral; conjunto armónico y jerárquico de objetivos que deben perseguirse por parte de los trabajadores y empresarios y donde se destacan como una concepción de las relaciones laborales, los aspectos humanos de la interacción obrero-paternal dentro de una empresa. Si consideramos así al profesionista contable, como parte de una relación laboral, entonces podría ser juzgado como trabajador o como patrón de una empresa y también a través de los sindicatos de la misma.

Por lo tanto el conocimiento de las Relaciones Laborales, así como, el del Contrato Colectivo es determinante para la acción que deba

(figura número 1)



desarrollar el Sindicato. Entrando un poco en materia, sabemos que las Relaciones Laborales nacieron hasta mediados del siglo pasado, pues aún cuando el hombre siempre ha necesitado recurrir al trabajo para proporcionarse sustento o proporcionarlo a otros, la forma de llevar a cabo esas actividades se reducía, o bien a un sistema de esclavitud o servidumbre, ajeno completamente a una relación laboral como tal, o no pasaba de un ámbito individual o familiar durante el largo período del artesanado. La agrupación de trabajadores con sentido profesional es el resultado de la Revolución Industrial y por eso fué hasta ese momento que se experimentó la necesidad de establecer normas jurídicas que regularan el trabajo. Sabemos bien la dificultad tan grande que existió y la resistencia que presentaron los patrones en todos los lugares del mundo para aceptar la intervención del Estado, máxime en una época en que florecían las ideas del liberalismo clásico y, por otra parte, en que la costumbre establecida por muchos siglos, convertía al patrón en un verdadero amo y señor dentro de la empresa, aspecto que lo llevaba a actuar con marcado despotismo. A través del tiempo y por medio de muchos autores de esta materia se fueron obteniendo consideraciones que mejoraron en mucho a la fecha este tipo de relaciones. Debemos considerar que un trabajador, según su preparación técnica y su vocación personal, como por ejemplo el Contador Público, podrá escoger en un momento dado la rama de actividad que más le acomode, pero no puede escoger a sus compañeros de trabajo.

Al llegar a esta consideración se abre un campo importantísimo que ha requerido el estudio de todos aquellos que se preocupan por mejorar las condiciones del trabajador. Puede colocarse en el ángulo de contemplar

al sujeto trabajador, no solamente laborando dentro de la empresa, sino como un miembro de la colectividad en la que está vinculado con otros seres que constituyen su familia y que su actividad externa, en relación con la empresa, se presente necesariamente dentro del trabajo. Entonces se ha pensado que estas relaciones múltiples del trabajador abarcan condiciones de vida social, privada y laboral, dando nacimiento a un conjunto de conoci--mientos y de técnicas modernas en este campo. Sin embargo, es preciso distinguir entre el amplio campo de la vida social del trabajador y aquel que corresponde al campo limitado de la empresa. Este último no deja de ser importantísimo y viene a formar lo que a mi modo de ver constituye un sindicato, ejemplo clásico de las relaciones laborales.

Antes de seguir adelante, es conveniente precisar un concepto --fundamental; una cosa es el conocimiento de las leyes que regulan la actividad laboral y otra cosa es entender y manejar las relaciones de los hombres dentro de la empresa, que es en otras palabras las que determinan la participación del hombre, obrero o profesionistas, dentro de la empresa, - en este caso, las que originan las actividades de un contador en la empresa, ya que trascienden del campo solamente jurídico y van dando nacimiento a una serie de principios y procedimientos que, basándose en la ley, tratan de buscar un mejor cumplimiento de aquella, no por el carácter coactivo propio de la norma jurídica, sino por el convencimiento derivado de una finalidad común que beneficia a los dos sectores de la producción.

Tomando en general las ideas que se acaban de exponer, podemos -entender, dentro de nuestra personal interpretación, el campo de aplica-

ción a las relaciones laborales, destacando de todos modos, la gran importancia que tienen para el manejo adecuado de las actividades que surjan en tre los trabajadores y los empresarios o patrones.

Sin embargo, es importante recalcar como en nuestra patria la re glamentación en materia laboral y los derechos de los trabajadores fueron otorgados por el poder público y no fueron precisamente conquistados por los trabajadores.

En 1929, al reformarse los artículos constitucionales federali-- zando la materia del trabajo y en 1931 al expedirse la Ley Federal del Traba jo, entramos a una etapa distinta en que se empiezan a precisar las -- ideas en materia de relaciones laborales. Todavía por algunos años persistió la demagogia gubernamental, pero poco a poco las autoridades fueron -- rectificando criterios y encuadrando sus resoluciones dentro de marcos ver daderamente jurídicos. Por otra parte, después de la depresión económica -- que sintió el mundo, México despertó a un verdadero desarrollo industrial y los sistemas y procedimientos que se importaban del extranjero, indica-- ban la apremiante necesidad de que los empresarios cambiaran su mentalidad y sus sistemas de trabajo. Lo que había ocurrido en Europa muchos años a-- trás, se empezó a resentir en nuestro país e independientemente de que se iniciara el estudio de relaciones laborales, los encargados de las empre-- sas más importantes del país, trataron de desentrañar de la norma jurídi-- ca fría, en materia laboral, el contenido esencialmente humano.

ción a las relaciones laborales, destacando de todos modos, la gran importancia que tienen para el manejo adecuado de las actividades que surjan entre los trabajadores y los empresarios o patrones.

Sin embargo, es importante recalcar como en nuestra patria la reglamentación en materia laboral y los derechos de los trabajadores fueron otorgados por el poder público y no fueron precisamente conquistados por los trabajadores.

En 1929, al reformarse los artículos constitucionales federalizando la materia del trabajo y en 1931 al expedirse la Ley Federal del Trabajo, entramos a una etapa distinta en que se empiezan a precisar las ideas en materia de relaciones laborales. Todavía por algunos años persistió la demagogia gubernamental, pero poco a poco las autoridades fueron rectificando criterios y encuadrando sus resoluciones dentro de marcos verdaderamente jurídicos. Por otra parte, después de la depresión económica que sintió el mundo, México despertó a un verdadero desarrollo industrial y los sistemas y procedimientos que se importaban del extranjero, indicaban la apremiante necesidad de que los empresarios cambiaran su mentalidad y sus sistemas de trabajo. Lo que había ocurrido en Europa muchos años atrás, se empezó a resentir en nuestro país e independientemente de que se iniciara el estudio de relaciones laborales, los encargados de las empresas más importantes del país, trataron de desentrañar de la norma jurídica fría, en materia laboral, el contenido esencialmente humano.

Todavía nos encontramos en plena actividad al respecto y por --
ello destaca con caracteres de apremio el estudio que se haga sobre el --
verdadero concepto de las relaciones laborales teniendo en cuenta tres as-
pectos distintos: Las relaciones individuales de trabajo, las relaciones
colectivas de trabajo; y el nuevo concepto de la empresa que tiende a fun-
dir aspiraciones de trabajadores y empresarios individuales y colectivos,
para estructurar el ámbito social en que se moverán las generaciones futu-
ras.

Con el objeto de asimilar mejor el concepto que sobre el contra-
to colectivo de trabajo nuestra legislación laboral nos ofrece, es preci-
so efectuar una advertencia preliminar citando que para el caso la doctri-
na ha denominado de diversas maneras al contrato del que me estoy ocupan-
do; observando así que en algunos tratados al contrato colectivo se le de-
signa como concordato de trabajo, fundandose en el hecho de que al cele--
brarse este generalmente se pone fín, por un momento se menciona como una
convención colectiva de trabajo, será porque se convienen los intereses -
de los factores de la producción.

Hago notar que el contrato colectivo de trabajo no puede ser --
considerado como un contrato preliminar, toda vez que las partes, al cele-
brarlo no quedan obligados a ceñir sus trabajos a las normas del contrato
individual; ni a la manera como debe desarrollarse dicho trabajo y sólo
establecen determinadas condiciones que deben regular las relaciones obre-
ro-patronales, ya que, al desarrollarse el trabajo contratado, individual-
mente con cada trabajador, debe conformarse con las condiciones estipula-

das en el contrato colectivo sin que las partes contratantes asuman ninguna obligación; ni en cuanto al trabajo objeto de un posible contrato individual, ni en cuanto a la forma de desarrollar dicho trabajo.

Es decir, todas aquellas personas que se ven involucradas en una relación de trabajo, necesariamente deben tener un contrato que defina y determine su situación laboral, siendo o no sindicalizadas, por lo tanto, el Contador Público como persona física deberá cubrir con estos requisitos y profesionalmente vigilará; ya sea por parte de la empresa o por la del sindicato, las obligaciones que acarreen las relaciones laborales, el contrato colectivo y el cumplimiento de sus incisos como; las prestaciones y participación de utilidades, que de él se emanan.

Ahora bien, como último paso de nuestra trayectoria hacia las conclusiones del tema, comentaré los factores de la producción sin dejar de analizar los intereses de las dos ramas que nos ocupan, el sindicato y la empresa.

Como es bien sabido, los factores de la producción son trabajo, capital y empresario, considerado este último como agente que combina los dos primeros, los organiza y, en su caso, dirige la empresa, o sea, como un tipo de trabajador especial, pudiendo ser cualquier persona o profesionalista.

Desde el punto de vista de la compensación que cada uno de los factores retira de la empresa, al trabajo le corresponde el salario y las

demás prestaciones complementarias, al capital le corresponde la renta o dividendo y al empresario una remuneración que participa de los caracteres de aquellos y de éste; en la inteligencia de que estoy utilizando el término dividendo, no en el sentido restringido del que reciben los socios de las sociedades comerciales por acciones, sino como toda ganancia que corresponde a los capitalistas de una empresa, cualquiera que sea la forma jurídica como ésta se encuentre organizada.

Entonces la intervención del Contador Público en las remuneraciones al trabajo, al capital y al empresario, son aspectos que considero propios del profesionista en cuestión, ya sea desde el punto de vista de la empresa o también por parte de los sindicatos obrero-patronales. El motivo es simple, se tratan de actividades de registro, distribución y supervisión contable, así como, reducción de costos, cálculo administrativo y auditoría de los efectos que causan estos movimientos, materias que nuestra profesión domina ampliamente de acuerdo a su formación académica.

Volviendo a lo anterior, y una vez encauzado lo dicho al objetivo del trabajo; diré que el mencionado dividendo se funda, siempre en una utilidad y constituye además una distribución de ésta; y en cuanto a la remuneración del empresario, generalmente se forma de una parte fija, contabilizada como gasto de la empresa y de una parte adicional que, en una otra forma, se determina en función de la utilidad. Por consiguiente, sólo la remuneración al trabajo se establece casi siempre en forma independiente de la utilidad, salvo en los casos que se le conceda a los trabajadores participación, movimientos contables todos ellos que deben ser per-

fectamente vigilados para tranquilidad de un sindicato.

Siguiendo con los factores de la producción diré, que la importancia del empresario, que por supuesto puede lo mismo una persona que un grupo, en la iniciación y funcionamiento de la empresa, ha ido creciendo a medida que ésta se desarrolla y se vuelve más compleja; y este fenómeno ha originado una cierta oposición de intereses entre el empresario y el capital y por consiguiente, entre los sindicatos y la empresa, oposición que se manifiesta en que el capitalista tiende a disponer para sí de la mayor parte de la utilidad de la empresa, a título de dividendo, y por otra; el empresario tiende a conservar en la empresa y a reinvertir en ella, la totalidad o mayor parte de la utilidad que resta una vez deducida su propia remuneración; en la inteligencia de que esta última tendencia suele acentuarse cuando el empresario es a la vez socio de la empresa, bien porque siendo capitalista actúe al poco tiempo como empresario, o porque siendo empresario se convierta además en capitalista, casos ambos recientes en la práctica. Actitudes que causan la discordancia con los sindicatos, los cuales consideran una mala administración en los bienes de una empresa, ya sea por el empresario o por el capitalista, para lo cual, juzgan conveniente la continua revisión contable de las operaciones realizadas en determinado ejercicio. La mayoría de las empresas medianas efectúan estas revisiones cada año y en las pequeñas empresas casi nunca se realizan por la deshonestidad de los sindicatos que ahí existen, aspecto que trataré más adelante.

Naturalmente que, dada la naturaleza de las relaciones entre el empresario y el capital y el sindicato y la empresa, la oposición señalada encuentra generalmente cauces pacíficos de solución dentro de la misma empresa y rara vez llega a trascender al exterior; sin embargo, las tendencias señaladas son una realidad innegable, lo cual plantean importantes problemas en lo que se refiere a la participación de las utilidades a los trabajadores, recordemos que este tema es nuestro punto medular del trabajo.

Es importante considerar que la remuneración del empresario llega a absorber a tal grado las utilidades de la empresa, que esa utilidad se reduce en ocasiones a la indispensable para cubrir a los capitalistas - un dividendo realmente modesto en relación con el rendimiento normal de las inversiones similares.

Es claro que una situación de esta clase, elimina de hecho la posibilidad de distribuir entre los trabajadores una parte de las utilidades pues esa participación reduciría el dividendo de los capitalistas a límites que harían perder todo estímulo a la inversión, lo que perjudicaría a los trabajadores en vez de beneficiarlos; por lo que en estos casos, en realidad, la participación de las utilidades se plantea, no como una distribución de utilidades entre capital y trabajo, sino como una verdadera redistribución de utilidades entre los factores de la producción, o sea, entre trabajo, capital y empresario. Actividades que son vigiladas en forma constante por los Sindicatos a través de su pull de contadores o abogados. Por supuesto esto no quiere decir que esté en contra de la substancio

sa remuneración que percibe en ocasiones el empresario, sino que apoyo la actitud sindical y contable para efectos de que sea equitativa la distribución y adecuada la utilidad entre los trabajadores.

Referente al problema que estoy tratando sobre la redistribución de las utilidades entre trabajo, capital y empresario, es claro que se debe mejorar la actual situación fiscal que es inoperante, de manera que habría que tratar de resolverlo a través de una fórmula de fijación de cifras máximas para la remuneración de los funcionarios de las empresas, en relación con el capital y los ingresos de estos, así como teniendo en cuenta, también, el tipo de empresa industrial, comercial o agrícola y, probablemente, otros factores derivados de un estudio especializado en este punto y de la experiencia obtenida, para lo cual habría que contar con datos estadísticos detallados efectuados necesariamente por un Contador Público, como por ejemplo: El análisis e interpretación de la situación de la empresa a través de los estados financieros, con la finalidad de esclarecer ampliamente la remuneración que está destinada a los factores de la producción y tomar en consideración el justo reparto de las utilidades y percepciones de los trabajadores. Como se puede observar este estudio deberá originarse tanto de un lado, empresa, como por parte del o los sindicatos, a través de una persona con formación académica contable.

Conforme a la estructura que se planteó al desarrollo del presente capítulo, considero que se han tomado los principales aspectos de apoyo para definir actualmente la intervención que tiene el Contador Público en

los sindicatos, ya que primeramente hablé de la empresa, después, de las relaciones laborales y contrato colectivo y por último de los factores de la producción, temas que por sí solos son muy amplios pero de los cuales únicamente nos interesamos por los puntos que ofrecen una idea general de la probable participación teórica de un profesionista contable.

Todo lo anterior presupone que en la práctica el Contador Público es indispensable en las actividades administrativas en los sindicatos y que es además una persona confiable para emitir juicios a favor o en contra de una disposición o registro efectuado. Desgraciadamente puedo decir que esto solo sucede en las grandes empresas y en cierta mayoría de las empresas medianas, en las pequeñas siempre o casi siempre en un alto porcentaje se evita la participación directa de un profesionista de esta índole o se negocia solo a través del representante sindical, las actividades que en un momento dado pueden llegar a afectar a los trabajadores. Esto nos vuelve a confirmar la mala organización que adolecen los sindicatos en nuestra patria y que en muchas ocasiones se toman como elementos de coacción administrativa. Ya en otra ocasión opiné que los sindicatos en México tienen un retraso operacional de muchos años y que sostienen además una dictadura que en nuestro presente es negativa, entre otras cosas por la falta de control sobre los líderes de los sindicatos afiliados a las grandes organizaciones sindicales y por lo consiguiente en el aspecto administrativo, lo cual propicia que un sindicato realice lo que a juicio de sus líderes sea más conveniente. A ejemplo de lo que expongo, haré mención de un caso concreto en el cual se puede apreciar dicha afirmación: una vez al efectuar la contabilidad de una pequeña empresa ferretera por curiosi-

dad le pregunté a un empleado que según me informó llevaba trabajando 6 años aproximadamente, los beneficios que había alcanzado por ser un miembro afiliado a un sindicato durante todo ese tiempo, contestándome; desconocer rotundamente su afiliación a algún sindicato y por consiguiente nunca ha recibido beneficio alguno, esto no obstante que por los 6 años de trabajo la empresa ha pagado cierta cuota sindical a los líderes correspondientes, habiéndose efectuado tal negociación entre empresa y sin dicato sin el conocimiento del trabajador, aspectos que suceden continuamente y que no se han podido subsanar por la deshonestidad con la que -- trabajan los líderes en los sindicatos de las pequeñas y medianas empresas.

En fin, las conclusiones a las que llegué aparte de lo que ha sido expuesto se simplifica en los siguientes puntos:

1. El Contador Público participa en una pobre proporción con los sindicatos correspondientes a las medianas y pequeñas empresas, esto por la manera en que se encuentran organizadas las asociaciones a las que me refiero. La participación es marcadamente limitada aún más en las pequeñas empresas y muchas veces lo ocasiona la deshonestidad con que laboran los representantes sindicales, quiero decir con esto, que al existir un problema laboral, el acuerdo que se firma y define las próximas jornadas de trabajo en una empresa, es muchas veces motivo de soborno y donde las soluciones son a favor de la misma sin haberse efectuado una auditoría administrativa y contable de la situación y menos un análisis de los aspectos que originan tal desacuerdo de trabajo.

2. El Contador Público debe intervenir en el tipo de sindicatos que nos ocupan para esclarecer el complejo problema que existe en materia de colaboración entre los obreros y patronos, no como un ente de unidad, sino como aquella persona que a través de sus resultados profesionales, en sus conclusiones y análisis operacionales fundamenta las posibles peticiones obreras ante las empresas y viceversa. No hay duda de que consistentes razones morales, políticas y sociales muestran, no solo la justificación, sino la necesidad y conveniencia de la colaboración entre patronos y trabajadores; pero también es indudable que entre estos y aquellos hay un motivo trascendental de divergencia y división, que es la remuneración que cada uno de ellos desea obtener de la empresa; aquí, hemos de recordar que la participación de utilidades es un sistema de remuneración que complementa el salario y que conjuntamente con este es el mayor interés que tienen los trabajadores de seguir prestando sus servicios en una determinada empresa, por lo tanto el buen funcionamiento de esta medida administrativa, puede ser tan beneficioso al trabajador como a la empresa, puesto que constituye la forma de que el trabajador gane más mientras más gana la empresa, lo que liga el interés de aquel con el de esta de la manera más sencilla y más objetivamente accesible al trabajador, que es la de ver recompensada su colaboración con el aumento de su remuneración y con el perfecto control de la misma.

3. Como lo manifesté anteriormente, el Contador Público debe intervenir en forma más directa en la participación de las utilidades a favor del sindicato, ya que por principio las empresas pequeñas y medianas por tener un ingreso limitado en sus ejercicios pone resistencia a --

compartir estas utilidades, además de tener un poco de temor a los problemas que la participación puede traer consigo; sin embargo, debe tomarse en cuenta que los trabajadores sindicalizados temen también que la participación se use como trampa para debilitar sus organizaciones de trabajo y para burlar sus derechos, por lo tanto el buen juicio y análisis que proporcione un Contador atraerá para el sindicato un ambiente de confianza y de respeto a las leyes mercantiles y laborales por ambas partes.

4. La revisión de los asuntos de la empresa por parte de los trabajadores será siempre encomendada a un Contador Público, debo decir esto porque uno de los motivos principales de la renuencia de los empresarios para mostrar su Contabilidad es la falta de veracidad de esta. Por otra parte, no sería imposible planear un adecuado sistema de control contable sobre la base de que la Contabilidad de este tipo de empresas se revisará exclusivamente por las autoridades fiscales encargadas de dicha revisión y que se excluyera al sindicato de todo el proceso relativo; una situación de esta clase sería contraria a toda lógica y a los principios jurídicos más elementales, puesto que impediría que fueran oídos los trabajadores en la determinación de la utilidad y donde, el procedimiento incluso podría ser tachado de violatorio del artículo 14 Constitucional. Planteado así el problema, la primera cuestión que se suscita es la del alcance de la revisión, o sea, si la revisión de cuentas implica la posibilidad de objetar la gestión que les dá origen y, por consiguiente, de intervenir de hecho en esa gestión. Creo que de ninguna manera es necesario dar ese alcance a la revisión de las cuentas de la empresa por parte del sindicato, porque legal y jurídicamente pueden distinguirse dos clases de revisión de cuentas: la pri

mera que podría llamarse de fondo y la segunda que llamaría de comprobación. No todo que tiene derecho a verificar una cuenta tiene derecho por ello a objetar a la vez la gestión de quien la rinde, sino que estos dos derechos pueden distinguirse entre sí y darse separados el uno del otro; y si bien el derecho de objetar la gestión, por parte del Contador Público de un sindicato, implica el de revisar las cuentas, esto último puede existir sin lo primero y ejercerse en forma autónoma. Como un ejemplo de lo anterior tenemos, la revisión que efectúan las autoridades fiscales a las empresas, pero no para calificar si está bien o mal administrada, y ni siquiera para investigar el porque bajaron las utilidades o se produjeron pérdidas, cuestiones que competen exclusivamente a los dueños, sino que este exámen fiscal se limita a cerciorarse de si están registrados todos los ingresos del negocio, si los gastos que se deducen son propios de este y si las operaciones están debidamente comprobadas y registradas, esto se justifica por la necesidad de evitar abusos en estas materias y de ningún modo constituye ingerencia en el manejo de la empresa.

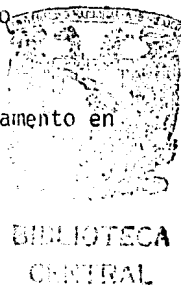
Así pues, la revisión que el sindicato podría hacer de las cuentas de la empresa, sería únicamente para comprobar si los gastos deducidos son propios del negocio y para cerciorarse de su comprobación adecuada, pero sin derecho a calificar de modo alguno la gestión de los directores de la empresa, y menos aún, para inferir en esa gestión; y en cuanto al monto de ciertas erogaciones, sólo podría objetarlas si sobrepasaran máximos fijados en la reglamentación legal.

La revisión de las cuentas por los trabajadores, no tienen por que ser constantes ni de tipo investigador, ni siquiera tiene que ser previa al balance, sino que basta con que sea posterior a aquel y pueda limitarse a la facultad de presentar objeciones concretas respecto al mismo balance y al estado de pérdidas y ganancias. En cuanto al procedimiento para hacer valer las objeciones de los trabajadores a las cuentas, podría plantearse en forma de tercería coadyuvante dentro de la revisión fiscal, puesto que hemos visto que la revisión de los trabajadores tiene importantes puntos de contacto con aquella. Por otra parte, además, esa revisión puede constituir un factor mucho más importante que la revisión fiscal para inducir a la empresa a llevar una contabilidad real. De paso, y para terminar este punto, que de hecho es el más importante sobre la intervención del contador en los sindicatos, diré, que la falta de veracidad contable crea una situación de injusticia y desventaja en contra de los empresarios que llevan sus cuentas ajustadas a la realidad, frente a los que no lo hacen así; ya que, mientras los primeros cubren debidamente sus impuestos, los últimos los eluden y hacen una competencia ilícita que debe eliminarse, para lo cual, insisto, la revisión de las cuentas contables puede ser un factor importante.

5. Un punto especial de la intervención que tiene y deberá aumentar el Contador Público en los sindicatos de este tipo de empresas, es en el perfecto control de la participación de las utilidades, en donde su inclusión asegura al sindicato confiabilidad para con los trabajadores al momento de efectuar gestiones de interés laboral o apelar justicia en el reparto correspondiente. Entre varios de los aspectos en los cuales se ve

rá personalmente incluido y por lo tanto analizará con esmero, son los siguientes:

- a) Control del cumplimiento de la participación.
- b) Observación de los fracasos de la participación.
- c) Procurar la igualdad de remuneración entre los obreros afiliados.
- d) Compensación entre un ejercicio bueno y otro malo.
- e) Compensar las utilidades y los salarios bajos.
- f) Procurar el incremento de las utilidades con fundamento en el esfuerzo de los trabajadores. -
- g) El perfecto control de la utilidad.
- h) Observación del aspecto fiscal.
- i) Observación de las bases y el monto de las participaciones.
- j) Determinación de la utilidad de la empresa.



Estos temas que por sí solos se entienden, hacen aún más claro el porque tiene necesidad un sindicato de contar con profesionistas de esta índole, y asegura además, su participación por mucho tiempo mientras las técnicas sindicales y de empresa no impliquen otros conocimientos o reglamentaciones que sustituyan las existentes.

Por último, sólo me consta hacer mención que el Contador Público tiene mucho camino por andar dentro de los sindicatos en lo referente a su intervención profesional, la cual ha quedado de manifiesto en este capítulo como un requerimiento indispensable para un mejor control de las operaciones contables, tanto de las organizaciones sindicales como de las empresas pequeñas y medianas, donde deberá constituirse en un enorme apoyo administrativo.

CAPITULO SEXTO.

CONCLUSIONES.

El objeto de este capítulo, es tratar de resumir los aspectos - más importantes de los capítulos anteriores, por lo que he deducido las - siguientes conclusiones:

1. Los sindicatos de trabajadores en México, son asociaciones que se constituyen para el mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados. Por los recursos económicos con que cuentan y -- que provienen de diversas fuentes, los sindicatos son entidades económicas que deben ser atendidas en su organización, financiamiento y administración en general, por profesionales de la contaduría pública.

2. Actualmente, la mayoría de los sindicatos operan con un -- sistema administrativo obsoleto, ya que su constitución y reglamento de trabajo es similar o casi el mismo de hace 30 años, según prestaciones y comparaciones con los principales países industrializados. Considero que el mejor sindicato o por lo menos uno de los mejores en México es el que se presenta más adelante en el apéndice. Una de las razones por las cuales me atrevo a decir esto, es que el régimen que gobierna el sindicalismo en nuestro país no ha cambiado desde su fundación, y por ende ha permanecido, si no completamente al margen de los adelantos organizacionales mundiales, sí bastante rezagado.

3. De la mayoría de los sindicatos en México, el 90% no alcanza una economía autofinanciable, por falta de una adecuada planeación y administración de sus recursos.

4. La profesión de Contador Público, tiene un campo bastante amplio en el que se está contemplando su desarrollo, ya que se debe de partir de la base que todo profesionista a nivel de licenciatura no tiene más conocimientos que aquellos equivalentes a una plataforma de lanzamiento y que su cumplimiento profesional y capacidad será medido de acuerdo al campo laboral y experiencia en que se desempeña, para que en relación a ello evalúe el terreno más conveniente, especializándose según sus intereses, mejor aún, como se señala en el capítulo segundo de este trabajo, si complementa esta actividad con otros estudios que lo mantengan constantemente actualizado.

5. Para ampliar un poco más sobre el concepto anterior, es conveniente señalar que la mayoría de las universidades han intensificado los cursos de postgrado y de maestría, ya que consideran que el nivel de licenciatura no es del todo suficiente para los requerimientos laborales presentes. Posteriormente será el Doctorado el nivel idóneo para el futuro. Por lo tanto, si un Contador Público no presenta la inquietud de seguir superando sus conocimientos, caerá en la "retención profesional", así denominada a la actuación de cualquier profesionista desadaptado a los cambios de actualización que se van presentando constantemente en su vida profesional.

6. La preparación actual del Contador Público, lo faculta para resolver los diversos problemas de orden técnico contable, financiero y administrativo que afrontan actualmente los sindicatos de México.

7. En la actualidad, es mínima la participación de profesionistas contables en la administración de los sindicatos, existiendo diversas causas, entre ellas:

De acuerdo a la teoría de escalafones del sindicato, una -- persona no ocupa su puesto inmediato superior si esta no es jubilada, retirada por convicción propia o por defunción, la mayoría de estas personas han desempeñado el puesto y sus conocimientos se basan en la experiencia, si por alguna de las razones mencionadas llegan a ocupar puestos superiores, el desempeño de sus funciones será rutinario, careciendo de proporcionar e introducir nuevos y mejores sistemas administrativos. Si agregamos a ello que esta gente en un 60% no es profesionalista, podemos observar el porqué del atraso que muchos sindicatos presentan en su organización.

Otra de las razones por las cuales existe poca participación del profesional contable, es debido a que las autoridades de los sindicatos no conocen todos los posibles servicios que este profesional puede prestarles en auxilio de sus objetivos administrativos.

8. El futuro del Contador Público en los sindicatos, se observa de gran amplitud y el desempeño de sus funciones podrá ser como se enumera en detalle en el capítulo cuarto, mencionando algunas de las más importantes, entre ellas: como profesionalista independiente a través de despachos especializados; como empleado dependiente, resaltando la infor

mación contable bajo nuevos sistemas, y como encargado de finanzas. Es conveniente e indispensable tomar en cuenta al Contador como programador y -- planeador de la información contable, ya que esta actividad requiere de otros conocimientos, por ejemplo: los sistemas de cómputo, la información multivaluada, la aplicación de la estadística, etc. En el presente, la mayoría de las empresas en México empiezan a trabajar con el sistema electrónico de datos, no así los sindicatos, por lo que estas actividades se podrán desempeñar más fácilmente en las organizaciones sindicales.

9. Otro aspecto importante sobre la participación del Contador Público en los sindicatos, es el que corresponde a la auditoría, la cual deberá aplicarse en cualquiera de sus formas de una manera más analítica y profesional en la administración de estas organizaciones, ya que bajo estos lineamientos se tendrá un mejor control de operaciones y actividades referentes a proporcionar bajo los sistemas, métodos y modelos de cómputo una información más amplia de la situación que guarda dicha administración. No hay que olvidar que la teoría de decisiones en cualquier empresa u organización, se aplica después de un concienzudo análisis de resultados y sin una auditoría a nivel de investigación de operaciones no podremos conocer el estado real financiero de cualquier sindicato.

10. La subsistencia de un sindicato se deriva de la buena administración de su economía, sabemos que esta se constituye principalmente por el ingreso constante que representan las cuotas de participación de socios, aportación de la cual se desprende el principio de autofinanciamiento de la organización. Bajo estos mismos lineamientos, el sindicato -

proporciona varios servicios en beneficio de sus agremiados, ejemplo: Cajas de Ahorro, Cooperativas, Tiendas de Consumo, Deportivo, etc., los cuales al iniciarse se constituyen con dinero de la empresa o industria representativa que al término del plazo estipulado en el contrato colectivo se regresa. Recordemos que la finalidad de este tipo de servicios no es de lucro, aspecto que enfatiza el especial cuidado y manejo administrativo que deberá tenerse para no incurrir en pérdidas. El Contador Público encontrará en estas administraciones claras fuentes de trabajo para emplear y desarrollar sus conocimientos, así como las futuras técnicas contables, con el objeto de mejorar los servicios señalados.

11. Finalmente y como corolario de todo lo expuesto, tanto en el desarrollo del trabajo como en las conclusiones, se observa que es necesario una mayor participación del Contador Público en todos los aspectos administrativos de las organizaciones sindicales, y tiene además una proyección todavía más sustanciosa en el futuro, porque su intervención se verá canalizada en: la organización, administración, control, asesoría y auditoría en general del sindicato.

APENDICE

EJEMPLO DE FUNCIONAMIENTO DE UN SINDICATO
EN UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO.

INTRODUCCION

El sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. La evolución del Derecho del Trabajo y las necesidades de la vida moderna la boral, hacen indispensable la constitución de sindicatos en defensa de intereses comunes. Pensamos que la organización de los trabajadores en los sindicatos es conveniente, no sólo para los propios obreros, sino también y muy particularmente para las empresas, ya que entre otras cosas siempre será preferible tratar los problemas que se presenten con un grupo de representantes de los trabajadores que con todos los obreros que forman la empresa.

En los capítulos anteriores de nuestro trabajo, nos hemos dedicado a exponer las generalidades de los sindicatos (capítulo I) y la actividad profesional que el Contador Público cubre en los sindicatos. Ahora bien, en el desarrollo de este capítulo veremos la formación, constitución y aplicación de un sindicato, los estatutos que lo conforman y su estudio, con características muy especiales y el cual corresponde a un organismo descentralizado que funciona actualmente dentro de la estructura orgánica del Gobierno Federal.

Para ello, será necesario hacer un poco de historia y observar los antecedentes que en forma paulatina han contribuido a la obtención de los actuales sistemas y modelos sindicales que predominan en México y en especial el que estudiaremos a fondo.

ANTECEDENTES HISTORICOS

Las primeras agrupaciones de trabajadores propiamente dicho, aparecen en la Edad Media a nivel de corporaciones o gremios, donde el señor feudal era el dueño de las vidas y haciendas de sus súbditos, pudiéndose lograr una reunión de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas. Los aprendices que concluían su período de instrucción, quedaban en calidad de candidatos para ser maestros, mientras tanto, se denominaron compañeros, apareciendo entre ellos las primeras relaciones de solidaridad, orientados principalmente al orden religioso. En Francia, por ejemplo, los reyes expedían ordenanzas - donde se señalaban los salarios máximos y mínimos de dichas agrupaciones, los de maestros y compañeros, con el tiempo se llegaron a entablar verdaderas luchas, pues los maestros trataron de obtener privilegios para su clase y prolongar innecesariamente los períodos de aprendizaje y los compañeros, por su lado, formaron sociedades mutualistas, pero ante la actitud de los maestros convirtieron sus asociaciones en instrumentos para combatirlos. Las autoridades no auspiciaron esas actitudes, llegándose así hasta junio de 1791, en que la Asamblea Constituyente elaboró la llamada Ley Chapelier, que suprimió las corporaciones y gremios.

En Francia, podemos observar tres etapas en el movimiento sindical: la prohibición absoluta que va desde la promulgación de la Ley Chapelier hasta 1848. Durante ese período, la legislación napoleónica mantiene viva la prohibición y la incorpora al Código Penal. Después vino un período de tolerancia, en el que los sindicatos ingleses sirvieron de acicate de inspiración a los franceses, llegando por fin el año 1884, en que se reconoció la

Ley del 21 de Mayo que corresponde al derecho y libertad de asociación.

Hoy, un hecho importante que no debemos dejar pasar inadvertido. Durante el período de la tolerancia en Francia, o sea, antes de 1884, se produjo un movimiento político que tuvo su origen en Alemania y que tendía a subvertir el orden social existente, pretendiendo fundar un mundo nuevo -- donde desapareciera la propiedad privada. Primero apareció el manifiesto comunista de 1848 y después se efectuó en 1864 una reunión pública que agrupó a los obreros ingleses, franceses, italianos y alemanes, entre estos últimos a Carlos Marx y surgió así la primera protección a la clase obrera, la cual luchaba por el establecimiento de una legislación social. Dado este paso inicial, quedó abierta para la segunda protección llamadas "internacionales", que se fundó en 1889, y se esforzó por fijar los principios de la lucha de clases. De esta reunión surgió la celebración de la jornada internacional que propugnó la conquista del poder y la dictadura del proletariado.

La libertad de asociación era una exigencia natural, consecuencia obligada del liberalismo, pues no se explica que dentro de los postulados de este se haya impedido, legalmente, durante tanto tiempo que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres. El reconocimiento de ese derecho tenía que producirse tarde o temprano; pero la astucia de los dirigentes comunistas fue muy grande, aprovechando esa situación para sus fines políticos, pues al tomar bajo su supuesta dirección al movimiento obrero y solicitar el reconocimiento de sus derechos, entre otros, el de asociarse, dió un tinte rojo a ese movimiento noble y necesario que llevaba el sindicalismo.

A pesar de que el papado en sus famosas encíclicas del siglo pasado y algunas de este siglo, ha auspiciado y fomentado la asociación profesional, no ha desaparecido por una parte, la tendencia radical de muchos dirigentes sindicales y por la otra, el temor de la clase patronal por la organización sindical de los obreros.

Los sindicatos obreros actuales, tienen caracteres muy propios - según el país en que se fundan, pero han conservado quizá inconscientemente, programas y banderas ajenas a su finalidad.

Las influencias de las empresas internacionales sobre el movimiento sindical, seguramente que es la causa de que se hayan señalado por los tratadistas dos finalidades a dichas asociaciones profesionales: la inmediata para mejorar las condiciones de trabajo y la otra, para transformar a la sociedad.

Se han hecho este tipo de consideraciones para explicar históricamente el origen de ciertas aberraciones que encontramos en las tendencias que se atribuyen, por algunos, a los sindicatos, de ser organismos de lucha incessante contra el patrón o empresas dirigente, en lugar de orientarlos en actitudes constructivas, ya que estas asociaciones, desde un punto de vista social y jurídico, son necesarias y convenientes dentro del desarrollo del Derecho Laboral.

ANTECEDENTES EN MEXICO

Para nosotros, durante la Colonia en la denominada época Corporativa, fue cuando se desarrollaron ordenanzas muy interesantes como la de sombrereros, o la de arte de la platería, las de ruinas y otras mucho más que regulaban, como ocurrió en Europa, el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios. La primera de estas ordenanzas correspondió según algunos historiadores, a la de herrero formada en el año de 1524.

Las Leyes de Indios ofrecieron muchos ejemplos de disposiciones tutelares para el trabajo, encontrándose entre ellos diferencias como la expedida por Felipe II en 1593, en que se reduce a ocho horas la jornada diaria de los obreros en las fortificaciones y fábricas, y así otras más que sería muy largo mencionar.

Durante la Independencia, se suprimieron todas las ordenanzas existentes y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo. Más bien, adoptando las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron las actas de grupos organizados o no, que tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándose la como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857.

Los trabajadores dentro de nuestra incipiente industria, recurrieron a organizaciones de tipo mutualista, donde la más antigua sociedad de este tipo fué la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada en 1853. Seguida a ésta, apareció la Sociedad Filarmónica Siciliana, en 1861, fecha de su total registro.

Posteriormente apareció el Círculo de Obreros de México en 1872 y más tarde, en 1906, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial.

Como precursores en el campo ideológico, se cita a los hermanos Flores Magón y a otros más que con mayores o menores radicalismos escribían o actuaban buscando la organización de los trabajadores.

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fué hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, fundando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La propia Constitución consagró la libertad de trabajo en sus artículos 4o. y 5o. y la libertad de asociación en su artículo 9o. Tales preceptos disponen lo siguiente:

Artículo 4o.: A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los

derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Artículo 50.: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

Artículo 90.: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero

solamente los ciudadanos de la República podrán - hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

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

En 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos, las distintas formas que pueden presen - tar, los requisitos para su creación, etc. Respetando los principios funda - mentales de la Nueva Ley Federal del Trabajo que regula este tipo de organi - zaciones.

Los sindicatos en México, como en los demás países demócratas del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad. Agrupan miles y miles de trabajadores, obtienen ingresos cuantiosos por las cuo - tas de sus agremiados y las ministraciones directas que han conseguido de los patrones, a través de las contrataciones colectivas. En aquellos países en que las leyes y las autoridades han fomentado el sindicalismo, en el -- transcurso de pocos años estos organismos han adquirido un poder enorme, - mucho mayor que el de los patrones y, en ocasiones, casi tan grande como - el que es propio del Estado causando esto profunda inquietud en la sociedad.

Cuando existe dentro de un Estado un grupo de individuos que puede llegar a detectar un poder tan grande como el del propio gobierno, se habla de un Estado dentro de otro Estado y esto, obviamente, se manifiesta como una organización distinta que debe ser vigilada constantemente para que no trascienda en perjuicio de la nación, a ello podría llegarse en un momento dado si los sindicatos fueran más poderosos que el Estado. Lo que procede, a nuestro modo de ver, es considerar que cuando una institución nace dentro de la colectividad, a medida que aumenta su fuerza, debe aumentar su responsabilidad.

Pienso que estos organismos desempeñan una función social y el Estado y la Legislación deben velar porque sea desempeñada satisfactoriamente.

Después de estos breves comentarios, considero complementario hablar algo sobre las disposiciones legales aplicables al respecto, comenzando con la definición de sindicato antes transcrita.

Para formar un sindicato, según lo dispone la Ley en el artículo 356, es necesario que se reúnan trabajadores o patrones. La definición actual, a diferencia de la que existía en la Ley de 1931 ya no requiere las características de que los integrantes de los sindicatos sean de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesión oficio o especialidad similares o conexas. La reforma parece acertada puesto que la mayor parte de los sindicatos que la propia Ley reconoce no tienen las características que implicaran los requerimientos antes citados y que son propios de los sindicatos gremiales. Ahora la Ley engloba en el citado artículo 356

a todo tipo de sindicatos (mencionados en el capítulo I, punto 4), con la condición de que deba tratarse de trabajadores o patronos, excluyendo, como es lógico, los llamados sindicatos de persona que no son trabajadores y que adoptan ese nombre sólo por razones de notoriedad.

Ahora bien, de acuerdo a lo especificado en el inciso de este capítulo, el siguiente análisis sobre el sindicato al que se hace mención (de un organismo descentralizado), corresponde a los denominados Sindicatos Industriales, los cuales, en lugar de agrupar a individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial. Por ejemplo, si se tratara de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles, se fundaría el sindicato de la rama industrial textil. Podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todos dentro de la misma actividad. Siendo así una combinación de los sindicatos gremiales con los de empresas, pues sí, por un lado, no señala los distingos individuales de profesión u oficio, si toma la característica general de la rama industrial. El inconveniente que puede presentarse en este tipo de sindicatos o 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 las peculiaridades de esa localidad.

EJEMPLO DE CONSTITUCION, FORMACION Y OPERACION DE UN SINDICATO EN UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO.

Por principio de cuentas, señalaremos que en el caso al cual nos estamos refiriendo en este tema, por razones obvias, no mencionaremos el nombre y ocupación real del sindicato analizado. El cual como se indica en el último párrafo del tema anterior, corresponde en su constitución a un --sindicato industrial que representa a una organización de las más extendidas e importantes para el gobierno de México. De acuerdo a lo señalado, sus actividades se desarrollan en todo el Territorio Nacional, siendo una de las instituciones que conforman en la actualidad un rubro predominante en la economía de nuestro país. Aspecto que hace aún más interesante la organización interna que mantiene en la supervisión y vigilancia de su sistema de operaciones, que por su magnitud, lógicamente se acrecienta el grado de dificultad en la captación de los distintos problemas en sus unidades, y sin embargo, considero que es un modelo sindical bastante efectivo y ágil con una característica predominante y excepcional en su estructura, aquella que se refiere a la capacidad autofinanciable que sostiene a tal grado que el equilibrio que guarda su fuerza económica comparada con el potencial de la empresa es de la misma magnitud y en ocasiones mayoritaria.

CONSTITUCION

Este sindicato se constituyó según acta relativa de fecha 15 de agosto de 1935, de acuerdo con la fracción III del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo, como ya se dijo anteriormente, corresponde a la clasificación de sindicato industrial, y su registro fue aprobado el 24 de diciembre del mismo año. Las normas que rigen su gobierno, son las que a continuación se expresan, haciendo la aclaración que solo se enumerarán

los aspectos más relevantes y de trascendencia para este trabajo:

El sindicato está integrado por trabajadores que sin distinción de sexo o nacionalidad, prestan sus servicios directamente en la industria o en otras empresas que se establezcan en el país y que se dediquen a cualquiera de las actividades de la misma industria, a excepción hecha de los trabajadores que de acuerdo con las normas contractuales, guarden el carácter de empleados de confianza en la empresa o empresas que controla el sindicato. Igualmente, formarán parte del sindicato los trabajadores que prestan servicios al unísono en sus oficinas generales o locales; con el carácter de planta.

La duración de este sindicato es por tiempo ilimitado.

Dentro de sus principios declara que se luchará por el afianzamiento de las conquistas logradas por el sindicato, por la mayor capacitación técnica y cultural de sus agremiados; y en general por el mejoramiento económico, físico y cultural de los trabajadores. Pugnará, además, por la evolución de los procedimientos empleados hasta lograr que la administración de la industria quede bajo la dirección de los trabajadores, para lo cual fomentará por todos los medios posibles su preparación técnica. Consecuentemente también se luchará por los puestos de confianza, o sea los correspondientes a los de dirección, administración y técnicos - para que pasen a ser puestos tabulados, formando parte de los escalafones respectivos; e igualmente y mientras se realiza esto se -

pugnará por los puestos de confianza para que sean cubiertos por elementos de extracción sindical que ostenten mejores derechos - y continuar formando parte del Consejo de Administración de la industria, con el objeto de lograr igual representación que la del Estado, con fines de equilibrio de dirección.

La lucha abarcará la constante mejoría de las condiciones de trabajo en general dentro de la industria, buscando que la pensión de los trabajadores jubilados sea incrementada en cada revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

El sindicato luchará por todos los medios a su alcance hasta lograr la implantación dentro de la industria, la jornada laboral de 40 horas a la semana, laborándose 5 días consecutivos y 2 de descanso en todos los niveles de puestos. Combatiendo toda reducción de personal y de salarios pugnano constantemente de mejorarlos.

Vigilará el cumplimiento de los principios emanados del artículo 123 Constitucional, de las disposiciones reglamentarias de la - Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo.

Otro principio equivale al evitar por todos los medios los paros patronales en la industria y mediante la incautación de las empresas declaradas incosteables, asumirá la dirección y administración de las mismas con miembros sindicales, dando preferencia a quienes laboren en la empresa incautada.

No sugerirá ni aceptará el sindicato arbitrajes de ninguna índole que perjudiquen los intereses de la organización o los particulares de los socios.

Este sindicato ha creado el Instituto de reeducación en beneficio de los trabajadores que sufren incapacidades de trabajo por accidentes de trabajo, así también, ha creado varias escuelas de sociedades culturales y deportivas, institutos cívicos y de diversión, con el objeto de fomentar la educación, desarrollo físico y cultural de los agremiados, así como de los familiares, fomentando el aumento de becas para la capacitación del trabajador.

Otro aspecto que se ha desarrollado es la construcción de casas - habitación cómoda e higiénicas para los socios activos del sindicato, costeadas por la empresa y con la tendencia que a la larga sean propiedad de los trabajadores.

En sus operaciones se aboliesen todo tipo de privilegios individuales, ya sea en las empresas o en el sindicato, con estricta sujeción a los principios colectivos como norma de conducta. Se ejerce estricta vigilancia sobre las permutas entre trabajadores, para que se realicen sin perjuicio de los derechos de antigüedad.

Se ejerce actualmente estricta vigilancia sobre la aplicación de la cláusula de exclusión a efecto de que esta medida se aplique con toda justicia, observando las disposiciones de los estatutos, haciéndose por beneficio a la integridad del sindicato.

Se edita mensualmente un boletín periodístico e informativo que contiene preferentemente asuntos doctrinarios y culturales además de información sindical, siendo el órgano oficial del sindicato que sirve como preparación y defensa de los intereses de los trabajadores.

En suma el sindicato actúa con todos sus recursos legales, económicos y morales para la defensa de sus agremiados, con tendencia a lograr un positivo beneficio en todas las condiciones de vida y de trabajo y de un respeto absoluto a la soberanía de la organización.

Este sindicato cumple con los principios señalados anteriormente mediante las denominadas Normas de Acción que se constituyeron en general para la realización de su programa, para hacer valer su soberanía y el respeto - que merece su personalidad jurídica, para ejercer todos sus derechos legales y hacer uso de las armas del sindicalismo revolucionario; principalmente de las siguientes:

La libre expresión del pensamiento

La propaganda verbal y escrita

La reunión y manifestación pública

La asociación sindical

El boicot

La huelga

Esta última, sólo se aplicará en defensa de los intereses comunes de sus socios y del proletariado en general al nivel de apoyo.

ESTRUCTURA

La estructura que fundamenta el sindicato son los propios socios, los que en virtud de sus características particulares dentro de las actividades de la industria y en su participación con la organización, se clasifican en: activos, reducidos o reajustados, supernumerarios, comisionados y jubilados.

Además, para mejor defensa de sus intereses y con la finalidad de realizar una eficaz gestión administrativa, este sindicato adopta como régimen de organización interna, el agrupamiento de los socios en Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones.

a) Socios Activos.

Esta designación corresponde a aquellos trabajadores que prestan sus servicios directamente a la industria con el carácter de planta.

b) Socios Reducidos o Reajustados.

Son aquellos trabajadores que han dejado de prestar sus servicios de planta a la industria por reducción de puestos o personal; pero siempre que continúen perteneciendo a la organización.

c) Socios Supernumerarios.

Son los trabajadores que careciendo de la categoría de planta, prestan servicios transitorios a la industria y están inscri-

tos en los registros especiales del sindicato.

d) Socios Comisionados.

Designación que reciben los trabajadores cuyos servicios son prestados directamente al sindicato en sus oficinas generales o locales con el carácter de planta.

e) Socios Jubilados.

Son los trabajadores que han dejado de prestar sus servicios a la industria, de acuerdo con la cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo que este vigente, siempre que continúen perteneciendo a la organización.

Referente a los ingresos del personal al sindicato, será necesario presentar una solicitud escrita, por duplicado, con la firma de los socios activos del sindicato, en pleno goce de sus derechos, y que se hagan responsables ante la organización de la conducta del solicitante. Cuando se trate de un trabajador de planta éste deberá anexar una copia de su contrato o nómina definitiva.

El ingreso queda sujeto además, a los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido 16 años de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Reunir cualquiera de las características particulares, referentes a su contratación como socios.
- d) Justificar antecedentes pre-sindicales y de buena conducta.

- e) Hacer el depósito de la cuota de inscripción, en su oportunidad.
- f) No haber realizado acciones en perjuicio del sindicato o detrimento del buen nombre del mismo.
- g) No haber sido expulsado de una organización obrera.
- h) Protestar al fiel cumplimiento de los Estatutos del Sindicato.
- i) A la solicitud de ingreso, se adjuntará certificado médico - en que se haga constar que el solicitante no padece enfermedad infecto-contagiosa y tres fotografías sin retoque, en tamaño - credencial.

Para este aspecto, de ingreso al sindicato y a la empresa, el mismo sindicato ha considerado conveniente actualizar constantemente algunas de las anteriores disposiciones del presente tema, para dar la debida oportunidad a antiguos trabajadores transitorios que se hagan acreedores, por diferentes razones, a ser incorporados como miembros supernumerarios a la organización y que durante sus servicios a la industria, proporcionados por las respectivas Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones, haya demostrado disciplina, lealtad y colaboración al sindicato.

A efecto de cumplimentar debidamente lo expuesto, las Secciones, - Delegaciones y Subdelegaciones formularán con los trabajadores supernumerarios de su jurisdicción, las listas correspondientes, sujetándose siempre a la antigüedad de empresa que cada uno de ellos acredite.

Actualmente y en este sindicato opera como una depuración del sistema la venta de plazos, es decir, al referirnos al ingreso de cualquier - persona que reúna los requisitos manifestados y después de haberse examinado

a través del Departamento de Contrataciones y cumplir con una cierta antigüedad de trabajo transitorio, que equivale entre 6 meses y 6 años, la Junta o Convención General Ordinaria establece el ingreso definitivo de planta, pudiendo alargarse el otorgamiento a los 6 años, reglamentación bajo la salvedad de proporcionarse una cuota que el sindicato registra como donativo o ingreso extraordinario. En estas condiciones se han venido aceptando en los últimos años las nuevas empresas del personal a la industria o al sindicato, no molestando en ningún momento a la persona que lo solicita, ya que según la encuesta efectuada, las prestaciones de la empresa y del sindicato compensan ampliamente este tipo de transacción administrativa. Se han dado en algunos casos la renta de la plaza otorgada a un empleado, explicándonos diremos que al otorgante o beneficiario de ostentar una planta alquila a otra persona su plaza, quien desempeña las funciones y responsabilidades del puesto con todas las ventajas que esta propicia a cambio de una cantidad mensual o anual por adelantado según sea el caso.

Pero como se explica anteriormente, es solo una degeneración del sistema que no se le proporciona a cualquier persona, ya que va en contra de los Estatutos o reglamentaciones del sindicato. Así pues, después de este comentario, observamos que todo tipo de solicitud deberá efectuarse bajo las formas oficiales establecidas.

Referente a la renuncia de la organización, esta se presentará ante las asambleas en forma expresa, por escrito para su análisis, y sólo se aceptarán cuando exista causa legítima que la funde y motive, si ésta se hace para eludir responsabilidades no se tomará en cuenta y se decreta expulsión total de la industria.

Son causas legítimas de renuncia a los puestos de dirección o -
representación sindical, las siguientes:

Considerarse incompetente para el desempeño del puesto o comisión que se le haya conferido.

Por incapacidad física que haga imposible el desempeño de su pu
esto o comisión.

La imprescindible atención de asuntos familiares que hagan imposi-
ble el desempeño del puesto o comisión encomendada.

La necesaria atención de asuntos particulares, que de hacerse re-
porten perjuicios materiales o económicos para el socio o a sus fa
miliares.

La ausencia de la localidad por más de 30 días, que impida el de-
sempño de puesto o comisión conferida.

El desempeño de un puesto de confianza dentro de las empresas.

La imposibilidad del desempeño del puesto de dirección o comisión
sindical, por la naturaleza del trabajo a que esté dedicado el -
funcionario sindical.

La separación definitiva del trabajo.

El desempeño de un cargo gubernamental.

Otras causas de fuerza mayor, debidamente comprobadas, que impidan el debido cumplimiento de la función sindical.

En lo correspondiente a las obligaciones de los socios, se enumeran también solo las principales. Cabe hacer la aclaración que todo lo que se manifiesta en este tema referente a la estructura del sindicato en cuestión, es un poco largo, pero importante, ya que en él observamos las disposiciones y reglamentaciones que prácticamente conforman a la organización.

Conocer, interpretar, cumplir y hacer cumplir el Acta Constitutiva y los presentes estatutos, así como los Reglamentos Interiores y denunciar ante quien corresponda el incumplimiento de los mismos.

Cumplir fielmente cuanta disposición dicte el sindicato en el caso de huelga.

Asistir con puntualidad a las asambleas, manifestaciones, mítines, guardias y sepelios de los compañeros y a cualquier acto sindical.

Pagar con puntualidad las cuotas establecidas en los actuales Estatutos.

Acatar y cumplir fielmente los acuerdos legales y válidos que les competan, tomados por las asambleas o por los Comités Ejecutivos

correspondientes.

No difamar ni intrigar en contra de los miembros del sindicato o los familiares de estos.

No pertenecer a organizaciones antagónicas al sindicato, ni a grupos dentro del mismo que tiendan a su división y desmembramiento.

Proporcionar toda la colaboración debida a los funcionarios sindicales, guardando a estos el respeto y consideración que por su representación merecen.

Guardar reserva absoluta respecto de los asuntos sindicales, para todas aquellas personas fuera de la organización, no admitiendo investigación ni procedimiento alguno en favor o en contra, sin la intervención de un representante oficial.

Cumplir y hacer cumplir fielmente los acuerdos legales del sindicato.

Prestar toda su colaboración y mayor esfuerzo, con entera voluntad, para que el sindicato pueda alcanzar sus fines y objetivos.

Como ya se expresó anteriormente, existe una clasificación de socios en este sindicato, teniendo por consecuencia obligaciones diferentes para cada uno de ellos, aspectos que a continuación doy a conocer:

Para los Socios Activos:

Participar en todas las votaciones, emitiendo su voto en favor o en contra.

Abstenerse de dar apoyo a solicitudes de ingreso o reingreso que no llenen los requisitos que exigen los Estatutos.

Justificar ante la asamblea la personalidad del interesado, cuya solicitud haya apoyado, cuando sea requerido para tal efecto.

Para los Socios Reducidos o Reajustados:

Permanecer en contacto con las autoridades sindicales de sus respectivas Secciones, a efecto de hacer realizable la aplicación de sus derechos.

Para los Socios Supernumerarios:

Permanecer en contacto con las autoridades sindicales de sus respectivas Secciones, a efecto de hacer realizable la aplicación de sus derechos.

Abstenerse de gestionar su preferencia en el trabajo frente a mayores derechos de otros socios supernumerarios.

Negarse a aceptar la violación de los escalafones de socios supernumerarios.

Denunciar ante las autoridades sindicales correspondientes, la conducta de funcionarios que posterguen los derechos de los socios - supernumerarios y cualquier acto que implique falta o delito de los propios funcionarios.

Para los Socios Comisionados:

Cumplir fiel y eficazmente con el trabajo que tengan encomendado.

Poner todo su esfuerzo y capacidad al servicio de los intereses del sindicato.

Guardar absoluta reserva sobre todos los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de sus labores.

Cumplir fielmente con todas las disposiciones del Reglamento de Trabajo y aquellas que dicten los dirigentes sindicales.

Actuar con absoluta lealtad para los intereses del sindicato dentro y fuera del trabajo.

Abstenerse de gestionar su preferencia en el trabajo frente a mejores derechos de otros socios comisionados.

Negarse a aceptar la violación de los escalafones de los socios comisionados.

Denunciar ante las autoridades sindicales correspondientes, la conducta de funcionarios que posterguen los derechos de los socios comisionados; y cualquier acto que implique falta o delito de los propios funcionarios.

Para los Socios Jubilados:

Guardar absoluta lealtad al sindicato e informar a sus representantes de los daños y perjuicios que puedan ser ocasionados a la organización.

Desempeñar cualquier comisión de carácter honorífico que les asigne el sindicato y que estén en condiciones de cumplir.

Así también, los socios al cumplir con sus obligaciones podrán disfrutar de los derechos que el sindicato ha formulado en beneficio de su participación, mismos que ejercerán si estos se encuentran al corriente en el pago de sus cuotas y no encontrarse suspendidos por alguna sanción de carácter sindical.

Existe una clasificación de derechos para cada tipo de socios, de la misma manera que en las obligaciones, de los cuales solo señalaré las principales:

Para los Socios en General:

Considerarse como miembro del sindicato y ostentar la credencial que lo identifique como tal.

Exigir directamente de los representantes del sindicato o ante las asambleas, el cumplimiento de los presentes Estatutos del Contrato General de la Industria y del Reglamento Interior de la Sección respectiva.

Extender y defender sus ideas sindicales de acuerdo con la doctrina consignada en los presentes Estatutos.

En los casos de acusación sindical, designar hasta tres defensores, que reúnan el requisito de ser miembros activos del sindicato, en pleno goce de sus derechos sindicales y que no sean funcionarios de la organización.

Hacer uso del recurso de apelación en los casos de no estar de acuerdo con alguna sentencia o castigo dictado en su contra.

Inscribir a sus hijos y familiares que dependan de él, en los planteles educativos del sindicato, hacer uso de los campos deportivos, gimnasios, bibliotecas, centros culturales y cívicos, etc., proporcionados por la industria o de cualquier otra empresa, propiedad del sindicato o aquellos que sean patrocinados por el mismo.

Disfrutar, en su caso, los beneficios del fondo general de huelga, conforme a los reglamentos respectivos.

Presentar iniciativa o proyecto que beneficie a la colectividad, colaborando con artículos, ideas o sugerencias en la publicación del órgano sindical o de las Secciones.

Dejar de cubrir las cuotas a que se refieren los Estatutos, en los casos en que cualquier socio se encuentre ausente del trabajo por causas de enfermedad, reajuste de personal, supresión de puestos, separación injustificada y que no perciba salarios, reanudando el pago de sus cuotas a partir de la fecha que regresaran al servicio.

Inscribirse en las Cooperativas de Consumo, Cajas de Ahorro y demás instituciones para beneficio de la economía de los trabajadores, cuya creación sea auspiciada por el sindicato.

Derechos para los Socios Activos:

Tener voto y desempeñar puestos en los diferentes cuerpos representativos del sindicato.

Conservar sus derechos sindicales y contractuales cuando se ausente de su trabajo, ya sea en el desempeño de comisiones sindicales, por enfermedad o disfrutando de permiso, en estos casos percibir el salario que fija su contrato, las compensaciones en efectivo - - - (iguales, bonificaciones, etc.), ya sean semanales, mensua-

les o diarias, a que tenga derecho, así como las diferencias de salarios provenientes de ascensos escalafonarios debidamente comprobados y que debían haberle correspondido durante su ausencia y además, el tiempo extra que haya laborado quien lo substituyó durante su comisión.

Obtener cuando le sea otorgada por el sindicato, a través de cualquiera de sus organismos autorizados, alguna comisión que requiera su presencia fuera de su localidad, por un tiempo mayor de 6 meses, las cantidades necesarias para sufragar los gastos de pasajes en primera clase, de su centro de trabajo al lugar a donde fuera comisionado, para él y sus familiares. Igualmente los gastos de -- traslado y menaje de casa. Ambos gastos le serán cubiertos de ida y vuelta en sus fechas respectivas. Si la comisión conferida fuera por tiempo menor a los 6 meses, le serán cubiertos únicamente los gastos correspondientes a sus pasajes personales.

Disfrutar en el desempeño de comisiones sindicales, de viáticos que le permitan cubrir en forma honesta, pero decorosa, los gastos inherentes a su representación.

Haciendo un paréntesis y para que se entiendan más a fondo estos derechos, plantearemos un caso práctico en beneficio del trabajador.

Supongamos que a un socio activo que labora en la Sección de Naranjos, Ver., se le han conferido el otorgamiento de una beca para capacitación en la ciudad de México, si esta persona es casada y la beca tiene una duración de

dos años, se le aplican las siguientes ventajas:

- a) Se le proporcionan viáticos para su estancia en México.
- b) Se le pagan los movimientos de traslado de casa y menaje, ida y vuelta.
- c) Sigue obteniendo el sueldo que le corresponde íntegramente, además de sus compensaciones.
- d) Los pasajes de ida y vuelta para él y su familia.
- e) No pierde su categoría de empleado, trabajo y puesto que desempeña, y en un momento dado, si el cumplimiento de su comisión es satisfactorio, tiene ganado un aumento de escalafón con sus respectivas ventajas.
- f) Recibe una prima equivalente al tiempo extra que labora la persona que lo sustituyó en su ausencia.

De ahí que, con este tipo de ventajas en la práctica y para poder cubrir los gastos que representan, se le exija al trabajador sindicalizado, el oportuno pago de sus cuotas que más adelante, cuando se trate el tema de economía del sindicato analizado, expondré.

Los trabajadores de planta, miembros del sindicato, con antigüedad mayor de tres años, podrán inscribir en la Sección, Delegación o Subdelegación correspondiente, a un hijo, hija, hermano (a) o hijo adoptivo (10 años de anterioridad su adopción registrada) previa comprobación de su parentesco para que labore transitoriamente en la industria, dicha inscripción podrá cambiarse previa autorización del Consejo Local de Vigilancia.

Para los Socios Reducidos o Reajustados:

Además de los Derechos Generales, esta categoría de socios podrá:

Ocupar el puesto que desempeñaba al ser reajustado si éste se creara nuevamente.

Ser preferido sobre los socios supernumerarios para ocupar puestos de nueva creación o vacantes definitivas en las empresas, pero sin perjuicio del escalafón de los trabajadores de planta.

Ser preferido sobre los socios supernumerarios para ocupar puestos de planta en el sindicato o en los organismos auspiciados por el mismo.

Ser ocupados en todos aquellos trabajos de carácter eventual o vacantes temporales originadas por vacaciones, permisos o enfermedad de los socios activos, después de hechos los movimientos respectivos de acuerdo con el escalafón de cada sección.

Ser ayudado por el sindicato para conseguir trabajo en la industria a través de cualquiera de sus Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones.

Para los Socios Supernumerarios:

Ser preferido por el sindicato sobre los socios comisionados para cubrir plazas de nueva creación en la industria, una vez corridos los escalafones, en la proporción y términos convenientes a la organización.

Ser propuesto por la Sección, Delegación o Subdelegación correspondiente, en aquellos trabajos de carácter temporal, así también podrán trabajar su hijo (a), hermano (a) o bien su esposa, según el familiar que designe el trabajador en caso de enfermedad de algún socio supernumerario.

Para los Socios Comisionados:

Percibir los sueldos que les hayan sido asignados en los respectivos presupuestos, como pago de sus servicios.

Disfrutar de vacaciones, fondo de ahorro, renta de casa y permisos, servicio médico y medicinas, así como de las demás prestaciones que conforme a su presupuesto las Secciones o Convenciones Generales fijaran.

Disfrutar de la atención médica y medicinas para sus familiares.

Ser propuesto por el sindicato para laborar en la industria con carácter definitivo, en puestos de planta que se presenten, después de haber laborado cuatro años, respetando la preferencia de los socios activos reajustados y supernumerarios.

En caso de enfermedad y habiéndose agotado las prestaciones a que tenga derecho, se tomará en cuenta al familiar que él designe, que en todo tiempo podrá ser su hijo (a) o esposa, para laborar - en las oficinas del sindicato o en las instituciones auspiciadas por el mismo sin perjuicio de los derechos de escalafón del personal activo de cada una de las dependencias, con el fin de que la familia del ausente disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar.

Para los Socios Jubilados:

Ser patrocinado por el sindicato para defenderlo en cualquier dificultad relacionada con el incumplimiento de las obligaciones del patrón, en su calidad de jubilado.

Al jubilarse un trabajador se correrá un escalafón respectivo y el último puesto vacante será otorgado al hijo (a), hijo adoptivo, hermano (a) que tenga registrado o señale en el momento de su jubilación, en caso de no existir un familiar del trabajador jubilado, el puesto recorrido lo ocupará un trabajador reajustado y si no lo hubiera la vacante se cubrirá de acuerdo a las normas establecidas de cada Sección, Delegación o Subdelegación, bajo la sanción de un acuerdo de asamblea general.

Cuando el jubilado haga uso de los derechos antes mencionados, - quedará automáticamente inhabilitado para disfrutar de los beneficios que le concediera la organización sindical.

Referente a los familiares de los socios, el sindicato también - contempla derechos a los cuales se hacen beneficiarios, clasificándose éstos de la misma manera en que se subdividen los socios.

Derechos Familiares de los Socios Activos:

En el caso de muerte de un trabajador de planta de la industria, miembro del sindicato, se correrá el escalafón respectivo y el último puesto vacante será otorgado, de acuerdo con el registro o señalamiento que previamente haya hecho en el sindicato el trabajador fallecido, al familiar debidamente acreditado, con la finalidad de que la familia disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar, en el caso de que el familiar no llegara a ocupar el último escalafón después de haberse recorrido los puestos, por incompatibilidad o minoría de edad, los familiares, uno de ellos, disfrutará de preferencia para ocupar un puesto permanente que ofrezca compatibilidad o tenga la edad requerida por la ley para laborar.

Así también ocurrirá el auspicio del sindicato, cuando el trabajador de planta se ausente del trabajo por causa de riesgo profesional o enfermedad ordinaria.

Para los casos de separación injustificada, el familiar designado ocupará el último puesto escalafonario correspondiente por el tiempo que dure el juicio.

En los casos de muerte de un socio activo, sus familiares tendrán derecho a ser patrocinados por el sindicato para gestionar y obtener a la brevedad posible las indemnizaciones correspondientes y demás prestaciones derivadas de la ley y el Contrato Colectivo vigente. Igualmente, tendrán derecho a la más pronta tramitación de aquellos pagos que pudieron corresponderles, conforme a los Estatutos.

Si esta muerte sucediera cuando el trabajador se encuentra en comisión, los derechos serían los mismos expuestos en el párrafo anterior considerando al trabajador como si hubiese estado en la industria, estas indemnizaciones serán cubiertas por el sindicato únicamente cuando los familiares no las perciban por la industria.

Derechos Familiares de los Reajustados y Jubilados:

En los casos de muerte de un socio reajustado, el familiar designado, reconocido y registrado en la Sección, Delegación o Subdelegación respectiva, será considerado como socio supernumerario, previa solicitud escrita a la autoridad sindical correspondiente, y por cuanto hace a los trabajadores jubilados, al fallecer se respetarán las normas y costumbres establecidas en cada Sección.

Derechos Familiares de los Socios Comisionados:

En el caso de muerte, su hijo (a) o esposa será tomado en cuenta por el sindicato para laborar en sus oficinas en las institucio-

nes auspiciadas por el mismo, ocupando la última vacante después de correrse el escalafón respectivo y siempre y cuando el sindicato determine cubrir la vacante del trabajador fallecido.

Sobre Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones:

En el presente trabajo, se ha venido nombrando mucho a las Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones. A continuación nos referiremos a ellas como parte del tema Estructura del Sindicato; de antemano diremos que son en sí las agrupaciones de control que rigen en la organización y que a través de ellas se presentan los sistemas administrativos sindicales, además de ser las partes responsables y representativas de los trabajadores que la conforman.

a) Secciones:

En principio de unidad, que norma la conducta del sindicato, básicamente constituye la formación de las Secciones, por lo cual se impedirá la creación de grupos que pretendan desvirtuar este principio. Actualmente en uno de los principios del sindicato, está establecido el formar, en su caso, otra sección adicional a las ya existentes. Cualquier tendencia a cancelar esta disposición constituirá un atentado a la unidad e integridad del sindicato.

Para que una Sección se considere como tal, deberá estar constituida por lo menos con 200 (doscientos) socios activos. De-

biendo haberse dictaminado por el Comité Ejecutivo General sobre su reconocimiento y jurisdicción y verse apoyado por las demás secciones que representan las dos terceras partes de los socios activos del sindicato.

A la fecha, las secciones que integran el sindicato son 25 - completamente aprobadas. En un momento dado dos o más secciones podrán fusionarse por acuerdo expreso de la mayoría de los socios que la integran, mediante el dictamen favorable del Comité Ejecutivo General sancionado por las secciones que cuenten, por lo menos, con las dos terceras partes de los socios activos del sindicato y con estricto apego al procedimiento establecido por las normas sindicales vigentes.

Referente a la jurisdicción de las Secciones, diré que se establece en sus respectivos contratos de trabajo o convenios - de que fueran titulares hasta la firma del Contrato General de la industria. Si a la celebración de este último no se hubiese firmado el contrato de trabajo, tendrán como jurisdicción la que de hecho se les haya reconocido.

Las secciones podrán ampliar su jurisdicción, pero sin perjuicio de ninguna otra, corresponde igualmente al Comité Ejecutivo General dictaminar sobre la constitución y jurisdicción de una nueva Sección en los nuevos centros de trabajo.

Las Secciones solo ejercerán su actividad sindical dentro de la jurisdicción que tenga reconocida, ajustando el ejercicio de su resúmen interno a las disposiciones de un reglamento interno que en todo tiempo deberá estar acorde con los Estatutos vigentes del sindicato. Además, deberán estar autorizados por el Consejo General de Vigilancia. Aquí cabe hacer un paréntesis; también se ha estado nombrando en muchas ocasiones, nombres tales como Consejo General de Vigilancia, Comité Ejecutivo General, etc., que corresponden al gobierno del sindicato, más adelante le dedicaré un tema completo a este aspecto, donde se analizarán las actividades de cada dirección, comité o consejo de este sindicato.

Para la mejor protección de los intereses de los socios, las Secciones son autónomas en su régimen administrativo interno, pero quedan supeditadas al pacto general de la constitución del sindicato, a la fiel observancia de los Estatutos y el acatamiento de las resoluciones que adopten las convenciones, comité ejecutivo general y consejo general de vigilancia, con base en este ordenamiento.

Las secciones podrán celebrar pactos de solidaridad con agrupaciones obreras afines o adherirse a las Federaciones Locales, Regionales, Estatales o Centrales Nacionales, siempre que tales pactos o adhesiones no pongan en peligro la estabilidad, la unidad o la vida del sindicato y previo el acuerdo expreso de las dos terceras partes de los demás socios activos que --

componen el sindicato, que computará el Comité Ejecutivo General.

Las secciones podrán plantear movimientos de huelga que emplazará al Comité Ejecutivo. Además, por razones de organización interna y para fines de una mejor gestión administrativa, pueden tener en su seno grupos de trabajadores que se denominan Delegaciones y Subdelegaciones.

b) Delegaciones y Subdelegaciones.

Se consideran Delegaciones los grupos de trabajo de un centro de trabajo que cuenta por lo menos con veinte socios activos.

Las Delegaciones y Subdelegaciones quedan comprendidas dentro de la jurisdicción que corresponda a la Sección de que dependan.

Si en el futuro, por ampliación de las actividades de la industria, se crearan nuevos centros de trabajo fuera de la jurisdicción de las Secciones actuales, pasando a formar parte del sindicato nuevos trabajadores o bien proporcionándolos el propio sindicato, dicho grupo si no llega a constituir los socios que requiere una Sección, automáticamente se formará una Delegación o Subdelegación, según sea el caso.

Las Delegaciones y Subdelegaciones están y deberán establecerse en lugares distintos a la residencia de la Sección de la cual dependan; y no podrá haber más de una misma Sección en cada

lugar. Conservan también, autonomía administrativa interna que sólo ejercerán dentro de la jurisdicción que la Sección a la que pertenecen haya señalado, pero ligadas al pacto general de la constitución del sindicato y supeditadas a las resoluciones de las autoridades sindicales superiores. Si las Delegaciones o Subdelegaciones incrementan el potencial humano de trabajo, cada una de ellas podrá alcanzar el escalafón siguiente en razón al número de socios activos que las conforman. Para esto, se sigue un procedimiento, bastante largo y bien establecido por el sindicato con la finalidad de dictaminar correctamente y con todas las medidas administrativas necesarias los cambios solicitados.

GOBIERNO DEL SINDICATO

Las normas que sostienen al sindicato como entidad jurídica derivan de los principios de la constitución política de México, por lo que su gobierno interno emana de la voluntad de los socios que la integran (ampliamente explicado en el tema anterior estructura); voluntad que se expresa por acuerdo de las mayorías realizadas en asambleas con estricto apego a las disciplinas democráticas.

Los acuerdos tomados por las mayorías en los términos anteriores, se harán efectivos mediante la acción de los cuerpos de gobierno o autoridades sindicales que a continuación y para su operación se clasifican en:

1) Autoridades Generales

- a) Convenciones
- b) Comité Ejecutivo General
- c) Consejo General de Vigilancia
- d) Consejeros Sindicales ante la Administración de la Industria.
- e) Representantes Obreros ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- f) Comisionados Especiales nombrados por Convención

2) Autoridades Locales

- a) Comités Ejecutivos Locales de Sección
- b) Consejos Locales de Vigilancia
- c) Comisiones de Honor y Justicia
- d) Comités Ejecutivos Locales de Delegación
- e) Comités Ejecutivos Locales de Subdelegaciones
- f) Comisionados Especiales nombrados por Asamblea
- g) Delegados Departamentales

Como ya lo había expresado anteriormente, el gobierno del Sindicato requiere de un tema completo para su explicación y entendimiento. A continuación trataré de ser breve, subrayando las actividades principales de cada uno de los departamentos o áreas que lo conforman en su autoridad, empezando por las Generales:

AUTORIDADES GENERALES

1.a) Sobre las Convenciones

Son asambleas generales de la organización que se integran con la asistencia de las Secciones que forman el sindicato. Para cada convención señalada se harán Delegaciones debidamente acreditadas. Representando la voluntad de las mayorías, las convenciones constituyen la autoridad máxima del sindicato.

Las convocatorias para convenciones especificarán de manera precisa el programa de trabajo que tendrá que desarrollarse durante el ejercicio de las mismas, así como el lugar y fecha de su instalación, pudiendo tratarse otros asuntos a solicitud de las Secciones, únicamente cuando la importancia de los mismos sea tal que ponga en peligro la estabilidad o disciplina de la organización, o bien se traduzcan en beneficio de carácter colectivo.

Las convenciones se integrarán hasta por tres representantes por cada Sección y uno por cada Delegación, para tal efecto, éstos los elegirán por votación siendo requisito ostentar la designación de socio activo, a través de ellos se llevarán a cabo las instrucciones previstas así como también la resolución de asuntos.

Habrà quorum legal para la instalación de convenciones, cuando estén presentes, cuando menos las Secciones del sindicato que reúnen, como mínimo, el 75% de los socios activos de la

organización. Las convenciones a su vez pueden ser Ordinarias o Extraordinarias en relación al carácter que los fundamenta.

Convenciones Ordinarias

Estas se celebran cada 3 años en el domicilio legal del sindicato el día primero de diciembre del año correspondiente. Siendo convocadas con 60 días de anticipación por el Comité Ejecutivo General o el Consejo General de Vigilancia.

Convenciones Extraordinarias

Estas podrán celebrarse siempre que las necesidades de la organización así lo exijan, a juicio del Comité Ejecutivo General o de las Secciones. En el primer caso por propio derecho y en el segundo siempre que se obtenga la anuencia de las demás Secciones que representen por lo menos el 66% de los socios activos del sindicato. No será requisito fundamental que se celebren en el domicilio legal del sindicato si se cree pertinente efectuarse en otro lugar.

Son facultades generales de las Convenciones las siguientes:
 Conocer y resolver los asuntos comprendidos en su programa de trabajo.

Formular proyectos de reformas al Contrato General de Industria y Reglamentos de Trabajo.

Estudiar las violaciones al Contrato General de Industria en vigor y turnar los acuerdos respectivos al Comité Ejecutivo General.

Conocer los informes de todas las áreas que conforman la organización.

Erigirse un gran jurado para resolver las acusaciones en contra de los miembros de la Mesa Directiva y de todas las áreas de la organización del sindicato, previa investigación, aplicar las sanciones correspondientes a cualquier Sección o Delegación que se declare abiertamente en rebeldía en contra de las disposiciones legales del sindicato, en perjuicio de los intereses generales del mismo.

En general, conocer y resolver sobre cualquier ponencia que presenten las Secciones a través de sus Delegaciones, ya sean de interés general del sindicato o particulares de una o varias Secciones.

Conocer y resolver, además, todos aquellos asuntos que, por su importancia afecten el interés colectivo de la organización.

Si al clausurarse una convención existen asuntos pendientes de resolución, se designará una comisión integrada por un número de Delegados que representen equitativamente a las tres -

zonas de las industrias, para que resuelva los asuntos pendientes con instrucciones precisas de la convención. En su defecto, se turnarán estos asuntos al Comité Ejecutivo General para su estudio y atención.

1.b) Comité Ejecutivo General

Es el cuerpo directivo de la organización que ostenta la personalidad jurídica del sindicato y representa el interés profesional de los trabajadores. Como representante de la organización, se encargará de la defensa, dirección, orientación y administración general del sindicato; y los acuerdos que dicte de conformidad con los estatutos, serán de obligatorio acatamiento para las demás autoridades sindicales y socios en general, excepción hecha de las convenciones. Este Comité tiene una duración de tres años, o sea, el período del ejercicio ordinario, si es designado por convención extraordinaria, durará en funciones únicamente el tiempo que falte para concluir el ejercicio ordinario dentro del cual fué electo.

El Comité está integrado de la siguiente forma:

Un Secretario General

Un Secretario del Interior, Actas y Acuerdos.

Un Secretario del Exterior y Propaganda.

Un Secretario de Trabajo.

Un Secretario Tesorero.

Un Secretario de Organización y Estadística.

Un cuerpo de Educación y Previsión Social que se integrará por cinco Secretarios; uno para la Zona Norte, la Zona Centro, Zona Sur y dos más que en forma rotativa se elegirán dentro de las tres zonas.

Un cuerpo de Adjuntos que a su vez será integrado por dos Secretarios de Ajustes por la Zona Norte, dos para la Zona Sur, otros dos para la Zona Centro, un Secretario en Asuntos de Marina que deberá ser precisamente marino, un Secretario de Ajustes-Perforación, otro especializado en Asuntos Técnicos y un Secretario de Ajustes más que será rolando en las tres zonas. - La Secretaría de Ajustes-Perforación deberá ser desempeñada por un trabajador perteneciente al Departamento de esta índole en la zona al que le corresponda en turno ocuparla, según el siguiente orden: Zona Centro, Norte y Sur.

Cinco comisionados nacionales de Higiene y Seguridad, uno para cada zona; Norte, Centro y Sur, otro para la Rama de Marina y uno más que se rolará dentro de las tres zonas.

Por cada Secretario integrante del Comité Ejecutivo General, será designado un Secretario Suplente de la misma Sección del titular.

El Comité Ejecutivo General y funcionarios que lo integran, cumplirán fielmente las Normas de Acción, las cuales comprenden la facultad que la organización les confiere para dar autoridad a sus actos y obligaciones que le son de estricta observancia en el desempeño de sus respectivas funciones, por lo que el incumplimiento a cualquiera de ellas, será causa de responsabilidad sindical. Entre estas normas de acción sobresalen las siguientes:

Representar al sindicato con la personalidad jurídica que ostenta, ante las autoridades, la industria, empresas y demás organizaciones oficiales o particulares.

Firmar, en nombre del sindicato, el Contrato General de la industria, convención, pactos y todos los documentos que entrañen compromiso general del sindicato o se relacionen con el interés general de la organización, exigiendo su cumplimiento e instruyendo a los funcionarios locales respecto a la interpretación de dichos documentos.

Firmar el Contrato Colectivo de Trabajo, convenios, pactos y demás documentos a que se refiere el párrafo anterior, únicamente cuando se haya obtenido la autorización de las Secciones que representen, por lo menos el 66% de los miembros activos de la organización.

Respaldar al cuerpo de consejeros sindicales ante la administración, en todas las actividades que tiendan a la defensa de los intereses del sindicato.

Resolver con entera imparcialidad, los problemas que se susciten en las Secciones o entre éstas, ya sean de carácter intergremial o administrativo.

Convocar e instalar oportunamente las convenciones.

Sujetar las erogaciones necesarias, dentro del límite de las partidas totales asignadas en el presupuesto, salvo los casos necesarios imprevistos.

Solicitar cuando sea necesario, la solidaridad y cooperación de organismos afines para la resolución de los conflictos del sindicato.

Emplazar a movimientos de Huelga de acuerdo a lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Intervenir en todos los conflictos que se susciten dentro o fuera de la organización y que afecten a los intereses del sindicato, etc.

En lo que respecta a las normas de acción de cada Secretaría en particular, me tomaría mucho espacio describir sus funciones, además, como ya se habrá observado, en el Capítulo número uno del presente trabajo se hace mención a ellas en forma genérica, mismas que se cumplen y corresponden a las que desempeñan los funcionarios con esos cargos en este sindicato. Solo faltando describir las referentes a los Cuerpos de Educación y Previsión Social y de Ajustes, que en forma somera son las siguientes:

Sobre el Cuerpo de Educación y Previsión Social:

Como organismo especializado, deberá realizar una labor de beneficio para los trabajadores y sus familiares. Como combatir el --analfabetismo que pudiera existir pugnando por la más alta prepa-

ración técnica y cultural de los socios.

Realizará todas las actividades que sean necesarias a efecto de reducir el número de muertes, accidentes y enfermedades de carácter profesional en la industria, pugnando asimismo porque los trabajadores y sus familiares disfruten de mejores condiciones de vida y de trabajo en materia de higiene y salubridad.

Atenderá con eficacia y exactitud los asuntos de educación y Previsión Social que le turnen las diversas Secciones sin dar preferencia a unas con perjuicio de las otras y desahogará dichos asuntos, en igualdad de circunstancias, por riguroso orden de fechas, con excepción de aquellos casos que por su trascendencia ameriten trámite inmediato y preferente.

Sobre el Cuerpo de Ajustes

Opera como organismo especializado en la atención y resolución de los conflictos legales del sindicato, deberá realizar una labor que bajo su estricta responsabilidad, garantice la defensa de los intereses de la organización en general y de sus socios en particular.

Defenderá la inviolabilidad del Contrato General de la industria y de aquellas disposiciones de la constitución y leyes del país, que beneficien los intereses de los trabajadores.

Conocerá jurisprudencia, ejecutorías y laudos relacionados con la

aplicación de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato General de la Industria.

Estudia minuciosamente todos los conflictos de la organización que le sean turnados, ya sean de carácter general, seccional e individual, reuniendo siempre al asesoramiento del Departamento Jurídico.

Lleva un registro de todos los juicios en que interviene el sindicato representado por el Comité Ejecutivo General como actor demandando a terceros interesados, ya sean estos juicios de carácter individual o colectivo.

Se tiene formulado un reglamento para sus actividades que establece un programa general de trabajo en donde se contempla:

Fiel atención de las demandas para defender los intereses del sindicato.

Intervención oportuna de todos los conflictos generales o individuales.

Vigilancia extrema de la actuación del cuerpo de abogados del Departamento Legal, el cual depende en su funcionamiento directamente del Cuerpo de Ajustes.

Información mensual al Comité Ejecutivo General y Secciones sobre el curso de los negocios del sindicato.

Establecimiento de un sistema uniforme de actuación con los Secretarios de Ajustes de las Secciones, etc.

CONSEJO GENERAL DE VIGILANCIA

Es el cuerpo que, para beneficio de los intereses del sindicato y de sus socios en particular, está obligado a vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones comprendidas en los Estatutos y fiel observancia de los acuerdos legales que dicten los cuerpos de gobierno de la organización.

Para el debido cumplimiento de su encargo, el Consejo General de Vigilancia está facultado para enterarse o intervenir en todos los asuntos de la organización y tiene la autoridad sindical necesaria para hacer cumplir sus determinaciones, por lo que las demás autoridades sindicales y socios en general tendrán la obligación de acatar los fallos que, ajustados a los Estatutos, dicte este cuerpo. La desobediencia a dichos fallos será motivo de responsabilidad sindical.

Su duración de operaciones es conforme al ejercicio ordinario correspondiente a tres años después de formada la convención ordinaria, si por circunstancias especiales es designado por convención extraordinaria, durará en funciones únicamente el tiempo que falta la conclusión del ejercicio ordinario dentro del cual sea electo. El Consejo está integrado por tres miembros: un Presidente, un Secretario y un Vocal. Cada uno de estos puestos irá correspondiendo por rotación a las zonas Norte, Centro y Sur. Teniendo por cada funcionario designado un suplente de la misma Sección del titular.

Las normas de acción complementan la facultad que la organización les confiere (a los funcionarios) para dar autoridad a sus actos y

las obligaciones que le son de estricta observancia en el desempeño de sus respectivas funciones. Donde destacan por su importancia:

Fiscalizar, sin limitación, los actos que en el desempeño realizan los distintos cuerpos de gobierno que conforman el sindicato, con excepción de las convenciones, así como las gestiones que en particular desarrolle cada uno de los funcionarios sindicales.

Vigilar que sean respetados los derechos de los socios en general, así como los de las Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones.

Intervenir en todos los asuntos de carácter sindical y revisar - siempre que lo estimen necesario y sin limitación alguna la correspondencia, documentación oficial y archivos de la organización.

Suspender en su cargo a cualquier funcionario general, de conformidad con las facultades que ostentan.

Denunciar ante las autoridades competentes los hechos delictivos sindicales cometidos por funcionarios y socios en perjuicio de la organización y coadyuvar en la acción penal para el castigo de los responsables.

Contratar en beneficio de la economía del sindicato, un Contador Público Titulado, cuyos servicios se utilizarán, para que, con el

carácter de auditor y auxiliar técnico del Consejo, proceda a desarrollar actividades de control (mismas que se especifican en el Capítulo Cuarto del presente trabajo).

Rendir un informe de su actuación a las convenciones ordinarias y a las extraordinarias cuando éstas últimas lo soliciten con copia al Comité Ejecutivo General y Secciones del Sistema.

Recibir y entregar por riguroso inventario los archivos, documentos y demás enseres encomendados a su cuidado, con la intervención del Secretario General.

Vetar de inmediato cualquier convenio o acuerdo del Comité Ejecutivo General relacionado con el Contrato Colectivo de Trabajo a la Ley Federal del Trabajo, en todo caso en que puedan lesionarse los intereses de la organización o los derechos de sus socios, dirigiéndose a las Secciones para que éstas, en un término no mayor de 30 días, resuelvan la forma en que debe proceder el Comité Ejecutivo General.

CUERPO DE CONSEJEROS SINDICALES

Se integra con representantes de la organización plenamente facultados para que, en nombre de ésta, intervengan en el funcionamiento del Consejo de la institución, emitiendo la opinión del sindicato - en todos los asuntos de la industria, técnicos o administrativos y

vigilando que sean resueltos sin lesión a los intereses de la organización y en beneficio de la propia industria.

El Cuerpo de Consejeros durará en su encargo tres años en relación al período de vigencia que se establece por las Convenciones Ordinarias.

Está integrado por cuatro representantes de la organización o por el número que en el futuro se asigne. Además cada Consejero Sindical propietario, tendrá un suplente de la misma Sección del titular.

De los cuatro puestos que integran el Cuerpo de Consejeros Sindicales, corresponderá uno a la zona norte, otro a la zona sur, otro a la del centro y el cuarto puesto será roloado entre las tres zonas, de conformidad con la costumbre establecida hasta la fecha.

CUERPO DE REPRESENTANTES OBREROS ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Este cuerpo independientemente de la facultad que la Ley les confiere, ostentan la representación del sindicato para intervenir en todos los conflictos de trabajo a efecto de que mediante la exacta aplicación de la Ley, se respeten los derechos de la organización y de sus socios logrando que la justicia sea pronta y expedita para beneficio de los trabajadores.

Estos representantes son electos de acuerdo con el procedimiento que señala la Ley Federal del Trabajo.

Los candidatos que el sindicato deberá proponer en las convenciones que señala la Ley, serán solicitados por el Comité Ejecutivo General de las Secciones de las zonas que correspondan. Esta solicitud será hecha con una anticipación de tres meses a la fecha de instalación de las citadas convenciones.

Las Secciones interesadas deberán remitir al Comité Ejecutivo General, en un lapso no mayor de 30 días a partir de la fecha de la solicitud del mismo, las actas en que conste la elección de los presuntos candidatos. Consumada la elección, el mismo Comité acreditará debidamente a los candidatos o representantes obreros, registrándolos ante la Secretaría de Trabajo y cuidando de llenar todos los requisitos legales correspondientes.

Los Representantes obreros durarán en su cargo los dos años que señala la Ley, debiendo ser rolados entre las tres zonas del sistema, con el fin de que cada 6 años una misma zona proporcione representantes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje durante dos períodos. Además será necesario que por cada representante obrero propietario se eligirá un suplente, de la misma Sección del titular.

COMISIONADOS ESPECIALES NOMBRADOS POR CONVENCION.

Serán aquellos a los que les sean conferidos problemas específicos, actuarán con la suma de facultades que la propia convención les otorgue y tendrán todas las obligaciones inherentes a su cargo. Actuarán en forma -- autónoma dentro de su respectiva comisión, pero observando estrictamente -- dentro de su actividad específica el cumplimiento de los acuerdos de conven-

ción y de aquellos que sean tomados por las Secciones que reúna, por lo menos, el 66% de los Socios Activos del Sindicato.

AUTORIDADES LOCALES

Comités Ejecutivos Locales de Sección

Son los cuerpos de autoridad sindical electos directamente por los socios activos de cada una de las Secciones del Sindicato y que, con base en los Estatutos están encargados de la defensa, decisión, orientación y administración de los intereses de las mismas.

En consecuencia, dichos cuerpos ostentan la personalidad jurídica de sus respectivas Secciones y representan el interés profesional de los -- trabajadores de sus correspondientes jurisdicciones; por lo que, los acuerdos que dicten de conformidad con los Estatutos, serán de obligatorio acatamiento para los socios que corresponda.

Estos Comités durarán en su ejercicio dos años, de acuerdo al período ordinario de convención. Cuando por circunstancias especiales sean designados Extraordinariamente, ejercerán sus funciones únicamente por el tiempo que falta para la terminación del período dentro del cual hayan sido elegidos.

Los Comités Ejecutivos Locales de Sección estarán integrados en la siguiente forma:

Un Secretario General

Un Secretario del Interior y Acuerdos

Un Secretario del Exterior y Propaganda

Un Secretario de Ajustes

Un Secretario de Trabajo

Un Secretario Tesorero

Un Secretario de Organización y Estadística

Un Secretario de Educación y Previsión Social

Un Secretario de Actas

No obstante lo anterior, las Secciones quedan en libertad de aumentar el número de funcionarios cuando sus necesidades así lo exijan.

Como podemos observar, las funciones del Comité Ejecutivo Local - corresponden como máxima autoridad a las del Comité General, que fue ampliamente descrito en lo que se refiere a sus obligaciones. Para efectos de este caso práctico señalaré las del Secretario Tesorero que en todos los casos - representado por Contadores Públicos, encargados de:

Cuidar bajo su responsabilidad los fondos de la Sección, comisionando su manejo con fianza de la institución que, acuerde el Comité Ejecutivo Local y el Consejo Local de Vigilancia, previa aprobación de la Asamblea de la Sección. Cubriendo la fianza el 100% de las cantidades que maneje aumentándose cuando las reservas de la Sección lo ameriten.

Tener bajo su absoluta responsabilidad la correspondencia y archivo de la Tesorería.

Recabar con oportunidad las cuotas sindicales, extendiendo recibo comprobante por todas las cantidades que ingresen a la Tesorería.

Poner veto a todas aquellas erogaciones que acuerde el Comité, - vigilando la solvencia de la institución de crédito aprobada.

Llevar al día la contabilidad general de la Sección, con todos los requisitos establecidos por la Ley.

Emplear los fondos del Sindicato exclusivamente para el objeto especificado en el presupuesto, así como la vigilancia, proyecto y registro del mismo.

Hacer la entrega de fondos y contabilidad a la Tesorería suplente al término del ejercicio, con la intervención de un Auditor nombrado para tal efecto.

Suministrar a la Administración mensualmente y con la debida anticipación, las listas de deducciones por concepto de cuotas sindicales, adjuntando los recibos correspondientes.

Llevar un libro de registros de los acuerdos tomados por Asamblea relativos a manejo de fondos.

Rendir mensualmente al Secretario General Local, el estado comparativo de las cantidades aprobadas en el presupuesto de la Sección y los gastos hechos.

Consejos Locales de Vigilancia.

Son los cuerpos que, para beneficio de los intereses de las Secciones y de sus socios, están obligados a vigilar dentro de sus respectivas jurisdicciones, el estricto cumplimiento de las disposiciones comprendidas en los Estatutos del Sindicato para la fiel observancia de los acuerdos -- legales que dicten los cuerpos de gobierno de la organización.

Están facultados estos cuerpos para enterarse e intervenir en -- todos los asuntos de la Sección y se les otorga la autoridad necesaria para hacer cumplir sus determinaciones, por lo que las demás autoridades de la Sección respectiva y socios de la misma tendrán la obligación de acatar los fallos que, ajustados siempre a las normas de acción y estatutos, se dicten. La desobediencia a dichos fallos legales, será motivo de responsabilidad sindical para autoridades y socios de la Sección.

Estos Consejos Locales de Vigilancia, son electos por Asamblea en la misma fecha que los Comités Ejecutivos de Sección y durarán en ejercicio ordinario dos años. Así también, los representantes que lo conforman; un -- Presidente, un Secretario y un Vocal.

Las actividades principales de vigilancia son equiparables a Auditorías Internas, administrativas y contables por lo que hace perfectamente

factible su desempeño a través de un Contador Público, actualmente en 10 - Secciones el Presidente del Consejo Local de Vigilancia o cualquiera de - los miembros principales (Secretario y Vocal) se encuentran representados por un profesional de esta categoría.

Comisiones de Honor y Justicia.

Son los cuerpos de autoridad sindical que, para beneficio de los intereses de la Sección y de sus socios, tienen la obligación de instruir - los procesos por responsabilidad sindical y la resolución de todos los conflictos de su competencia.

Para el debido cumplimiento de su encargo, quedan facultadas para intervenir en todos los asuntos que les consignen los Consejos Locales de - Vigilancia y se les otorga la autoridad sindical necesaria para hacer cumplir sus resoluciones, por lo cual las demás autoridades sindicales acatan los fallos que, ajustados a los Estatutos, dicten estos cuerpos.

Son electos de la misma manera que las autoridades, comités y consejos, teniendo el mismo período de duración y vigencia en su autoridad.

Están formadas todas las comisiones de honor y justicia de tres miembros: Un Presidente, un Secretario y un Vocal, quienes en calidad de jurado actúan en las asambleas para fijación de las responsabilidades - sindicales, además de formular un reglamento de labores en el que se establezca la forma conjunta de actuar de la Comisión, así como la distribución de las actividades específicas que correspondan a cada uno de sus

integrantes.

Comités Ejecutivos Locales de Delegación

Son los cuerpos directivos que, de acuerdo con los [estatutos del Sindicato, ostentan la personalidad de sus respectivas Delegaciones y representan el interés profesional de los trabajadores agrupados en sus correspondientes jurisdicciones.

Los Comités Ejecutivos Locales de Delegación, se encargan de la - defensa, dirección, orientación y administración general de los intereses de la Delegación respectiva; y los acuerdos que dicten de conformidad con los reglamentos y Estatutos, serán de obligatorio, de acatamiento para los socios integrantes de la misma.

Estos Comités Ejecutivos durarán en ejercicio ordinario dos años, del primero de enero del primer año al 31 de diciembre del siguiente, debiendo ser electos en asambleas extraordinarias que se deberán celebrar en el mes de diciembre anterior a la iniciación del ejercicio.

Si por circunstancias especiales se debieran designar nuevos Comités de Delegación en substitución de los que hubieren sido electos para un ejercicio ordinario, dichos Comités ejercerán sus funciones únicamente por el tiempo que falte para la terminación del ejercicio dentro del cual hayan sido nombrados.

Los Comités de Delegación están integrados de la siguiente forma:

Un Secretario General

Un Secretario del Interior y del Exterior

Un Secretario de Trabajo y Ajustes

Un Secretario Tesorero y

Un Secretario de Áctas y Acuerdos

Las funciones de estos miembros integrantes, son similares a las que se plantean en el Comité Ejecutivo General, Comités Ejecutivos Locales, ya que en ellos se sostienen las máximas autoridades del Sindicato a nivel de resolución de actitudes que favorezcan a la organización.

Para efectos del presente trabajo diré que actualmente el profesional Contador Público desempeña en varias Delegaciones la labor de Secretario General, pero que sin ninguna excepción la persona que está a cargo de la Tesorería corresponde a un profesional de esta categoría, por lo que haré resaltar las principales actividades del puesto en cuestión:

Cuidar bajo su personal responsabilidad los fondos de la Delegación, caucionando su manejo si la asamblea lo determina, con fianza de una institución, vigilando su solvencia y promover su retiro en caso de peligro de quiebra u otros.

Recaudar las cuotas sindicales oportunamente.

Extender recibo por todas las cantidades que ingresen a la Teso

rería y efectuar los pagos autorizados en el presupuesto, mediante un sistema de comprobantes.

Firmar los documentos expedidos contra bancos y poner veto a las erogaciones que acuerde el Comité de Delegación.

Llevar un libro de registro de los acuerdos tomados por la asamblea relativos a fondos.

Comités Ejecutivos Locales de Subdelegación.

Son los cuerpos directivos que ostentan la personalidad de sus respectivas subdelegaciones, encargándose de la defensa, dirección, orientación y administración general de los intereses de la subdelegación respectiva y los acuerdos que dicten, de conformidad con los Estatutos del sin dicato, serán de obligatorio acatamiento para los socios integrantes de la misma.

Durarán en ejercicio ordinario dos años, debiendo ser electos en asambleas extraordinarias que deberán celebrarse un mes antes de la adjudicación de sus servicios. Estos Comités están integrados de la siguiente forma:

Un Secretario General

Un Secretario de Actas y Acuerdos

Un Secretario Tesorero

En sí, las funciones que se desempeñan por estos miembros son las mismas a las que se refieren las de los anteriores Comités Ejecutivos, General, Locales y de Delegaciones. Siendo por consiguiente las mismas actividades del Contador Público que desempeña el cargo de Tesorero en una Subdelegación que la de los anteriores Secretarios Tesoreros.

Comisionados especiales nombrados por Asamblea:

Para atender los problemas específicos que les sean conferidos, los comisionados actuarán con toda la suma de facultades que les otorgue la propia asamblea, teniendo todas las obligaciones inherentes a su cargo.

Actúan en forma autónoma dentro de su respectiva comisión, pero observando estrictamente los acuerdos de su asamblea que se refieran a la actividad específica que les hubiere encomendado.

Su actuación, en un momento dado, puede ser cubierta por cualquier profesionista o empleado sindical con la suficiente experiencia en este ámbito, ya que su tarea es específica y sobre un tema particular, pudiendo entrar el Contador Público como en diferentes ocasiones ha surgido con la capacidad analítica y ordinaria para desarrollar este tipo de labores.

Delegados Departamentales.

Son aquellos socios activos que en representación de los trabajadores de sus respectivos departamentos, actúan como Auxiliares de los Comi

tés Ejecutivos Locales de Sección, Delegación o Subdelegación, en la tramitación y solución de los problemas sindicales o contractuales que se presenten en las distintas dependencias en que se subdividen los centros de trabajo controlados por las Secciones.

Los Delegados Departamentales durarán en el ejercicio de sus funciones un año, del primero de enero al 31 de diciembre del mismo año, debiendo ser electos durante la segunda quincena del mes de diciembre anterior a la iniciación de un ejercicio por votación del personal de un departamento que reúna mayoría de los socios activos que lo compongan.

Por cada Delegado Departamental propietario, será designado un suplente que lo substituirá en sus ausencias.

DE LAS ASAMBLEAS DEL SINDICATO

Se denominan asambleas las reuniones de los socios activos de la organización que se celebran en el domicilio social de las Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones o en el lugar autorizado por las mismas, con objeto de tratar y resolver asuntos de orden sindical.

Se establecen dos clases de asambleas: Generales y Departamentales.

Son asambleas generales las que se llevan a efecto con la asistencia de los socios activos de la Sección, Delegación o Subdelegación.

Son asambleas departamentales las que se efectúan con los trabajadores de planta de cualquiera de las dependencias en que están subdivididos los centros de trabajo que controlan las Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones.

Es requisito indispensable para la celebración de una asamblea - que, previamente y por escrito, se convoque a los trabajadores exponiéndoles los motivos de la reunión y los asuntos a tratar.

Se reconoce como quórum legal para la instalación de una asamblea, la presencia del 66% de los socios activos de la Sección, Delegación, Subdelegación o Departamento que la celebren.

Las asambleas generales pueden ser ordinarias o extraordinarias. Las primeras deberán celebrarse el día y hora que señalen los reglamentos - interiores, pero en ningún caso deberá dejarse de efectuar la asamblea correspondiente en algún mes. En el caso de no efectuarse, cualquier otra autoridad de la organización podrá convocarla.

Las asambleas extraordinarias se verificarán cuando las circunstancias lo exijan y durarán el tiempo necesario para la resolución de los asuntos especiales que les hayan motivado.

Las asambleas departamentales se verificarán siempre y cuando existan problemas que afecten de manera exclusiva el interés de los trabajadores de un mismo departamento.

Tendrán como objeto el estudio y resolución de los problemas correspondientes a los delegados departamentales respectivos, y facultad de convocarlas.

En suma, las actividades que rigen a las asambleas tanto departamentales como generales en sus dos clasificaciones; ordinaria y extraordinaria, son precidadas por altos funcionarios que bien pueden ser Contadores Públicos de profesión. Determinemos un ejemplo: En la Sección de Ebano, S.L.P. se tiene una clasificación de tres Delegaciones, una de ellas a su vez, consta de dos subdelegaciones con tres departamentos, el Delegado departamental representante ante el Comité Ejecutivo Local y a nivel de auxiliar, es un Contador Público Titulado en la UNAM, el ejercicio de sus funciones termina el 31 de diciembre de 1978. Teniendo como principales reglamentaciones la de convocar a asamblea cuando sea necesario, con el fin de limar cualquier aspereza que exista en su departamento y ofrecer los resultados apropiados basándose en lo estipulado por el gobierno sindical. Será motivo de responsabilidad sindical si no efectúa en forma mensual estas reuniones para beneficio de los socios que conforman su zona.

DE LA ECONOMIA DEL SINDICATO

Con base en todo lo anterior, en su forma de trabajo y organización del sindicato en cuestión, creemos que ha llegado a tener una gran idea de lo que es un sindicato completamente establecido, el cual maneja a una población sindical de cerca de los 3 millones de socios distribuidos en toda la República Mexicana. Para poderles ofrecer este panorama, ha sido necesario hablarles de su constitución, estructura, gobierno, asambleas y finalmente

será necesario también referirnos al sistema y método económico del mismo.

Para que el sindicato sufrague sus necesidades económicas, requiere de varios métodos que a continuación se señalan:

- a) Cuotas o aportaciones de los socios.
- b) Cajas de ahorro.
- c) Tiendas de consumo.

El primero en sí es el único establecido a nivel nacional dentro del sindicato por la organización, los dos métodos siguientes se consideran aportaciones autofinanciables que con autorización del sindicato operan en las Secciones, Delegaciones Subdelegaciones o Departamentos que lo conforman. No siendo necesario por ende su existencia.

Sistema de Deducción de Cuotas.

Se establecen las siguientes clases de cuotas:

Ordinaria General.

Extraordinarias Generales.

Extraordinarias Locales.

Para fondos de Resistencia.

Por definición de socios activos, comisionados y jubilados.

Por ingresos de nuevos socios.

La cuota ordinaria general que deberán cubrir en forma permanente los socios activos, comisionados y jubilados, será como mínimo la

de uno un cuarto por ciento sobre las siguientes percepciones semanales, quincenales o mensuales:

- a) Salario tabulado.
- b) Compenasación por ayuda para renta de casa.
- c) Cuota fija de incremento al fondo de ahorros.
- d) Tiempo extra por turno.
- e) Tiempo extra ocasional.

Queda a juicio de las secciones el aplicar la forma de descuento que mejor convenga a sus intereses.

Que los socios jubilados estarán sujetos a los reglamentos y costumbres establecidas en cada una de las diferentes secciones del sindicato. Los socios reajustados y supernumerarios pagarán esta cuota únicamente cuando perciban salarios de la industria o del propio sindicato.

El sindicato celebrará convenio con la industria y con las demás empresas que corresponda, para que de las cantidades descontadas mensualmente a los trabajadores por concepto de cuota ordinaria general se entreguen al Comité Ejecutivo General, las partidas que las convenciones acuerden para el sostenimiento y administración de las secciones respectivas.

Las delegaciones y subdelegaciones cubrirán sus gastos de administración mediante las partidas que fijen los presupuestos generales de las secciones.

Aquí cabe hacer la aclaración que el Comité Ejecutivo General verifica el cobro de las cuotas y por movimientos internos posteriormente asigna un presupuesto a las secciones y éstas a su vez asignan presupuesto a las Delegaciones y Subdelegaciones, el cual se ve incrementado por las cuotas recibidas, cantidad que se designa al pago de los gastos administrativos. De ahí la importancia que tiene el Consejo General de Vigilancia para la supervisión y control del manejo de fondos por medio de las auditorías internas que efectúa la Tesorería. Todo este flujo administrativo se lleva a cabo por medio de contadores públicos o auxiliares, actividad presente que puede verse desarrollada en el futuro (observar capítulos dos y tres anteriores)

Las cuotas extraordinarias generales son las que acuerdan las convenciones y en ausencia de éstas las secciones del sistema, siendo requisito indispensable para la validez de tales acuerdos, que sean tomados por las secciones que representen, como mínimo, el 66% de los socios activos de la organización.

Estas cuotas deberán ser pagadas por los socios activos y comisionados únicamente y su finalidad será la atención y resolución de los asuntos imprevistos que afecten el interés general del sindicato.

El monto de las cuotas extraordinarias generales, será empleado exclusivamente para el fin para el que fueren acordadas y aquellas cantidades que no hubieran tenido aplicación serán reservadas, preferentemente, para constituir el fondo general de resistencia o de huelga, previo acuerdo de las secciones que representen, por lo menos, el 66% de los socios activos del sindicato. En caso positivo los socios podrán disponer de las cuotas para

una reserva de caja de ahorros o incrementar ésta si ya existe en la sección.

Las cuotas extraordinarias locales son las que acuerdan las asambleas generales, debiendo ser pagadas por los socios activos y comisionados de la jurisdicción que corresponda. Estas cuotas serán aplicadas a la atención y resolución de los asuntos imprevistos que afecten el interés particular de la sección, delegación o subdelegación respectiva.

Por la validez de los acuerdos a que se refiere el párrafo anterior, es requisito indispensable la votación afirmativa del 66%, como mínimo, de los socios activos de la entidad sindical correspondiente, siendo obligatorios los acuerdos de las secciones para los socios de las delegaciones y subdelegaciones de su jurisdicción.

El monto de las cuotas extraordinarias locales será empleado exclusivamente para el que hubieren sido acordadas y aquellas cantidades que no tengan aplicación serán destinadas al objeto que las asambleas interesadas determinen.

Las cuotas para fondos de resistencia pueden ser generales o locales. Las primeras son aquellas que acuerden las convenciones o las secciones que reúnan en su seno, por lo menos, el 66% de los socios activos del sindicato y servirán para sufragar los gastos que requiera la táctica de lucha establecida, en aquellos casos que afecten el interés general de la organización.

Las segundas o locales, son aquellas que acuerdan las asambleas de las secciones, delegaciones o subdelegaciones, debiendo ser aprobadas por el 66% de los socios activos de la entidad sindical correspondiente y servirán para sufragar los gastos que requieran la táctica de lucha del sindicato en aquellos casos que afecten el interés particular de las secciones, delegaciones o subdelegaciones respectivas.

Además de los socios activos y comisionados, las cuotas para fondos de resistencia son obligatorias, para todos aquellos socios que determinen las autoridades sindicales que las acuerden.

La cuota por defunción de socios activos, comisionados y jubilados, son aquellas que cada sección designa. El pago de esta cuota es obligatoria para los socios comprendidos en las categorías citadas. El monto total de las deducciones ejecutadas en cada caso de fallecimiento será entregado al o los beneficiarios designados por cada trabajador.

La cuota por concepto de ingreso para nuevos socios, es de ----- \$ 15.00 (quince pesos 00/100), los cuales ingresarán a las Tesorerías Locales respectivas.

El sindicato, por conducto del Comité Ejecutivo General o de sus secciones, solicitará de la industria y de aquellas empresas que se dediquen a cualquiera de las actividades de éstas y en que laboren socios de la organización, la ejecución de descuentos por cuotas sindicales, de los salarios que perciban los trabajadores.

Quedan autorizados el Comité Ejecutivo General y los Ejecutivos Locales para deducir las cuotas correspondientes a los socios comisionados que laboran en sus respectivas dependencias.

En suma, diremos que el manejo de las cuotas anteriormente explicadas son el ingreso constante del sindicato, y que en base a su buena administración y manejo se desprenden a solicitud de los socios los otros conceptos de ingresos. Por lo tanto, la importancia de la buena organización, conocimiento y supervisión de los sistemas de control de cuotas es fundamental.

Como lo dijimos anteriormente, esta función ha sido encomendada al Consejo General de Vigilancia quien audita constantemente a las Tesorerías de cada Comité, Sección, Delegación, Consejo, etc., además de establecer una comunicación ininterrumpida con la industria y empresas del ramo para verificar los descuentos que por cuotas y mediante la nómina se efectúan a los socios de todas las categorías, su aplicación en los gastos administrativos y su comprobación ante el presupuesto asignado para cada unidad de trabajo. Estas actividades son exclusivas, podemos decir, de un contador público y actualmente existen en el sindicato estudiado la responsabilidad de las mismas en estos profesionistas, pero su labor no ha sido del todo bien reconocida, por eso también decía en los capítulos 3 y 4 que el desarrollo de esta profesión, dentro de los sindicatos tiende a una superación en todas las actividades considerando el aspecto de auditoría como el principal, auxiliado éste por los sistemas de información.

CAJAS DE AHORRO

El Contador Público, puede tener gran participación, si así lo desea, en lo que respecta a la organización y administración mercantiles y financieras de los sindicatos que controlan a empresas de la iniciativa privada, donde ayude al trabajador a no depender económicamente del patrón.

Siendo que el contador, con sus conocimientos financieros, fiscales y administrativos, se convierte en un asesor indispensable para el buen manejo de los asuntos contables de una organización sindical.

Para que el contador pueda lograr la libre dependencia económica del trabajador, con respecto del patrón; se necesita que éste proponga a la asamblea, para que se fijen cuotas extraordinarias para la constitución de sociedades cooperativas, tiendas de consumo, cajas de ahorro, las cuales se impondrán únicamente a los trabajadores que manifiesten expresa y libremente su conformidad y no serán mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, conforme a lo dispuesto en su artículo 110, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Estas cuotas serán deducidas del salario por el patrón, para ser entregadas y aplicadas conforme a las disposiciones normativas de las propias sociedades cooperativas, tiendas de consumo y cajas de ahorro, cuyas normas regirán todo lo concerniente a dichas cuotas.

En los casos en que los trabajadores afiliados se encuentren prestando servicios a empresas con las que no haya celebrado contrato colectivo este sindicato, deberán pagar directamente al mismo las cuotas sindicales.

Por cuanto a los trabajadores que cesen en su empleo después de haber mantenido su afiliación al sindicato durante equis número de meses consecutivos y habiendo pagado las cuotas correspondientes, tendrán derecho a continuar perteneciendo al mismo, si lo solicitaren por escrito, hasta por un término de equis meses, sin estar obligados al pago de cuotas y conservando sus derechos sindicales, aunque sin percibir las prestaciones económicas correlativas a las cuotas impagadas, en tanto vuelvan a tener empleo y reanuden el pago de las cuotas, pero les serán aplicables las prestaciones proporcionales a las cuotas que hubieren cubierto.

Ahora bien, el contador debe de estar al pendiente de la buena funcionabilidad de las sociedades cooperativas de consumo, tiendas y cajas de ahorro, ya que, para una eficiente administración, tanto contable como financiera, el contador público debe exigir de acuerdo a lo convenido y sin responsabilidad para las compañías, descontar del salario de los trabajadores las cantidades ordenadas por los mismos a favor de la "Cooperativa de Consumo", formada por miembros del propio sindicato, bajo las condiciones que, al respecto, se hayan establecido.

La cooperativa debe de enviar a las compañías, por una sola vez, una carta firmada por el trabajador, socio de la cooperativa, autorizándolas para efectuar los descuentos pedidos por ellas. Las compañías se obligan a hacer tales descuentos hasta cubrir las cantidades amparadas por los documentos respectivos firmados por el trabajador.

A las compañías se les debe obligar al firmar el contrato colectivo de trabajo, a que proporcionen un préstamo anual, para el fomento y

desarrollo de la cooperativa de consumo, siendo reintegrada dicha suma por el sindicato, en partidas o totalmente, en el término de un año a partir de la fecha en que lo reciba.

La cooperativa debe enviar a las compañías semanalmente relaciones por duplicado, firmadas por el presidente y contador de la sociedad cooperativa, especificando las cantidades que semanalmente deban deducirse del salario de cada trabajador.

Profundizando un poco más en la constitución de cajas de ahorro, se observó que en el sindicato en cuestión existen dos tipos de manejo administrativo para este concepto; el primero se refiere a la constitución con fondos de la industria y, el segundo a la caja de ahorros que se forma con capital de los mismos socios.

En el primer caso su procedimiento es similar al que se sigue en la constitución de cooperativas anteriormente explicado, es decir, al firmar el Contrato Colectivo de Trabajo, se especifica la necesidad de un financiamiento por parte de la industria y empresas del mismo ramo para constituir el fondo de préstamo, esta cantidad se reintegra al cabo de un año a partir de la fecha que se recibió. Para efectos de control, el sindicato designa una comisión específica misma que se coordina con la contraloría general de la industria quien por el préstamo realizado supervisa cada tres meses el funcionamiento de la caja de ahorro. Esto completamente aparte de la actividad que corresponde a los auditores del Consejo General de Vigilancia, quienes auditan constantemente el manejo de los fondos de caja.

En el segundo aspecto, nos referimos a la solicitud que presentan los socios sindicalizados de una área, dirección o departamento al Comité Ejecutivo General para conformar una caja de ahorros en ese lugar con fondos y capital de los mismos socios, ésto se efectúa si la mayoría de los socios del lugar solicitante votan en un 66% a favor de la constitución, si así fuere, se designa una comisión por parte del sindicato para los trámites administrativos y de manejo que se requieren. El beneficio de estas actividades se traduce en más capital para el sindicato ya que un porcentaje de los intereses de los prestamistas le corresponde, dejando el resto a los socios encargados, accionistas y participantes del fondo. Aquí también se verifican constantes inspecciones por medio de auditorías por parte del Consejo General de Vigilancia.

En la mayoría de los casos las personas, socios designados como encargados del manejo de las cajas de ahorro son profesionistas contables, principalmente por las cantidades tan altas que se manejan, como ejemplo práctico de ésto, se constató que en una caja de ahorros ubicada en las oficinas centrales de la industria en México, D. F., en el Departamento de Contabilidad, tenían un promedio mensual de tres millones de pesos por préstamos e intereses. De ahí que sea una de las razones del concepto autofinanciable que sucede en este sindicato, considerando que existen aproximadamente, cerca de unas 5,000 cajas distribuidas en toda la industria y empresas del mismo ramo.

TIENDAS DE CONSUMO

Las tiendas de consumo funcionan de la siguiente manera:

Primero, están ubicadas en zonas de fácil comunicación para abastecimiento y ventas de contado a los trabajadores sindicalizados correspondientes a la industria en cuestión, así como a sus familiares y personas designadas por el trabajador con este derecho. Los precios de venta de los artículos escogidos son más bajos que los que se expenden en el comercio público, evitando el afán de lucro ya que es finalidad y objetivo principal de este servicio sindical otorgar beneficio social al trabajador.

Segundo, su constitución es semejante a la de las cooperativas y cajas de ahorro, sólo que de antemano cada sección, delegación o subdelegación con permiso del Comité Ejecutivo General, predispone en sus asambleas y convenciones la aportación por parte del trabajador de una cuota que se denomina extraordinaria general (observar el punto "Sistema de Deducción de Cuotas) para efectos de crear en esa localidad una tienda de consumo, una vez creada las cuotas se dejan de cobrar, claro está que no sólo es la aportación de los socios lo que fomenta un establecimiento de éstos, sino que también se solicita un préstamo a la industria que a la firma del Contrato Colectivo se indica pagadero al año y medio o dos años de inaugurada la tienda; esta aportación de la industria es considerada una prestación más para los trabajadores de este sindicato. Los resultados son increíblemente extraordinarios, ya que el sindicato de una manera autofinanciable, después de efectuar el pago de la deuda a la industria mantiene un record bastante bajo de los productos en lo que a precios se refiere y además obtiene capital ne-

cesario para el constante mantenimiento de la tienda.

Tercero, el sindicato nombra una comisión que se encarga de investigar el mercado de productos convenientes y necesarios para la tienda, en forma constante, ya sea en un principio o para su mantenimiento, así como el diseño funcional y ubicación racional de los locales.

Una de las principales normas de las tiendas de consumo, es la de vender sus productos a riguroso contado, y cumplir con ello su principal - objetivo, o sea no obstante distribuir productos de uso común a precios -- razonablemente bajos, permitan éstos el autofinanciamiento de las tiendas, mejorando su capacidad adquisitiva y protegiendo su salario real.

En este tema, como podremos observar, es de predominante necesidad la de llevar a cabo una administración que permita un control, supervisión, desarrollo y capacidad autofinanciable constante, de ahí la importancia de la participación de profesionistas contables que permanentemente aporten beneficios técnicos que superen el desarrollo de las tiendas de - consumo.

En la práctica, estas tiendas se encuentran la mayoría de ellas administradas por contadores públicos y la participación de estos profesionistas va en constante aumento. Existen actualmente 28 tiendas de consumo autofinanciables en el sindicato y otras tantas solicitudes ante el Comité Ejecutivo General para constituir más de ellas por el buen funcionamiento que representan.

BIBLIOGRAFIA.

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

LA PROFESION CONTABLE Y SU FUTURO.

México, IMCP, 1965.

IBARRA, DAVID Y OTROS.

EL PERFIL DE MEXICO EN 1980, VOL. 1.

México, Siglo Veintiuno, 1970.

DERBEZ JORGE.

LAS PROFESIONES UNIVERSITARIAS.

México, UNAM 1962.

LEAL, HUMBERTO J.

LA CONTABILIDAD Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO.

Monterrey ITESM 1971.

SIXTO VELAZCO, EUGENIO Y OTROS.

INTERVENCION DEL CONTADOR PUBLICO EN LA CONSULTORIA DE ADMINISTRACION
DE EMPRESAS.

*México, ECEA, Enero 1966.

SUAREZ NIETO, EDUARDO.

LA PARTICIPACION DEL CONTADOR EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS.

México, ECEA, Abril 1974.

URQUIZA FERNANDEZ, NICOLAS Y OTROS.

LA POSICION DEL CONTADOR PUBLICO Y ANALISIS DE SUS PROBLEMAS.

México, ECEA, Enero 1976.

ELIZUNDIA CHARLES, ARTURO.

LA ADMINISTRACION PUBLICA Y EL CONTADOR PUBLICO.

México, ECEA, Abril 1962

PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA
REPUBLICA MEXICANA.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

México, 1975.

ALONSO Y PRIETO, RAFAEL.

APRECIACION SINDICAL EN MEXICO.

México, Abril 1957.

CASAS ALATRISTE, ROBERTO.

ALGUNOS ASPECTOS DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR.

México, Vol. XVIII, No. 5, 1951.

GUERRERO, EUQUERIO.

INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.

México, FCE, 1975.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

México, 1978.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

México, 1978.



BIBLIOTECA
CENTRAL

1978