



266
285
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ A R A G O N ”

“PARTICIPACION DE LOS AGREMIADOS
EN EL SINDICALISMO MEXICANO”

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

CARLOTA REFUGIO OSORIO MARISCAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

San Juan de Aragón, Méx.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

**PARTICIPACION DE LOS AGRETIADOS
EN EL SINDICALISMO MEXICANO.**

CAPITULO PRIMERO

DEFINICIONES Y CONCEPTOS.

A) DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.	1
B) LA LIBERTAD DE ASOCIACION.	7
C) SINDICATO Y SINDICALISMO.	11

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL SINDICATO EN MEXICO.

A) EPOCA COLONIAL.	25
B) EPOCA DE LA INDEPENDENCIA.	26
C) EPOCA REVOLUCIONARIA.	34
D) CONSTITUCION DE 1917.	34

CAPITULO TERCERO

OBJETIVOS DEL SINDICATO.

A) OBJETIVO INMEDIATO.	38
B) OBJETIVO MEDIATO.	38

CAPITULO CUARTO

REQUISITOS PARA CONFORMAR UN SINDICATO Y SER MIEMBRO.

A) REQUISITOS DE FORMA Y FONDO PARA FORMAR UN SINDICATO Y LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA LEY PARA SER MIEMBRO DE UN SINDICATO.	59
C) CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO Y POR SEPARACION.	60
D) LIMITACION Y PROHIBICIONES DEL SINDICALISMO.	91

CAPITULO QUINTO

EL SINDICATO Y SUS RELACIONES CON SUS AGREMIADOS, Y LA PARTICIPACION DE ESTOS.

A) LA REPRESENTACION SINDICAL.	97
B) EL SINDICATO COMO REPRESENTANTE DEL INTERES COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES.	107
C) LA PARTICIPACION DE LOS AGREMIADOS DENTRO DEL SINDICATO.	116
CONCLUSIONES.	118
BIBLIOGRAFIA.	121

I N T R O D U C C I O N

Realizar una tesis es la culminación de todo esfuerzo que iniciamos a temprana edad, desafortunadamente pocos terminamos una carrera profesional por diversas razones, en mi caso concreto conte siempre con el apoyo de todos y cada uno de mis maestros a quienes agradezco todo esfuerzo realizado para que yo aprendiera de ellos.

Este trabajo contiene cinco capítulos, en el primero se da una panorámica general, en el segundo se ofrecen antecedentes del sindicato en México, en el tercero hablamos de los objetivos del sindicato, en el cuarto señalamos los requisitos para constituir una asociación que conocemos como sindicato y por último concluimos en el capítulo quinto hablando de la participación de los agremiados en un sindicato.

Deseo manifestar que va en este trabajo todo mi esfuerzo esperando que el sínodo que habra de calificarlo tome en cuenta que se trata de una tesis que no pretende ser un tratado de derecho y que con todas sus imperfecciones es al fin y al cabo un serio esfuerzo de la suscrita.

CARLOTA R. OSORIO MARISCAL.

CAPITULO PRIMERO
DEFINICIONES Y CONCEPTOS.

A) LA LIBERTAD DE ASOCIACION.

El derecho de asociación, ha sido considerado como el reconocimiento del derecho natural que todo hombre tiene para juntarse con sus semejantes, ya que el humano se caracteriza por un espíritu asociativo, porque para satisfacer cada una de las necesidades que tiene se une en diferentes formas; desde la más simple como la reproducción de la especie, hasta la más complicada en la existencia moderna, para el cumplimiento de fines que no podrían ser alcanzados convenientemente con su esfuerzo individual o que no sería tan eficaz como se logra mediante la agrupación.⁽¹⁾

Desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clases, tribus, gens, familias; que son diferentes tendencias asociativas que dan origen a sociedades de diversas dimensiones y de distinta especie siendo la máxima expresión el Estado. Ya sea de un tipo u otro en todas las comunidades los individuos se une para la realización de un fin común de tal manera que la asociación es un fenómeno que aparece en provecho del individuo como un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo ya que acrecenta su fuerza.

(1) Enciclopedia Jurídica Omnia. Tomo I, Editorial Driskill, S.A. Argentina 1954, Páginas 851 a 856.

Asociación es la acción y el efecto de unirse dos o más personas con una finalidad determinada que puede tener muy diversos aspectos o intenciones por ejemplo: políticas, religiosas, culturales, etc. De lo anterior aparece el fundamento del derecho de asociación como la facultad que tiene el hombre de unir sus fuerzas con las de sus semejantes de una manera constante para realizar un fin común lícito y honesto. (2)

Esta garantía de libertad de asociación a que todo ser humano tiene derecho es reconocido en todos los Estados del mundo como un derecho político que pertenece al individuo frente al Estado.

Entre los países que protegen la libertad se encuentra Francia, en donde desde hace siglos las asociaciones tuvieron fuerte arraigo. En la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1791, se suprime la libertad de asociación y se prohíbe establecerla, de hecho bajo cualesquiera forma y condición ya que el Estado al querer someter todo, pretendió eliminar toda manifestación espontánea. El derecho de asociación es restablecido en Francia con la constitución de 1848, y finalmente en 1946 se reconoce y se protege de manera expresa la asociación sindical.

(2) FEKOCI, Virgilio, "Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo", Instituto Editorial Reus, Centro de Enseñanzas y Publicaciones, S.A., Madrid 1942, página 20

En España desde 1876 fue reconocido el derecho de asociación en el artículo 13 de la Constitución y en 1887 fue desarrollado, sometiendo a sus preceptos todas las asociaciones que no tuvieran como objeto el lucro o la ganancia, en este sistema se respeta a la libertad de asociación y solo se les exige a quienes quieran constituir una a presentar sus estatutos o reglamentos a la autoridad gubernativa la que decide si son lícitos sus fines. En la constitución de 1931 en su artículo 39 determina que podran asociarse libremente para los distintos fines de la vida humana, requiriendoles únicamente su inscripción en el registro público. En el año de 1932 se establecen las normas para la constitución de asociaciones patronales y obreras encaminadas a la defensa de sus intereses y actualmente en el artículo 16 de la Constitución de los españoles se reconoce que éstos se pueden unir libremente para fines lícitos.

En Inglaterra la libertad de asociación cuenta con la protección de una garantía legal escrita y más aún representa uno de los fundamentos de su vida social en todos los órdenes y principalmente en el político, al igual que en los Estados Unidos de Norteamérica.

Por lo que respecta a Alemania en el código prusiano de 1794, se reconoció la libertad de asociarse, con la sola condición de que fueran lícitos sus fines, siendo garantizado este derecho en la ley del Reich del

19 de abril de 1908 y luego en la Constitución de 1919.

Con el nacionalismo al establecer el partido único, limitó éste derecho, mediante la prohibición de asociarse con fines políticos distintos a los del único partido político admitido. Al terminar la Segunda Guerra Mundial y una vez derrocado Hitler se establece íntegramente el derecho de unirse, en la Constitución de Alemania Occidental de 1949, de manera correcta se reconoce el derecho de asociación para la defensa y mejora de las condiciones de trabajo y la economía, con excepción de aquellas cuyos fines o actividades sean contrarias al orden constitucional, a las leyes penales o a la solidaridad de los pueblos. En la Alemania Oriental su Constitución del 19 de marzo de 1949, reconoce de manera general el derecho de asociarse y de modo particular el derecho de asociación obrera.

En Italia por su régimen totalitarista no se reglamentó el derecho de asociación, y el poder público se limitaba a establecer restricciones frente al hecho de la asociación, en 1862 el Consejo de Estado emitió un informe que dió origen a que el Gobierno se atribuyera la facultad de disolver las asociaciones cuyos fines considerara perjudiciales al orden público. Con el fin de combatir las actividades anarquistas y revolucionarias el 22 de junio de 1899 se decretó una Ley que limitaba más el derecho de unirse, decreto, que causó gran descontento, lo que obligó a derogarle en el año siguiente, dando paso

a una libertad de asociación, aunque sin reglamentarse. Para el año de 1925 se hace una reglamentación de carácter general y en ella se decreta la obligatoriedad de comunicar a la autoridad la constitución de las asociaciones y demás entidades, acompañando a los estatutos la lista de las personas que la forman ya que no se permitirá la formación de partidos políticos puesto que existía el partido único, el facista. Al desaparecer el régimen totalitario, en 1947 la constitución se orienta en un sentido de libertad reconociendo el derecho de asociación para fines no prohibidos por la ley penal.

En Rusia, la Constitución de 1936, reconoce el derecho de asociarse y lo incluye entre los derechos de los ciudadanos pero siendo un Estado con un sistema totalitario, el derecho de unirse lo orienta hacia los intereses de los trabajadores, con el fin de establecer el sistema socialista, dándole un sentido muy diferente al que tiene éste derecho en un Estado con sistema liberal. (3)

En México, el artículo noveno Constitucional que establece "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

(3) Enciclopedia Jurídica Omeba. Ob. Cit. página 843 a 845.

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 de autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee".⁽⁴⁾ Se encuentra contenido el derecho de asociación en general, como derecho político que pertenece al individuo frente al Estado, pero al mismo tiempo, el Estado exige una actitud pasiva y que el objeto sea lícito, para que no sea impedido el acto.

Por lo que se puede definir a la libertad de asociación como la acción de unirse dos ó mas personas con una finalidad determinada, ya sea política, religiosa, cultural, etc., teniendo como particularidad el altruismo, la permanencia del grupo, que los fines sean lícitos y fundamentalmente se encuentra el de la defensa de los intereses de clase.

(4) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, S.A. de C.V., sexta edición, México 1988 página 15.

B) DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.

El derecho de asociación, constituye en si mismo, la fuente de donde surgió como derivado ya de una manera especial el derecho de asociación profesional.

Según Aristóteles, el hombre es un animal político, por lo que debemos considerar a la asociación, consustanciada con su forma de vida y reconocerle tanta antigüedad como la que él mismo tiene. Las primeras formas de asociación fueron el matrimonio y la familia, por instinto de conservación, propagación y perpetuidad de la especie, más que por un sentimiento jurídico.

Los romanos, griegos y fenicios ya conocieron las asociaciones profesionales y las establecían en vista de la capacidad, actitudes personales y vínculos de simpatía, que relacionaban a los asociados y era el fruto de la voluntad de los sujetos.

Los griegos conocieron los grupos profesionales, pero no los querían, ya que su economía estaba basada en el trabajo de esclavos. Se denominaban "Metairidas", estaban integrados por artesanos libres, esclavos manumitidos y extranjeros incorporados a la ciudad.

En Roma existieron los "Collegium", que en los primeros tiempos eran libres y hasta los protegía el Estado, siempre y cuando sus estatutos se ajustaran a la Ley de las XII tablas.

En la república, existieron dos clases de "Colegios" los religiosos y los profesionales. En la política imperial se estimularon las instituciones pero fue a condición de hacer de ellas instrumentos de Gobierno y ponerlas a su servicio, llegando a darse el hecho de que era obligatorio inscribirse en un colegio y el ejercicio de las variadas profesiones ya no era libre sino necesario y hereditario, se llegó a considerar a algunos colegios como de interés público y a sus miembros se les obligaba a no interrumpir el trabajo, reuniendo las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo, por ejemplo: la de los panaderos, boteros, carpinteros, tintoreros, metalúrgicos, herreros, etc. a cambio el Estado concedió algunos privilegios como exención de cargos públicos, de impuestos extraordinarios, de servicio militar, poseían incluso una dotación de tierra, pero estos tenían que prestarle sus servicios a perpetuidad ya que esta obligación pasaba de generación en generación.

En la Edad Media, con la caída del imperio, toda la riqueza se fundó en la propiedad o en la posesión de la tierra, la ciudad estaba aislada del campo; en el campo se alzaban por doquier castillos de murallas almenadas, en donde el señor era rey y sus feudos producían exclusivamente bienes para el consumo local. En la ciudad, se establecieron primero las ferias y más tarde las tiendas y mercados, implantando sus costumbres se organizaron en

asociaciones profesionales cerradas y obtuvieron su ley.

La organización interna de la ciudad dependía de las condiciones de trabajo; de ahí nació el sistema de los gremios, corporaciones y gildos, que son el antecedente de la asociación profesional que ahora conocemos. (5)

El derecho de asociación profesional; es la facultad que tienen las personas que ejercen una misma profesión, poseen idénticos intereses para unirse con el objeto de defender sus derechos.

A medida que el tiempo ha transcurrido, ha ido evolucionando el derecho de asociación profesional, en México el origen de la asociación profesional se remonta a la Sociedad particular de Socorros Mutuos, Organización que antecede al artículo noveno de la constitución federal de 1857, fué así como en 1872, se fundó la primera, en el derecho obrero mexicano, con los objetivos y fines que actualmente conocemos, se denominó "Circulo de Obreros" constituida en su mayor parte por artesanos y obreros de hilados y tejidos. (6)

En la fracción XVI del artículo 123 apartado A de nuestra Constitución Política (7), que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando

(5) A. NAPOLI, Rodolfo, Manual de Derecho Sindical, segunda edición, Editorial La Ley S.A., Buenos Aires, Argentina 1966 páginas 27 y siguientes.

(6) NAPOLI Ob. cit. Página 30.

(7) Constitución Ob. cit. Página 82.

sindicatos, asociaciones profesionales, etc." Se encuentra específicamente determinada la garantía de libertad de asociación profesional, que corresponde tanto a trabajadores como a los patrones para defender sus respectivos intereses.

En el caso de los trabajadores, tiene como objetivo el mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de sus miembros, como son más días de aguinaldo, aumento de salario, aumento de prima vacacional, reducción en los horarios de trabajo, etc.; y por otra parte, las asociaciones patronales tienen por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales siendo primordialmente la propiedad.

C) SINDICATO Y SINDICALISMO.

SINDICATO.

Todo sindicato es una asociación profesional, cuya finalidad particular consiste en la defensa de los intereses profesionales, en su aspecto tanto económico como moral y se puede definir como toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo un oficio o profesión igual, se unen para el estudio y protección de los intereses que comparten.⁽⁸⁾ De la definición anterior se puede apreciar que cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus integrantes, se puede llamar sindicato.

El sindicato es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, que se constituyen con caracter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Séptimo, Capítulo II denominado "Sindicatos, Federación y Confederaciones" en su artículo 356 define al sindicato como " la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

(8) RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, segunda edición, Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1978. página

De la definición que hace dicha ley se puede apreciar que acepta la denominación de sindicato, para las instituciones que se forman en el ejercicio del derecho de asociación profesional.

De la misma forma en su artículo 358 de la citada ley, dice que nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, con lo que aclara y confirma el derecho que establece la Constitución para los individuos que tengan el carácter de trabajadores o patronos, de formar sindicatos, confirmando una libertad absoluta en el ejercicio del derecho de reunirse profesionalmente frente al Estado y a los demás individuos. En el segundo párrafo del artículo que se cita se establece de manera expresa que no se pueden estipular multas convencionales para el caso de separación de un sindicato de dicho precepto, se tendrá por no puesta.⁽⁹⁾

Los sindicatos se pueden clasificar de la manera siguiente:

Por su base física: Toda asociación profesional o sindicato descansa sobre un territorio geográfico determinado, donde ejerce su acción sobre los trabajadores o patronos en él residentes, de ahí que puedan clasificarse en locales, comerciales, provinciales, regionales y nacionales y en un futuro lo ideal sería aumentar a esta clasificación el de sindicato internacional.

(9) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, por Cavazos Flores Baltasar, Editorial Trillas, México, 1987.

Por la clase social que representan: Pueden ser sindicatos patronales o de trabajadores, ya que aún no son admitidos por la legislación los sindicatos mixtos.

Por su naturaleza frente al Estado: Pueden ser particulares u oficiales y personas de Derecho Público o de Derecho Privado, según la doctrina estatal que se sostenga y según posean imperium o carezcan de él. (10)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 hace una clasificación de los sindicatos de trabajadores, de la siguiente forma:

Gremiales, que son formados por trabajadores de una misma profesión u oficio.

De empresa, que los forman trabajadores que prestan sus servicios en una sola empresa.

Industriales, los formados por trabajadores que laboran en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de una rama industrial, que se encuentran instaladas en dos o más Entidades Federativas. De oficios varios, como su nombre lo dice, están formados por trabajadores de diversas profesiones, pero este tipo de sindicatos solo se pueden formar en un municipio cuando, el número de trabajadores de una sola profesión sea menor de veinte, que es el número que

(10) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI Revisado, Actualizado y Ampliado por Luis Alcalá Zamora y Castillo, Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1979, Página 328.

que fija la ley como mínimo para formar un sindicato.

También clasifica en su artículo 361 a los sindicatos de los patronos y dice que pueden ser:

Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y nacionales, que los forman patronos de una o varias ramas de actividades que se encuentran instaladas en distintas Entidades Federativas, fijándose como mínimo para formar un sindicato el número de tres patronos.

Igualmente la corriente moderna propone que a las denominaciones anteriores se incorporen 3 tipos de sindicatos:

- A) De personal académico
- B) De personal administrativo
- C) De institución (11)

Lo anterior es aplicable según el maestro Nestor de Buen Lozano, única y exclusivamente a los sindicatos universitarios.

Trueba Urbina habla de la personalidad jurídica y social de los sindicatos en los siguientes términos: " Tanto los sindicatos registrados por las autoridades conforme a la Ley, así como aquellos que por cualquier circunstancia no hubieren sido registrados por las autoridades encargadas de esta actividad administrativa laboral, dentro de los términos que al efecto se les señale, gozarán

(11) De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1987. 7ª Edición. Página 698.

de personalidad jurídica para todos los efectos que sean precedentes, conforme a nuestro derecho del trabajo. Nuestra Teoría Integral impulsa el derecho de asociación profesional, para el efecto de que el trabajador, en su beneficio, se integre en el sindicato, y el sindicato a su vez se integre en el Estado de derecho social comprendido en nuestra Constitución social, que es distinto al estado político o burgués que estructura la constitución política.

Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos de trabajadores tienen una personalidad social característica que los distingue de cualquier otro tipo de organización. " (12)

Para Guillermo Cabanellas sindicato: Es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas o sociales. (13)

El Sindicato asociación de trabajadores es una persona moral distinta a sus integrantes, en la cual solo pueden ingresar sujetos que son trabajadores.

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros, define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones constituida

(12) Trucba Urbina Alberto, Nuevo Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa. México 1975 Tercera Edición. Página 360.

(13) Cabanellas, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina 1959 Segundo Edición. Página 386.

para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." (14)

En opinión de Nestor de Buen Lozano, sindicalista: "Es la persona moral, libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase." (15)

Es persona moral porque es una condición de todos los sindicatos democráticos.

se forma por trabajadores o patronos, por que nuestro derecho acepta la constitución de sindicatos mixtos.

Se constituye para la defensa de sus intereses, porque el hombre aislado carece de fuerza.

(14) Bermudez, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 1989. Segunda Edición. Página 322.

(15) De Buen Lozano. Ob. Cit. Pág. 695

SINDICALISMO

Según el maestro Rodolfo A. Napoli es "el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores de agruparse a asociaciones estables distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos." (16)

Para el maestro Mario de la Cueva, sindicalismo es "la teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminados a la transformación de la sociedad y del Estado." (17)

Dándole en su definición dos características, una como organismo económico local de autodefensa y de lucha permanente contra cada empresario, para lograr las mejores condiciones de trabajo y otros beneficios; la otra como un cuerpo económico-político de contenido ideológico, que pretende mediante la acción política sindical la transformación del mundo económico y político en que actúa.

Sindicalismo, es una doctrina que orienta a los sindicatos a formular posiciones y que los considera, como la base fundamental de la organización económica y social.

(16) A. NAPOLI, Rodolfo, Manual de Derecho Sindical, segunda edición, Editorial La Ley S.A., Buenos Aires 1946, Página 21.

(17) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, segunda edición, Tomo II, Parte Especial. Editorial Porrúa, S.A. México 1961, Página 299.

De la anterior definición se puede apreciar que sindicalismo es un movimiento organizado de obreros, mediante sindicatos para la defensa y reivindicación de sus derechos.

Es un movimiento obrero revolucionario, que considera al sindicato como la unidad esencial de producción y distribución de riqueza. (18)

La palabra sindicalismo fué acuñada por los obreros franceses a finales del siglo pasado, revistiendo en este tiempo en Francia un carácter radical y clasista.

Las formas de lucha sindicalista pueden agruparse como sigue:

Sindicalismo condyuvante, que comprende al sindicalismo reformista, al cristiano y al sindicalismo de Estado.

Sindicalismo reformista: determina un método distinto al usado por los sindicalistas revolucionarios, pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha debiéndose organizar el proletariado, a fin de obtener justificadas reivindicaciones, sin que se pretenda la formación de una sociedad nueva, sino el alivio de la situación de los trabajadores.

(18) De Pina, Rafael, Diccionario de Derecho, quinta edición Editorial Porrúa S.A., México 1976, Página 343.

Sindicalismo cristiano: se inspira en la encíclica "Rerum Novarum" de León XIII y se concibe como un tipo de cooperativismo ajeno al sindicalismo de Estado, dotado de su propia estructura y formando en relación a elementos extraídos de la conciencia, emanada de convicciones propias, de quien ve la solución en la compenetración en el amor y en la hermandad de todos los hombres, se consagra la libertad sindical de los trabajadores, pero condena la violencia y la obstrucción irracional del sistema económico social.

Sindicalismo de Estado: pretende aparentemente apartarse de toda orientación política, manteniéndose en el campo puramente sindical.

Sindicalismo revolucionario, que comprende al anarco-sindicalismo y al comunista. El sindicalismo revolucionario estima inprocedente la acción directa la destrucción del régimen capitalista; este sindicalismo es adverso al Estado, dentro de su concepción los sindicatos no son órganos negativos sino positivos, pero con la obligación en primer lugar de hacer la revolución para reemplazar al Estado, fundamentando en dos grandes principios: la constitución universal del sindicato por industria y por profesión y la centralización o sindicato único.

Anarco-sindicalismo: esta corriente se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento de huelga solidaria y de la revelión espontanea de las masas. Esta corriente

tiene mucho arraigo en el pensamiento obrero mexicano de la revolución mexicana.

Sindicalismo comunista: pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación; adoctrina y robustece la vida sindical y prepara mediante la acción articulada y permanente, la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores. (19)

Hablando de manera general el sindicalismo constituye una transformación que hizo época, ya que los sindicatos actuales, no son solo simples organizaciones que sitúan a los trabajadores en una mejor posición contractual frente a los empresarios, sino la concentración de un gran poder.

Nos resulta de mucho interés ofrecer en este apartado lo reseñado por el maestro Nestor De Buen Lozano respecto al sindicalismo Soviético y Polaco.

La imagen pública de los sindicatos soviéticos se expresa generalmente, señalando que constituyen un conducto, una correa de transmisión de las decisiones estatales que hacen llegar a los obreros. En este sentido el sindicato ejercería a la inversa sus funciones tradicionales.

(19) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1988. página 2924.

No dejan de tener, sin embargo, vigencia especial los conceptos de Lenin sobre la función de los sindicatos en la Nueva Política Económica. Redactados del 30 de diciembre de 1921 al cuatro de enero de 1922, sirvieron de base a la Resolución del Comité Central del Partido Comunista (Bolchevique) de Rusia, del 12 de enero de 1922.

Lenin advirtió entonces que "tarea de los sindicatos estriba en contribuir al arreglo más rápido y menos penoso de los conflictos, con el máximo de ventajas para los grupos obreros que estos sindicatos representan, en la medida que dichas ventajas pueden ser aprovechadas sin perjuicio para otros grupos y sin daño para el desarrollo del Estado obrero y su economía, ya que sólo este desarrollo puede crear las bases para el bienestar material y espiritual de la clase obrera" (Obras escogidas, t.III, p. 673). Esta tarea atribuye a los sindicatos una función de intermediarios o bien de conductor para apelar a instancias superiores del Estado.

Los sindicatos, señalaba Lenin, habrán de buscar la inscripción voluntaria de sus miembros y no ser una organización de Partido. De otro modo se incurriría en el riesgo de la deformación burocrática.

En cuanto a la intervención de los sindicatos en la administración de las empresas, para Lenin era nociva e inadmisibles, pero sin que se perdiera de vista la posibilidad de los sindicatos de participar en la organización

socialista de la industria estatal, en base a los siguientes principios:

a) Participación en la creación de todos los organismos económicos y organismos del Estado ligados con la Economía, proponiendo sus candidatos e indicando su antigüedad, experiencia, etc...

b) Promoción y preparación de administradores salidos de las masas obreras y trabajadoras, en general.

c) Intensificación de la participación de los sindicatos en todos los organismos de planificación del Estado proletario, en la elaboración de los planes económicos y de los programas de producción y de gasto de los fondos de aprovisionamiento material de los obreros, en la relación de las empresas cuyo abastecimiento queda a cargo del Estado.

d) Fijación de tarifas y normas de abastecimiento.

e) Vigilancia de la disciplina y por el aumento de la productividad "sin inmiscuirse de ningún modo en las funciones de los tribunales populares en general ni en las funciones de la administración".

Algún comentarista soviético moderno dirá que "una vez victoriosa la revolución y formando el Estado socialista, las relaciones entre los sindicatos y el Partido se han estrechado. Hoy que los trabajadores detentan el poder, la inmensa responsabilidad de la edificación

de la nueva sociedad, incumbe de igual manera al partido, y los sindicatos. El Partido Comunista dirige la actividad de los sindicatos. Hay un gran número de miembros del partido entre los sindicalizados. Son numerosos los comunistas entre los responsables sindicales. Los sindicalizados miembros del Partido son el vínculo permanente que permite al partido asegurar su influencia ideológica sobre los sindicatos y dirigirlos".

Para un análisis más detenido del problema recomendamos la obra de Isnac Deutscher Los Sindicatos Soviéticos (Ediciones ERA, México, 1971), en la que este autor apunta sus dudas sobre la eficacia de una institución que juega, según su dicho, como un instrumento de coerción contra las clases trabajadoras por parte del Estado-patrono.

Como quiera que sea, no puede dudarse que la función de los sindicatos es, por naturaleza distinta, en un estado capitalista y en un estado socialista.

El problema polaco. En la República Popular de Polonia se viene produciendo un grave problema sindical desde mediados de 1980. Diversas causas parecen haber provocado lo que tiene ya caracteres de verdadera crisis. Por una parte, y ésta parece ser la razón evidente, el sindicalismo incorporado a la organización estatal, que ejercía esa función de transmisión de las consignas del Partido, su prestigio y ha sido substituido por una fortísima organización sindical independiente: el grupo "Solidar-

ridad" que dirige Lech Walesa. Es de aclarar que este grupo nace como apoyo en una disposición clara de la Constitución, el artículo 72 que asegura a los ciudadanos polacos el derecho de asociarse "con el fin de promover la actividad política, social, económica y cultural del pueblo trabajador". Por otro lado se produce la fuerte presión que ha supuesto para un pueblo universalmente católico, la presencia de un Papa polaco, Juan Pablo II a quien se ha permitido visitas oficiales al propio país. Finalmente, es factible suponer que las presiones del mundo occidental para lograr un cambio de estructuras en uno de los países claves del Pacto de Varsovia se hayan acentuado ahora y que en el fondo se esté aprovechando un cierto descontento para obtener ventajas mayores.

Como quiera que sea, parece evidente que los países socialistas tendrán que revisar seriamente su política sindical. Porque todo indica que la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción no ha impedido la acción arbitraria, en el orden económico y de trato de la burocracia política. (20)

(20) Ob. Cit. páginas 323 y 324.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL SINDICATO EN MEXICO.

A) EPOCA COLONIAL.

En 1521 se consumó la conquista de la gran Tenochtitlán por Hernán Cortéz, que le cambia el nombre y la denomina "la Nueva España", nombre que conservó hasta 1821.

Cortéz encontró que los aztecas tenían establecida una forma de trabajo conocida como "artesano" para contentar a sus soldados que les había tocado muy poco en la repartición del botín obtenido en la conquista, puso en vigor "la encomienda", que consistía en dotar a cada conquistador, de una extensión de tierra, con indios para que la trabajaran, a condición de enseñarles la religión católica y de defenderlos de cualquier peligro, pero los dueños de cada encomienda explotaron sin misericordia el trabajo de los indios.

También se establece en la Nueva España, industrias, "los obrajes" en donde los trabajadores llevaron una vida espantosa, ya que se les mantenía en calidad de prisioneros, azotandolos por la más mínima falta.

Más tarde para mantener la estabilidad del régimen se decretó la ordenanza de gremios, que tenía como contenido los estatutos económicos y de trabajo, regulaba el número de talleres, se determinaba la calidad y cantidad

del producto, el precio de ventas de los productos manufacturados también determinaba el salario de sus integrantes, siendo su principal finalidad regular la producción y el desarrollo del trabajo en beneficio de España. Los talleres de artesanos españoles que estaban agrupados por la religión se llamaban "cofradías" y a los agrupados por la ley "gremios".

Durante la década de 1780 a 1790, el sistema de los gremios tomó gran importancia y en 1814, se decretó en la Ciudad de México la abolición de éstos, ya que se habían vuelto un monopolio y ponían innumerables trabas a la industria, varias cédulas reales fueron dirigidas para dar mayor libertad en el ejercicio de los oficios y a debilitar los gremios.

En 1524 fué creado el Consejo de Indias, mediante cédula real, dictada por Carlos V; este consejo fué dotado de amplias facultades y entre sus atribuciones destacaban las judiciales para servir como tribunal de apelación; las legislativas, para preparar leyes destinadas a ponerse en vigor en las colonias de España, y las administrativas para proponer al Rey los nombramientos de los altos funcionarios.

Las Leyes de Indias son las ordenanzas emitidas por el real consejo de Indias, que es el antecedente donde se encuentran las primeras disposiciones de carácter

proteccionista en favor de los indios, contra la explotación de los conquistadores en la colonia, tienen un espíritu humanitario, inspirado en sentimientos de índole cristiano.

Como un hecho insólito en 1582 se da la primera huelga en la Nueva España, y la realizaron los cantores de la catedral metropolitana, porque se les pretendió disminuir su sueldo; esta huelga no fué con las características actuales pero reviste gran importancia debido a que en este movimiento los cantores huelgistas fueron apoyados por sus compañeros de gremio, al no aceptar otros el trabajo, este hecho trascendió a las altas autoridades eclesiásticas, las que considerando la importancia de tener música en las misas que se celebraban en la catedral, decidieron llegar a un arreglo, de ahí la importancia del hecho, ya que por primera vez se resolvió en favor de los trabajadores, tomando en cuenta la época y que se les pudo acusar a los cantores de conspirar contra la religión ante el santo oficio.

Otro intento de revelarse contra la injusticia y la explotación se dió en 1766 a consecuencia de una modificación en los salarios de los obreros de las minas de Pachuca y Real del Monte, lo que produjo un descontento entre los trabajadores, pero fué terminado por mandato del Virrey.

Durante el Virreynato no existió una organización industrial, lo que se traduce en la falta de gran-

des concentraciones de población trabajadora, por lo cual no existió una idea común o interés de tipo general que sirviera de base para la comunicación de los problemas de los trabajadores y de la necesidad de un reconocimiento al derecho de asociación.

B) EPOCA DE LA INDEPENDENCIA.

A partir de 1810 se inició la lucha por la independencia y llega a su culminación hasta 1821, durante este lapso, la mayor preocupación consistía en obtener la libertad sobre cualquier otra cosa, por lo que se hace a un lado el interés por tutelar los derechos de los trabajadores, pasando a segundo orden su situación laboral. (21)

El decreto de Don Miguel Hidalgo, del 16 de diciembre de 1812, que dió en la ciudad de Guadalajara, por el que abolió la esclavitud y los atributos que pasaban sobre los indios, además contenía las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras.

El movimiento de independencia no pudo derogar el régimen corporativo de la Nueva España, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso a partir de ésta, pero fueron sustituidas por reglamentos .

Las leyes de Indias entraron en desuso a partir de la independencia, ya que se tenía la idea de

(21) Graham Fernandez, Leonardo, Op. Cit. Página 32.

que éste movimiento obrara como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México, pero el régimen de libertad que se instauró con la independencia no tuvo esa consecuencia, persistiendo la práctica del trabajo forzoso, el peonaje y la esclavitud. (22)

En esta época estuvo vigente la Constitución española de Cádiz, que fué expedida por las cortes de Cádiz en 1812; teniendo vigencia en la Nueva España del 30 de septiembre del año de su expedición hasta el 17 de septiembre de 1814, esta Constitución no contenía ninguna regla para solucionar los problemas de los trabajadores, ya que solo regulaba en lo criminal y civil.

En septiembre de 1813, Morelos convocó a un Congreso en Chilpancingo, y en la sesión inaugural se dio lectura a 23 puntos conocidos como "sentimientos de la nación" entre los cuales se encontraban disposiciones relativas al Derecho del Trabajo, aunque en forma aislada, ya que decía el punto noveno: Que los empleos los obtengan sólo los americanos; y el Décimo: Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha. (23)

(22) Castorena J. Jesús "Manual de Derecho Obrero", Sexta edición, Fuentes Impresores, S.A. México, 1973, Páginas 42 y 43.

(23) Graham Fernández, Leonardo, Ob. Cit. página 33.

Una vez consumada la independencia, en septiembre de 1821, Agustín de Iturbide, con el Plan de Iguala proclama la independencia, entre cuyas bases se menciona: Todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo. Se puede observar claramente la libertad de trabajo; a partir de este momento hasta la constitución de 1857 hubo varias legislaciones pero ninguna incluye disposición que se refiera al problema del trabajo.

En la Constitución de 1857, donde se encuentra el pilar de la actual asociación profesional, ya que en ella contiene disposiciones de tipo social, que se pueden considerar como el reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores.

En su artículo Noveno establece: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la república pueden hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar" (24)

En el imperio, se crearon leyes sobre los trabajadores y había una junta Protectora de las clases menesterosas, la ley de noviembre de 1865, declara la libertad de trabajo, otorgó los descansos de domingo y días

(24) Ob. Cit. página 35.

feriados, obligó al pago de salarios en moneda y estableció que las deudas son personales del trabajador y no trasciende a su familia. (25)

El proletariado al servicio del capitalista, empieza a organizarse para defenderse, primero mediante la formación de sociedades mutualistas y después las cooperativas, que son los antecedentes directos del Sindicalismo, es así como en 1872 se forma el "Círculo de Obreros Libres" con el fin de velar por los intereses del trabajador y para mejorar su situación, al efecto formuló el Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, que fué aprobado en 1874. (26)

En 1905, el partido liberal mexicano, dirigido por los hermanos Flores Magón, lanzó un manifiesto a la clase proletaria, que contenía la demanda de una jornada máxima de ocho horas, salarios mínimos de un peso, garantías para la vida y la salud del trabajador, descanso dominical, indemnización por accidentes y pensión a los obreros que hubieran agotado sus energías en el trabajo, esto vino a despertar la conciencia de la clase trabajadora organizándose en todas las zonas fabriles de la república centros obreros para hacer electivas sus demandas.

Estas organizaciones de trabajadores fueron

(25) Castorena J. Jesús, Ob. Cit. Página 44.

(26) Historia del Movimiento Obrero en América Latina.

adquiriendo fuerza y un suceso importante sucedió en Cananea Sonora, donde los mineros de la Compañía Minera de cobre denominada "Cananea Consolidated Cooper Co. S. A.", realizaron movimiento de protesta el primero de junio de 1906, reclamaban mejores salarios y trato igual al que se le daba a los trabajadores norteamericanos, ya que en dicha empresa existía una desproporción en los salarios; respecto del trabajador norteamericano que ganaba el doble y en oro; al del mexicano que le pagaban en moneda nacional, además de que el obrero mexicano realizaba las tareas más pesadas.

La compañía rechazó las demandas y cuando los obreros mexicanos realizaban una manifestación de protesta, fueron recibidos a balazos lo que desató una batalla campal entre trabajadores de la mina, policías y trabajadores extranjeros, dando como resultado que los líderes de los trabajadores fueran detenidos y encarcelados. (27)

La semilla de Cananea dió frutos; los trabajadores de las fábricas de hilados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Jalisco, Querétaro y el Distrito Federal se pusieron en huelga y el 24 de diciembre de 1906, los dueños de las fábricas decidieron clausurarlas en virtud de que los huelgistas no cedían, dejando sin trabajo a 25,000 obreros.

(27) Araiza, Luis, Ob. Cit. página 43 a 47.

En enero de 1907, mil trabajadores de las fábricas de hilados del Estado de México se ponen en huelga apoyando a su compañeros de Orizaba y Puebla y como este estallaron otros tantos movimientos.

Los trabajadores de las fábricas de Rio Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo y solidaridad hacia sus compañeros de las fábricas de hilos y tejidos de Puebla, hicieron un paro y plantearon también sus propias demandas que consistían en aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo, mejores condiciones higiénicas y la abolición de la tienda de raya. Se nombró árbitro en el conflicto al Presidente de la República, Don Porfirio Díaz, la noche del 7 de enero de 1907 se convocó a una asamblea en un teatro de Orizaba, el conflicto se resolvió en favor de los empresarios y obligaba a los obreros a reanudar inmediatamente su trabajo, esto hizo que los obreros en rebeldía se lanzaran a las calles dispuestos a jugarse la vida antes que seguir soportando la situación miserable en que vivían, bajo la explotación de los extranjeros, se dirigieron a Rio Blanco y al llegar se dedicaron a tomar venganza, quemando las tiendas de raya las viviendas para obreros propiedad de las empresas.

Al saber lo ocurrido, el Presidente Díaz ordeno que las fuerzas federales reprimieran en forma sangrienta la inquietud obrera y así se hizo.

El 9 de mayo los obreros humillados, y ven-

cidos fueron regresando a las fábricas con excepción de los de Rio Blanco. (28)

C) EPOCA REVOLUCIONARIA.

En la etapa que precedió al desarrollo y estabilidad social de 1917, evidentemente no fue posible que existiera la conciencia entre los mexicanos de agruparse en sindicatos, en virtud de que su pretensión fundamental en la etapa revolucionaria fue encontrar su verdadera identidad y un modo de vida integral, es decir político, económico y cultural; ya que había varias facciones que que aspiraban al poder entre ellos los Villistas y los Zapatistas, razón por la cual no existe producción literaria que nos remita a la existencia de sindicato alguno de esta etapa de nuestra historia.

D) CONSTITUCIÓN DE 1917.

El congreso constituyente instalado en la ciudad de Querétaro, inicio las Juntas Preparatorias el 21 de noviembre de 1916 entregando el primer jefe su proyecto de Constitución reformada el 1º de diciembre.

La obra original y propia de la asamblea de Querétaro consistió en las trascendetales novedades que introdujo en las materias Obrera y Agraria, suficientes por sí mismas para transformar el proyecto de Reformas de Venustiano Carranza en una nueva Constitución.

(28) Graham Fernández, Leonardo. Ob.Cit. pág. 40 a 43.

El artículo 5º del Proyecto, sólo introducía la innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del Contrato de trabajo, e impedir que en él se renunciara a los Derechos Políticos.

La representación Obrera fundó la necesidad de reglamentar las garantías del obrero en un artículo especial, apoyada por Diputados renovadores. "Así como Francia después de su Revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros". (29)

La comisión de la Constitución retiró el dictamen del artículo 5º., a moción del Diputado Manjarrez apoyada por diversos diputados. A continuación se procedió a elaborar el proyecto del capítulo del Trabajo, mismo en que intervinieron los diputados Macías, de los Ríos, Rouaix el encargado de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, Lic. José Inocente Lugo, tomando como base, anteriores estudios legislativos en que había invertido Macías. El 13 de enero de 1917, los autores del Proyecto, lo presentaron como iniciativa ante el Congreso como Título Sexto, de la Constitución con el rubro del Trabajo, precedido por una exposición de motivos del Diputado Macías.

(29) Felipe Tena Ramírez. "Leyes Fundamentales de México 1808-1964", pág. 814.

La iniciativa pasó a la comisión de Constitución, que la acogió con pocas modificaciones, a las que se agregaron algunas otras no substanciales, cuando el dictamen fue discutido en la Sesión de 23 de enero y aprobada por unanimidad de 163 Diputados, convirtiéndose en el Artículo 123 de la Constitución.

La constitución fue firmada la mañana del 31 de enero de 1917, rindiendo la protesta de observarla, por la tarde los Diputados y Venustiano Carranza; siendo promulgado el 5 de febrero de 1917, entrado en vigor el 1º de mayo del propio año.

La Constitución de 1917, es la primera que introduce la novedad, apartándose del sistema rígido Constitucional acostumbrado, de colocar en la Carta Magna los derechos de los trabajadores en un capítulo especial, reglamentando entre otros el derecho de asociación profesional, señalando: tanto los obreros como los empresarios tendran derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Este derecho constitucional se reglamentó en la Ley Federal del Trabajo al publicarse ésta el 18 de agosto de 1931, reconociendo tanto a los patrones como a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. No pudiéndose obligar a nadie a formar parte o no de un sindicato.

Igualmente se limitó el derecho positivo de asociación a aquellas personas a quienes la ley prohíbe asociarse o sujetas a reglamentos especiales.

CAPITULO TERCERO

OBJETIVOS DEL SINDICATO.

INMEDIATOS Y MEDIATOS

A efecto de integrar el presente apartado y a manera de introducción ofrecemos lo señalado por Nestor de Buen Lozano al respecto:

"No es posible establecer un concepto universal del sindicalismo en la medida que la misma institución, regulada por distintos sistemas legislativos, presenta diferencias esenciales. Sin embargo, si se analiza con cuidado las formas distintas en que es contemplado, el sindicalismo en la medida que hay un factor común innegable: la agrupación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, se puede llegar a la conclusión de que hay un fondo común a toda organización sindical. Este se refleja en ciertas tendencias que, a efecto de darles forma en una intención sistemática, pueden traducirse en el catálogo de principios de la actividad sindical.

Los principios de que se trata son, básicamente, de estructura, que sirven de apoyo para la realización de fines de naturaleza trascendental, variable de acuerdo a los matices que pueda presentar el sindicalismo.

Es difícil manejar los conceptos de principios y fines si se pretende obtener una suficiente claridad conceptual. Porque puede ocurrir que se confundan unos

con otros, de tal manera, que lo que constituye, simplemente, un punto de partida la autonomía frente al estado o frente al patrono, se pueda considerar que constituye una finalidad. El lema: Por la libertad sindical podría dar esa idea. En realidad la libertad sindical no es un fin, sino un principio, porque los sindicatos no nacen con el objeto de ser libres. La libertad, que puede ser un propósito, no significa más que el medio adecuado para lograr los verdaderos fines del sindicalismo. Estos serán distintos de acuerdo a la ideología que sustente al movimiento sindical: reivindicaciones económicas, participación en la gestión de la empresa, supresión de la propiedad privada de los medios de producción.

De lo dicho se desprende ya una conclusión. Los principios pueden constituir un punto de partida o, por el contrario, una meta intermedia. En esa medida los principios podrían ser, de alguna manera, propósitos o fines intermedios a realizar, que no valen por sí mismos, sino en cuanto permitirán realizar el fin último. Tal vez un ejemplo aclare las ideas. Si un grupo de inconformes pretende llevar a cabo un movimiento revolucionario, es innegable que tendrá que lograr, previamente, el cumplimiento de determinados requisitos: organización, dinero, armamento, propaganda, etc... Estos no son fines, sino los elementos para llegar al propósito final o para ser más preciso, "medios" cuya obtención hará factible el alcanzar

la última meta, es decir, la toma del poder.

Hay legislaciones en las que los sindicatos han recibido el reconocimiento jurídico y que, además, consagran los principios fundamentales por lo que la acción sindical podrá dirigirse, solamente, a la realización de los últimos propósitos. Nuestro derecho, en términos generales, se encuentra en esa situación. En otros casos los trabajadores tienen que recorrer un camino más largo, en España, donde constituyó una meta inmediata lograr la libertad sindical fuera de las estructuras verticales. La meta mediata era otra y no pudo ser más evidente...

Viene a complicar un poquito las cosas la cuestión, innegable por otra parte, de que hay discrepancias importantes e inclusive contradicciones, en algunos de los principios fundamentales. Puede pensarse, que el sindicato, dentro de una línea marxista, sustente la tesis del internacionalismo proletario o que, por el contrario, en una línea congruente con los intereses de la burguesía, se declare nacionalista radical. La C.T.M., en nuestro país, es un ejemplo vivo de esa doble posición. Su lema, al ser fundada por Lombardo Toledano fue: "Por una sociedad sin clases" en la línea marxista. Al ser expulsado Lombardo y tomar su lugar Fernando Amilpa, en época del presidente Alemán, cambió el lema por el muy nacionalista e indiscutiblemente compatible con la línea burguesa de: "Por la emancipación de México". Esta posible discrepancia permite,

sin embargo, una doble clasificación en la que se incluyen los principios de una tendencia y sus contrarios, nacionalismo e internacionalismo proletario. Puede afirmarse, en base a lo expuesto, que es factible catalogar los principios sindicales en dos grupos. El primero abarcará los que son comunes, en términos generales a todas las agrupaciones sindicales; el segundo, supone doble relación, siendo los términos de la primera contradictorios con los de la segunda.

A continuación examinamos cada uno de estos grupos.

LOS PRINCIPIOS COMUNES A TODAS LAS CORRIENTES SINDICALES.

Podemos señalar como principios comunes a todas las corrientes sindicales, los siguientes:

a) Principio de unidad.- Con el principio de unidad ocurre que puede tener dos significados diferentes. El primero, al que nos queremos referir en este inciso, podría expresarse diciendo que en el sindicato la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para integrar, en base a ello, un instrumento tan eficaz como lo pueden ser el patrón gracias a su mayor poder económico. El axioma "la unión hace la fuerza" podría expresar adecuadamente este principio.

Dentro del régimen jurídico que acepta el pluralismo sindical la unión puede dirigirse hacia la formación de organismos diferentes. En el caso contrario la

pretensión es integrar un solo organismo de defensa de los trabajadores por determinado sector. A esta presentación la denominamos "unicidad".

La unión de los trabajadores constituye el principio fundamental en que descansa la vida sindical. Responde, tal vez, al sentimiento espontáneo a que se refería Lenin pero es evidente que no podría concebirse organización sindical que no se fundase en la unión de los trabajadores.

b) Principio de exclusividad.- Señala García Abellán que: el principio de exclusividad sindical presupone explícitamente un sindicalismo de clase o, más exactamente, presupone que el sindicato comporta el dogma de lucha y no el ejercicio de derechos de la profesión y la colaboración pública. En otro sentido García Abellán expresa el mismo principio señalado que implica que el sindicato esté integrado sólo por trabajadores o por empresarios, excluyendo así a los regímenes mixtos. Se trata, puntualiza el mismo autor, de una configuración bélica del sindicato.

Si partimos del supuesto de que estamos tratando sólo del sindicalismo obrero, puede parecer ocioso el principio de exclusividad, tal como lo presenta García Abellán. Sin embargo, creemos que este principio, que presume como punto de partida el sindicalismo de clase, en realidad tiene otro significado, al menos entre nosotros.

La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa. El segundo, que es en realidad consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el contrato colectivo de trabajo, del que será titular, de acuerdo a la terminología de la ley o administrador, conforme a la más en boga en la vida sindical.

Lo anterior implica que el sindicato titular tendrá de manera exclusiva ante la empresa la representación de sus miembros y demás, respecto de todos los trabajadores de la misma profesión si es gremial, o de la empresa o industria, si es simplemente el mayoritario, la administración también exclusiva del interés profesional.

La exclusividad suele derivarse de la ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato, por regla general respecto de los problemas colectivos, y con mucha frecuencia también de los individuales. La ley, sin embargo, atribuye a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trate de asuntos personales.

c) Principio de autonomía.- Recordemos, sin embargo, que autonomía significa, en lo esencial, la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta,

esto es, establecer un régimen jurídico. El compartimiento está determinado en cambio por la libertad.

La autonomía se plantea siempre en función de relaciones: con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado, con otras organizaciones sindicales, de la misma o de superior jerarquía (federaciones y confederaciones).

Es evidente que la autonomía se liga con el principio de la unidad sindical. Parece ser que en la medida en que los sindicatos se unifiquen, perderán autonomía. A mayor autonomía, obviamente corresponderá menor fuerza y en una curiosa paradoja se puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener la fuerza suficiente y que de ello conlleve la pérdida de la autonomía.

En nuestro país los sindicatos de empresa que no se adhieren a las centrales registradas son contemplados con desconfianza por éstas, ya que en ocasiones representa el resultado de una maniobra patronal. Así la autonomía frente a otros organismos sindicales puede implicar la autonomía o dependencia frente al patrón.

d) Principio de democracia.- Si excluimos los sistemas corporativos de los que fue el español el modelo más evidente y contemplamos las formas sindicales apoyadas en el principio de libertad sindical, especialmente

delineado en lo esencial con el Convenio 87 de la O.I.T., resulta evidente que la organización democrática constituye una nota permanente del sindicalismo. Esta idea expresaría el principio de que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías.

Nuestro derecho positivo está construido, a este propósito, en base a la idea democrática, según se desprende del segundo párrafo del apartado VIII del art. 371 que al referirse a las asambleas dispone sin dejar margen para una fórmula diferente que las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

Para García Abellón el principio que reseñamos, y que él denomina no muy a nuestro gusto principio de democraticidad, se expresa en postulados diferentes. Así, el principio considerado postula -dice García Abellón- la atribución de iguales derechos e igual tutela jurídica de éstos a todos los miembros del ente profesional, postula igualmente la consagración del régimen de las mayorías y minorías en la actividad sindical interna y externa; postula también la provisión de cargos por elección mediante, generalmente, sistemas de representación proporcional.

La realidad de la vida sindical es, lamentablemente, bastante diferente de un sistema democrático. Ello no debe extrañarnos. Ya en otra ocasión, al abordar a niveles más altos este mismo tema, decíamos lo siguiente:

El siglo XX se caracteriza por la apariencia democrática. Se presume la voluntad popular en elecciones para designar gobernantes, las más de las veces amañadas; se habla de movimientos populares donde sólo existen intereses de un grupo oligárquico. En el orden internacional, los organismos creados después de la última guerra viven en función de una supuesta democracia que generalmente agrupa a personas físicas afines a sus regímenes de gobierno, los más de ellos divorciados del verdadero sentir de sus pueblos..., que secundan a las grandes potencias en función de intereses personalísimos. Lo que es notorio por ocurrir en las esferas internacionales, se repite hasta el infinito según se desciende en la escala de los organismos colectivos, aun cuando de una manera más discreta. Recordemos las asambleas de sociedades mercantiles, las de sindicatos y aun cualquier asamblea de grupos de menos importancia, en las que el hábil manejo de las circunstancias, el saber interesar a unos y otros, crea una ficción de voluntad popular sabiamente apoyada en la indolencia o desinterés de esos grupos humanos, generalmente mayoritarios, que siguen la línea del menor esfuerzo.

A lo dicho entonces, hace más de veinte años, nada tenemos que agregar.

LOS PRINCIPIOS DISCREPANTES.

Sin el ánimo de agotar la clasificación de los principios en que se acusan discrepancias esenciales

en los puntos de partida de la vida sindical, podríamos mencionar los siguientes:

a) Nacionalismo o internacionalismo.- La concepción del internacionalismo proletario expresada en la frase que concluye el manifiesto de 1848, alcanza su mejor momento al nacer en Londres, en 1864, la Asociación Internacional de Trabajadores. En el Preámbulo de los Estatutos, al señalar las bases para la emancipación de la clase obrera, se hizo hincapié en el hecho de que "todos los esfuerzos dirigidos a este fin han fracasado hasta ahora por falta de solidaridad entre los trabajadores de diferentes profesiones en el mismo país y de una unión fraternal entre las clases obreras de los diversos países y que no siendo la emancipación del trabajo un problema nacional o local sino un problema social, comprende a todos los países en los que existe la sociedad moderna y necesita para su solución el concurso teórico y práctico de los países más avanzados.

Esta tendencia se apoya en la tesis de que tiene más en común el obrero de un país con los obreros de otro país distinto que con los burgueses de su propia nacionalidad y en la necesidad de que los obreros se presten entre sí todo el apoyo posible, con el objeto de destruir a su enemigo común.

El nacionalismo a ultranza se presenta entonces como tesis burguesa que sin decirlo de una manera

clara, antepone a los intereses de clase, los signos externos de su dominación: religión, himno, bandera, costumbres, tradiciones, idioma, terruño, provincialismo. En el mismo sentido se invoca la idea de las "ideologías extrañas" a la idiosincrasia nacional, concepto de utilización frecuentísima, tanto en los medios oficiales, como entre los más destacados sectores de la iniciativa privada y de los grupos sindicales dependientes. Y ciertamente se llega a la conclusión de que también extraña fue la religión católica para los pobladores indígenas del Anáhuac, el liberalismo juarista para los conservadores aliados con la Iglesia, y el anarquismo y socialismo deshilvanados de los Flores Magón, que tanto influyeron en la legislación social revolucionaria, para los científicos del Porfiriato.

Este nacionalismo o chauvinismo, como es tradicionalmente conocido, constituye un factor formidable de defensa burguesa. Los países desarrollados han superado ya los prejuicios del nacionalismo, pero entre los subdesarrollados y en aquellos que están en vías de desarrollo, el cultivo del nacionalismo constituye una tarea esencial de la burguesía, que no duda en apoyarse en el internacionalismo económico: empresas multinacionales, para lograr sus propósitos.

b) Unicidad y pluralidad.- El término "unicidad" al que ya antes hicimos referencia, aceptado por la Academia, refleja, según su Diccionario, la "calidad de único" (1970). Al emplearlo a propósito de los principios

del sindicalismo, se expresa la idea de que sólo un sindicato pueda tener la representación de un determinado sector de los trabajadores. El principio contrario es el de "pluralismo sindical".

García Abellán, dueño de una excepcional capacidad de síntesis elemento formidable para la sistemática jurídica que nos recuerda el estilo de Manuel Alonso García, ha clasificado los diferentes significados del concepto de "unidad sindical" entendida como "unicidad" señalando que "con la expresión unidad sindical se alude frecuentemente:

1. A la existencia de sindicatos únicos por categoría profesional.

2. Existencia de sindicatos únicos por ramas de la producción.

3. A la unificación bajo entidades superiores y sin perder su personalidad jurídica propia de unidades sindicales existentes.

4. A la atribución de ciertas y determinadas entidades sindicales de exclusivo derecho de representación ante determinados supuestos.

5. A la unión de varias agrupaciones sindicales segundo o tercer grado.

En realidad el sindicalismo único constituye un desideratum formal de los trabajadores, pero puede determinar, en la otra vertiente, el totalitarismo sindical,

absolutamente pernicioso y contrario, en primer término, a los intereses de los propios trabajadores.

Ya vimos antes que en México hubo algunas tentativas para establecer el sindicalismo único pero que no prosperó la tendencia. En realidad tanto la ley vigente como la de 1931 proclaman la tesis del pluralismo montada en una autonomía absoluta intersindical.

c) Sindicalismo de gestión, y congestión resultan evidentemente incompatibles las tres tendencias que se expresan en los vocablos anteriores. El sindicalismo de gestión sustenta el principio de que en el conflicto de las clases, a los trabajadores les corresponde, solamente, el procurar la mejoría de sus condiciones de trabajo, respetando la autonomía empresarial y el sistema capitalista. La cogestión, aceptando el capitalismo, intenta que sindicatos y empresarios compartan la responsabilidad del manejo de las empresas (Alemania Federal). La autogestión parte del supuesto de que las utilidades compartidas deben invertirse en la adquisición de conformidad a las fórmulas capitalistas, de las acciones de las empresas, para que los obreros, convertidos en accionistas, lleguen a controlarlas y a dirigir las en su propio beneficio (Perú) o bien, en una economía socialista moderada (Yugoslavia), que el control de las empresas lo ejerzan los sindicatos, sin perjuicio de la intervención de representantes estatales.

Las tres fórmulas mencionadas juegan de más o menos en un mecanismo capitalista, si bien la autogestión puede ser ya fórmula socialista. La autogestión inclusive, al menos de acuerdo al modelo peruano, constituye el resultado de un proceso paulatino e individualizado (por empresa), para que los trabajadores pacíficamente y mediante transacciones mercantiles, adquieren la propiedad de los negocios.

Enfrente de estas fórmulas, pueden invocarse el sindicalismo que sustentado teóricamente en la dialéctica y en el materialismo histórico, preconiza la desaparición de las clases, previo el escalón de la dictadura del proletariado, y el que, con alguna tradición cristiana, se apoya hoy en una crítica socialista del capitalismo pero que no se encuentra sustituto adecuado para éste. En México, ambas corrientes integran el llamado "sindicalismo independiente", motivo de inquietudes patronales, a veces visto con mal disimulada simpatía por algunas autoridades, pero que aún no refleja, ni con mucho, una corriente mayoritaria de pensamiento y de acciones sindicales radicales". (30)

Leonardo Crahan ofrece esta opinión:

"La asociación profesional que se encuentra

(30) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1987 Séptima Edición. Páginas 635 a 642.

integrada por trabajadores de una misma profesión, similar o conexas recibe el nombre de Sindicato. Sólo los trabajadores cuando se reúnen como ánimo permanente y que tienen ciertos caracteres que los identifican, serán los únicos que puedan formar sindicatos, acogidos por el Derecho del Trabajo y regulados por la Ley Federal del Trabajo.

El sindicato tiene como particularidad el que sus integrantes ostentan entre sí un carácter homogéneo, de amalgama.

Las finalidades de los sindicatos se pueden clasificar en dos: la que llamaremos finalidad principal y las finalidades secundarias o accesorias.

La finalidad principal de los sindicatos se encuentra limitada y únicamente se considerará que lo será, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; es decir, si la asociación profesional no tiene ese objeto, no puede considerarse como un sindicato. Es incuestionable, que ese estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes se entienden en función directa del problema que puede surgir entre trabajadores y patrones, pues de lo contrario no se cumple con el objeto del sindicato y por lo mismo, no podrá denominársele sindicato, se le llamará, asociación, asociación civil, sociedad, etc., más nunca sindicato. La finalidad principal, lo es una y nada más, que se llega a fundir con el objeto mismo.

Las finalidades que llamamos secundarias

o accesorias, por el contrario pueden ser muchas y muy variadas, serán de naturaleza científica, artística, cultural, recreativa, deportiva, etc.

Independientemente de la finalidad principal, única perseguida por el sindicato, adoptará y desarrollará las finalidades secundarias, que desee; de acuerdo con su estructuración y programa que se haya trazado, limitadas esas finalidades, claro está, a que estén de acuerdo con el derecho, la ley, buenas costumbres y la moral.

Nunca se llamará con el nombre de sindicato, en nuestro derecho positivo, o una asociación de trabajadores que persiga solamente finalidades de las que hemos llamado secundarias o accesorias.

La asociación profesional, desde luego, carece del propósito de lucro, está apartada de intereses comerciales o mercantiles, existe ausencia total de especulación.

Aún cuando en la terminología común y corriente, se emplea con sinónimos las palabras asociación y sociedad, cabe dejar asentado con toda claridad su distinción medular, que hace Lafaille, adoptando la terminología francesa. "Las sociedades se integran por miembros que persiguen beneficios pecunarios; la asociación tiene carácter desinteresado". Es conveniente agregar únicamente que el término desinteresado, mencionado por Lafaille, considero la toma, como sinónimo de carencia de

un interés pecunario.

También los sindicatos persiguen finalidades inmediatas y finalidades mediatas. La finalidad inmediata consistirá en el ánimo que existe entre sus componentes de reunión permanente para la defensa de sus intereses comunes, finalidad que también es única.

Las finalidades de carácter mediatas son varias, y se mencionan entre otras, en el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes a través de la contratación colectiva como medio efectivo para actualizar estas finalidades.

Insistiendo en la naturaleza de la asociación profesional. Páez, citado por Guillermo Cabanellas, menciona: "Todos sus elementos básicos se encuentra en la organización corporativa, ella se funda sobre una idea de bien común, cuyo desarrollo y particularidad exige, como factores coadyuvantes, la comunión integral de los sujetos conglutinados alrededor de esa idea, y el poder de autoridad que haga posible la cohesión y mantenimiento porque el día que aquella idea desaparece, caduca naturalmente la institución. Ello vendría a demostrarnos que el elemento principal es la idea directa ya que solo a su existencia, se aplican las restantes".⁽³¹⁾

(31) Graham Fernandez Leonardo. Los Sindicatos. Editorial Atlamiliztli. Primera Edición. México 1969. Páginas 57 y siguientes.

Eusebio Ramos y Rosa Tapia afirma lo siguiente de los objetivos del sindicato:

"Tomando en consideración que el sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento Obrero-Sindical, aceptamos lo que el Maestro de Derecho Social de la Universidad Nacional de la Plata, República de Argentina, Rodolfo A. Napoli nos dice en su manual de Derecho Sindical, refiriéndose a los fines del sindicalismo; que del estudio Epistemológico hace de éste, extendido a toda el área geográfica de su desenvolvimiento, pasando por Alejandro Gallart y Folch, y siguiendo al doctor Mario de la Cueva; que surge como primera comprobación, la que en los movimientos Sindicales de la mayor parte de los países, incluyendo al nuestro, alimentan dos categorías de fines del sindicalismo, perfectamente diferenciados unos de otros, unos inmediatos, que son de tipo realístico y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros; y otros Mediatos de tipo predominantemente Ideológico, representados por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y Jurídicas del ámbito Nacional o internacional en que actúan, y conformándolas con la Ideología Social que tales dirigentes profesan. Sigue diciendo el Mestro Napoli para explicarnos o diferenciarnos las dos categorías de los fines del Sindicalismo; el que la modificación deseada sea más o menos radical, el que nos invalida ni la coexistencia,

ni la diferenciación de los mismos, trate de realizarla por medios violentos, el que den referencia circunstancial a los fines de una u otra categoría.

En un breve comentario, acerca de las categorías que venimos tratando, sobre el objeto Inmediato y Mediato del Sindicato, o fines del sindicalismo que en este caso entendemos por igual; después del enunciado del artículo 356, el Dr. Alberto Trueba Urbina meritísimo Maestro de la Universidad Autónoma de México en Materia Laboral, para comprender las diferencias a que hemos hecho referencia, respecto de los fines perseguidos, no tan solo por el Sindicato de Trabajadores, sino de éstos con los patrones, expresa en su breve comentario que aparece en la Nueva Ley Laboral vigente: Que si bien es cierto que el derecho de Asociación Profesional se consigna en las fracciones XVI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, también es cierto que no tan sólo existen diferencias respecto de los fines perseguidos por el Sindicato de Trabajadores y el Sindicato de Patrones diciendo: "La Asociación Profesional de los Trabajadores es un Derecho Social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores (Diferencia Realista), por la transformación del Régimen Capitalista (Diferencia Ideológica), de la cual nos habló el Maestro Napoli, por tanto y respecto de la Asociación Profesional de los Patrones, persiguiendo fines distintos a los trabajadores, el objetivo

será la defensa de sus intereses respectivos; y como dice el Maestro Trueba Urbina, concluyendo en ellos en primer término el de la Propiedad.

Mejorar las condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores, en el ejercicio del Derecho Social consignado en las fracciones XVI y XVII, del Artículo 123, del apartado "A" de la Constitución Federal de la República Mexicana, que va desde la Coalición hasta la Huelga, sería conforme al Derecho Laboral Mexicano por lo que toca a los fines inmediatos del ejercicio Sindical de los trabajadores. La participación Profesional a través de su representación o de la masa de los agremiados en las luchas de carácter Político, para transformar el régimen capitalista, o sea, su antagónico en esta lucha de clases, viene a ser el objeto Mediato.

Transcribimos a continuación el fundamento Constitucional, donde deriva la Ley Reglamentaria que consagra la libertad para coligarse, así como el objeto de la misma tanto para los trabajadores como para los patrones, con las diferencias que ya hemos anotado en párrafos anteriores.

ARTICULO 123...Fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.

De esta forma, como los trabajadores, la

Constitución y la Ley otorgan el Derecho de Huelga; en igual forma los patrones para la defensa de sus intereses patrimoniales, pueden llegar hasta el PARO; y este será lícito sólo cuando el exceso de producción haga necesario suspender los trabajos o actividades de una empresa para mantener en un límite los precios, y que éstos sean constantes, toda vez que una producción excesiva traería un derrumbamiento de precios en el mercado, y cuya consecuencia lógica sería, que este desequilibrio en la Oferta y la Demanda, que no tan sólo afectaría a la Empresa sino que en última instancia repercutiría en los trabajadores". (32)

(32) Ramos Eusebio y A. Rosa Tapia. El Derecho Sindical Mexicano. Ediciones Contables y Administrativas. Tercera Edición. México 1982. Página 31 y 32.

CAPITULO CUARTO

REQUISITOS PARA CONFORMAR UN SINDICATO Y SER MIEMBRO.

A) Requisitos de forma y fondo para formar un sindicato.

Clasificación de los requisitos.- Para que un sindicato se considere legalmente constituido, la Ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos. Estos requisitos son de fondo y de forma. Los primeros son de tres clases: unos se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho, otros al objeto y los terceros a la organización del sindicato. Los de forma se relacionan con los trabajos que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo sindicato.

REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS:

Número de Personas.- El número de personas que legalmente pueden constituir un sindicato es de 20 si se trata de agrupación obrera y de 3 si es patronal. La exigencia de un número mínimo de afiliados es necesaria, tanto por razón de seriedad de la agrupación como por un principio de orden.

Profesión.- El artículo 232 de la Ley exige que el sindicato esté constituido por trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos. Hubo un tiempo en que la asociación de trabajadores sólo se constituía por individuos de una sola profesión o de un

solo oficio. La introducción del plural profesiones oficios o especialidades y de los calificativos similares (profesiones u oficios mediante cuyo ejercicio se producen artículos idénticos o semejantes) y conexos (profesiones u oficios que se relacionan en el proceso productivo en forma sucesiva, la labor de uno, es antecedente de la del otro), rompe definitivamente con aquel criterio.

Sin embargo, no todos los trabajadores de oficios similares o conexos pueden asociarse. A los requisitos del Art. 232 se añaden los del Art.233 que restringen los términos de aquel. Los trabajadores de oficios similares o conexos que pueden asociarse son los de una empresa o los de una industria. El sindicato de oficios varios se constituye por trabajadores de profesiones, oficios o especialidades diferentes, aunque no se hallen ligados, ni por la conexidad ni por la similitud, con tal que el número de los de cada oficio de la localidad sea menor de 20 y no puedan por lo tanto constituir un sindicato gremial. Obra en este caso el criterio de vecindad y el propósito de facilitar el ejercicio del derecho.

A pesar de esas modalidades, la ley no deja de sancionar la forma profesional de asociación; no tanto por tradición, como porque hay actividades que por su largo aprendizaje o dura preparación, dan ocasión a un verdadero espíritu de grupo entre los trabajadores que practican la especialidad, la profesión o el oficio.

Tenemos pues sindicatos de 4 tipos: el gremial o profesional en el que se prevé la identidad de ocupación; el de empresa, en el que se prevé el trabajo en común; el de industria, en el que el trabajo en común de los trabajadores de cada empresa, se combina con la similitud de las ocupaciones de las explotaciones de una rama económica o industrial y el de oficios varios en el que la vecindad, por sobre las profesiones y por sobre el trabajo en común, es el dato dominante.

Ahora bien, el oficio, el trabajo en común, la similitud de ocupación y la vecindad, con todos los anexos entrelazantes que cada uno de ellos implica y determina, obra sobre los grupos humanos y los hace verdaderas entidades sociológicas.

En nuestro concepto, el legislador, más que atender al dato oficio o a los otros analizados, ha fijado su atención en el grupo social subyacente para otorgarle a él, al grupo, el derecho de asociación profesional. Y como todos los patrones sólo forman ese grupo cuando tienen una misma actividad industrial o comercial, la ley autoriza su asociación sólo en ese caso.

Nacionalidad.- Los extranjeros pueden formar parte de un sindicato, pero les está prohibido desempeñar puestos en la directiva de la asociación. El principio del trato igual está reconocido por nuestro derecho, y sólo por un principio justo de patriotismo, se introduce

la modalidad mencionada.

Menores.- Los menores de 12 años, que carecen de capacidad para trabajar, tampoco la tienen para formar parte de un sindicato. Los mayores de 12 años sí pueden formar parte del sindicato (Art. 239), pero no pueden participar en la dirección y administración de la agrupación.

Se plantea el problema de determinar si el menor que no trabaja puede no obstante formar parte de un sindicato. La respuesta es afirmativa por razón de que el sindicato está autorizado para perfeccionar el consentimiento del menor, cuando éste tiene el propósito de trabajar.

Mujer.- La capacidad de la mujer en esta materia es idéntica a la del hombre. Si es casada no requiere autorización del marido para ingresar a un sindicato; basta con que trabaje. El Código Civil la autoriza a trabajar sin el consentimiento del marido. La oposición de éste a que la mujer trabaje, sólo puede ser fundada.

Patrón.- El sentido gramatical de los Arts. 123 fraç. XVI de la Constitución y 232 de la Ley, indica que los patrones no pueden formar parte de un sindicato obrero y los obreros de uno patronal. A este sentido gramatical corresponde, sin duda, la decisión franca del legislador que habla en el precepto primero "de asociaciones para defensa de los intereses comunes", en el segundo "de asociaciones de trabajadores, o de patrones", con cuyas

expresiones no hay lugar a duda alguna. Las prácticas sindicales son en el mismo sentido.

Representantes del patrón.- Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro ejercen funciones de dirección o administración, así como los trabajadores de confianza o sea los que tienen funciones de inspección, fiscalización y vigilancia y los que ejecutan trabajos personales del patrón dentro de la empresa, tienen derecho para sindicalizarse.

La Ley reconoce a esas personas la calidad de sujetos de derecho obrero. En consecuencia poseen capacidad para asociarse (Art. 4º, 48, 237 de la Ley y 123 frac. XVI de la Constitución).

La Ley no les niega ese derecho; ni siquiera el de formar parte del sindicato a que pertenecen los trabajadores de la empresa misma en la que prestan servicios; pero sí introduce una modalidad respecto de los directores: no serán admitidos en el seno del sindicato de los demás trabajadores para los efectos del contrato colectivo de trabajo; para todos los demás, sí pueden ser miembros de él.

Esta interpretación puede parecer dudosa si se tiene presente que a los términos concluyentes del Art. 237, se oponen los facultativos del 48; éste, habla de la posibilidad de excluir de la aplicación del contrato tanto a los representantes del patrón, como a los empleados

de confianza; aquél, de no admitir a los primeros (los representantes) en el sindicato, para los efectos del contrato colectivo. En realidad no se deniega el derecho de asociación a esos trabajadores.

REQUISITOS EN CUANTO AL OBJETO.

Nos interesan tan sólo los fines que la Ley asigna a los sindicatos, sin desconocer que pueden existir otras metas, algunas ocultas, otras, de transformación social, que tienen una gran importancia en la vida de los grupos.

Los textos.- La ley habla del sindicato como de la asociación de trabajadores o de patronos formada para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La constitución, para la defensa de sus respectivos intereses. Los dos conceptos, más el segundo que el primero, no son suficientemente precisos. Los intereses comunes de los trabajadores y de los patronos pueden ir hasta el infinito y abarcar realidades y problemas que no corresponden a la calidad de asalariados o de patronos.

Los intereses comunes resultan precisados por otros conceptos legales, Está en primer término el mandato que crea las figuras sindicales. Los intereses comunes de un grupo constituido al amparo de la Ley son los de los trabajadores de oficio, de una empresa, de una industria, de un pequeño poblado. Está el Artículo 43 que señala una actividad profesional de los sindicatos la cele-

bración de contrato colectivo de trabajo, se haya igualmente el precepto que determina qué actividades les están prohibidas a los sindicatos y aquel otro que marca el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, de cuyos mandamientos se deduce que el objeto real de los sindicatos, es la defensa y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las económicas de sus miembros.

"Si en el ejercicio del derecho de asociación general, pueden los hombres reunirse permanentemente para realizar un fin lícito, en el ejercicio del derecho de asociación profesional, sólo pueden hacerlo para la defensa y el mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los asociados. Es pues obligatorio ese fin para los sindicatos; si estos dejan de cumplirlo, o realizan uno distinto, pierden la calidad de asociación profesional y procede la cancelación de su registro, ya que dejan de reunir los requisitos de ley".⁽³³⁾

El legislador en este punto, se limitó a sancionar los fines espontáneos de la asociación profesional: aquellos que dan lugar al estamento social, y más tarde al sindicato.

Fines Políticos.- La reforma introducida al Art. 249 de la Ley que eliminó de la frac. 1 los fines

(33) Castorena Jesús. Manual de Derecho Laboral. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México 1981. Página 196.

políticos, hizo posible, y esta fue la intención del legislador, que los sindicatos pudieran proponerse fines políticos. Hasta ahora los sindicatos no han elaborado un plan de acción política; tampoco han formado un partido; su actividad en esta materia se reduce a adherirse a un partido político y a participar en los actos electorales.

Fines Económicos.- La amplitud del texto, los sindicatos pueden ejercer el comercio siempre que sea sin propósito de lucro, da oportunidad a la asociación profesional de realizar una obra de grandes proyecciones (cajas de ahorro, de seguros, de socorros mutuos) y de fincar sobre el patrimonio común de los trabajadores: fuerza de trabajo y fuerza de consumo, a través de la administración obrera, las bases de una nueva organización económica. Los objetos de transformación social, siempre que sigan cauces pacíficos y constructivos, pueden ser legalmente perseguidos por los sindicatos.

Fines Prohibidos.- Los objetos o fines que están prohibidos al sindicato son: su intervención en asuntos religiosos y el practicar la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, Art. 249 de la Ley. Este precepto hace referencia además al uso de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a pertenecer al sindicato y a participar en los actos delictuosos contra las personas o propiedades, con el fin de prohibir a los sindicatos uno y otros.

Los actos a que se refiere la Ley son delictuosos; caen dentro de las disposiciones del Código Penal; esa circunstancia es suficiente para que les estén prohibidos.

Otros Fines.- Los sindicatos están autorizados para realizar además, toda clase de fines culturales. Estos en lugar de desviar a la asociación de su finalidad legal, tiene el efecto de centrarla.

REQUISITOS DE ORGANIZACION.

Razón de ser de los Requisitos.- De una manera general, si la ley contiene ciertas exigencias en materia de organización de los sindicatos, se debe a que sólo mediante ellas se asegura una colaboración funcional de los miembros en la realización de los fines de la agrupación

Las disposiciones de la Ley regulan el régimen interno de la asociación y los órganos del sindicato.

Régimen Interno.- Los sindicatos deben contar con una carta, es decir, con un cuerpo de normas para regir su vida interna. Ese cuerpo de normas son los estatutos. Los estatutos deben regular un mínimo de materias: denominación, objeto, obligaciones y derechos de los asociados, condiciones de admisión, cuotas que deben pagarse, forma y términos del pago, manera de administrar esas cuotas y épocas de presentar cortes de caja o cuentas de administración. De la misma manera se exige que se consignent las

sanciones que aplicarán a los miembros del sindicato. Se expresarán además las causas de disolución y las reglas que han de seguirse para liquidar el Sindicato (Art. 246).

Organos.- Para asegurar la vida de la asociación es indispensable que cuente con determinados órganos: la asamblea y la mesa directiva. Pueden instituirse otros: comisiones, comités, etc. si así lo acuerda la asamblea.

La asamblea es la reunión periódica de los asociados para resolver los problemas de que debe conocer de acuerdo con los estatutos, con los usos o con las prácticas sindicales. Es el órgano soberano de la asociación, pero sometido a los estatutos. Puede modificarlos, pero no violarlos.

La mesa directiva es el órgano ejecutor de las resoluciones de la asamblea y de las disposiciones de los estatutos; tiene a su cargo, además, la representación del sindicato y el cumplimiento de los fines del mismo.

REQUISITOS DE FORMA.

Registro.- El sindicato debe gestionar y obtener su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, si se trata de actividades de jurisdicción local, o ante la Secretaría del Trabajo, si lo son de jurisdicción federal.

Para obtener el registro, el Sindicato remite por duplicado a la autoridad, copias del acta de la asamblea

constitutiva, de los estatutos, del acta de la sesión en la que se hizo la designación de mesa directiva y relación del número y nombre de las personas que forman el Sindicato. Estos documentos se autorizan por la mesa directiva del sindicato.

Aunque la ley no lo exige, la autoridad ha introducido otros requisitos: que se mencione el patrón o patrones a las órdenes de quienes prestan servicios los trabajadores miembros del Sindicato. Y a la verificación de los siguientes datos: si las personas que figuran como miembros del sindicato, son realmente trabajadores; si han dado su consentimiento para formar el sindicato, y si prestan servicios a las órdenes del patrón o patrones que se mencionan en la solicitud.

Satisfechas esas exigencias la autoridad está en el deber de registrar el sindicato.

Los efectos del registro son: adquirir personalidad jurídica y dar publicidad a la constitución del sindicato. La publicidad produce efectos contra terceros.

En este punto consideramos importante la opinión de Hestor de Buen Lozano que la emite en los siguientes términos:

La naturaleza del registro de los sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del derecho laboral. En realidad no

sólo del derecho laboral sino de todo el derecho, en cuanto que la intervención del Estado en el nacimiento o control de las personas jurídicas en general ha sido uno de los motivos de polémica más inquietante.

Aquí nos interesa determinar la naturaleza del registro. Sus efectos respecto de la personalidad moral de los sindicatos o de la capacidad para obrar serán tratados en el capítulo que sigue.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia (1970), en la acepción que aquí nos interesa, registrar - es "Transcribir o extractar en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares". Ahora bien: en el contexto de la ley laboral la autoridad laboral no se limita a transcribir o extractar los datos que ponen en su conocimiento quienes constituyen un sindicato. Por el contrario, la autoridad ejerce el derecho de crítica ya que puede negar el registro, si se producen las hipótesis del art. 366.

Por otra parte la autoridad carece de una facultad discrecional respecto del registro, de tal manera que la propia ley señala que "satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo" (art. 366, segundo párrafo), e inclusive, se puede producir el fenómeno que después examinaremos, del registro automático (art. 366, tercer párrafo).

Viene acomplir un poco las cosas, desde otro ángulo, el hecho de que el registro puede otorgarse bien por un organismo administrativo: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando se trata de un sindicato de competencia federal, bien por un organismo jurisdiccional: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de un sindicato local (art. 365), lo que impide identificar al registro en función del órgano que lo ejecuta.

En nuestro concepto el registro es, sin embargo, un típico acto administrativo, mediante el cual - el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica.

La Solicitud de Registro.

En el art. 365 se señalan los requisitos para la obtención del registro de los sindicatos. Del texto de dicha disposición se desprenden diversas conclusiones que es importante destacar.

En primer lugar, debe de subrayarse que la ley acepta que los sindicatos existen desde antes de registrarse ("Los sindicatos deben registrarse... a cuyo efecto remitirán...").

En segundo término, es evidente que el registro supone que el sindicato ha nacido de un acuerdo al

que se le ha dado la debida forma escrita, ya que exige que se remitan, "por duplicado", copias de los acuerdos que sirvieron para su constitución.

En tercer lugar, cabe insistir en la distinta competencia que corresponde, bien a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bien a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Después volveremos sobre ello.

Los documentos que sirven de base al registro son los siguientes:

a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

b) Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.

c) Copia autorizada de los estatutos.

d) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.

La autorización de los documentos anteriores corresponderá hacerla al secretario general, al de organización y al de actas, salvo que en los estatutos se determine otra cosa.

Autoridades Registrales.

La ley señala que corresponde otorgar los registros bien a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bien a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

de acuerdo a la naturaleza federal o local que tengan los sindicatos que pretenden registrarse (art. 365). Esta dualidad que ya destacamos antes, exige resolver dos diferentes cuestiones. Vamos a examinarlas separadamente.

a) Naturaleza del acto de registro.- Ya dijimos antes que el registro es un acto administrativo y no un acto jurisdiccional. Es obvio que al hacer tal afirmación atendemos al concepto material de acto y no al formal. Aquí resulta válido recordar para apoyar nuestra tesis, los conceptos de "función administrativa" y "función jurisdiccional". En la definición de Fraga la primera es "la que el estado realiza bajo un orden jurídico, y que consiste en la ejecución de actos materiales o de actos que determinan situaciones jurídicas para casos individuales" (Derecho Administrativo, Undécima edición, Edit Porrúa, S.A., México 1966, p. 61) y la segunda, que siempre supone "una situación de conflicto preexistente..." y "dos pretensiones opuestas...", constituye la facultad del Estado de aclarar que hay una situación en conflicto, y decidirla, haciendo, por ende, respetar el derecho, pero en forma que satisfaga las pretensiones de firmeza y estabilidad.

En el registro de un sindicato no se dan los supuestos de la función jurisdiccional. No se trata de resolver, mediante ese acto, un conflicto preexistente. Se trata, por el contrario, de la ejecución de un acto que determina una situación jurídica.

¿Cuál es entonces la razón de ser de esa dualidad de autoridades?

En realidad el problema tiene una razón práctica, que explica claramente De la Cueva al afirmar que "la razón de esta diferencia es la que en cada entidad federativa existen las Juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo, equivalente, en el Gobierno local, a la Secretaría Federal del Trabajo. La ley prevé la organización de esos cuerpos administrativos que denomina "Direcciones o Departamentos de Trabajo", pero razones presupuestarias impiden, en algunos casos, su constitución.

La opinión de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en el sentido de que es un error de la ley atribuir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la función registral, en lugar de hacerlo por medio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es, por lo mismo, totalmente infundada, ya que implica la tesis de que el registro es un acto jurisdiccional y esto no es exacto.

b) Casos de competencia federal.- De acuerdo a la letra de la fracción XXXI del Apartado "A" del Art. 123 constitucional, la competencia federal es la excepción. De ahí que deban considerarse de competencia local todos "los asuntos" que no se atribuyen en forma específica a la autoridad federal.

La competencia federal se surte, como es natural, en tres direcciones: la legislativa, que por mandato del proemio del art. 123 constitucional, corresponde de manera exclusiva al Congreso de la Unión; la jurisdiccional, dividida entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, de una parte y de la otra, las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; y la administrativa, ejercida a nivel federal por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y demás entidades federales que se mencionan en el art. 523 y a nivel local, por los Gobiernos de los Estados y sus dependencias y por el Departamento del Distrito Federal.

Ahora bien: no existe, respecto de los sindicatos, una clasificación específica que les atribuya naturaleza federal. En esa medida son diversos los criterios que hay que observar: el primero atenderá a la actividad de la empresa o industria en que se ejerza la función sindical; el segundo a la circunstancia de que la empresa de que se trate actúe en virtud de un contrato o concesión federal o le sea conexas; el tercero, a que la empresa ejecute trabajos en zonas federales y aguas territoriales y el cuarto, a que se trate de un sindicato nacional y el quinto, a que se trate de un sindicato nacional de industria que, por su propia dimensión, no pueda quedar registrado por una autoridad local.

La obligación de otorgar el registro constituye, sin embargo, un reto. En ocasiones las autoridades, cercadas por las exigencias de la ley, tienen que inventar pretextos que las necesidades "políticas" del momento revisten de muy dudosa legalidad. Las negativas, que ya antes citamos, a la petición de los sindicatos bancarios y del S.T.E. U.N.A.M. reflejan un desprecio olímpico y descarado por la ley. En esa medida el registro adquiere una importancia excesiva en la colusión de las autoridades registrales y de los tribunales de garantías, que en sumisa obediencia al mandato superior, la transforman en la llave del mundo sindical. Es obvio que tales medidas sólo serán válidas si la fuerza de los sindicatos, anterior y superior al acto de autoridad, se somete a su mandato, pero carecerán de eficacia: si los sindicatos toman conciencia de que su fuerza social es de mayor jerarquía que el simple requisito del registro." (34)

El registro automático.

En el tercer párrafo del art. 366, se dispone lo siguiente: "Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes

(34) Ob. Cit. Página 711.

podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva."

Está fórmula del registro automático persigue hacer efectivo el derecho de petición, consagrado en el art. 8º constitucional y constituye un serio impedimento para la práctica tradicional de guardar silencio ante solicitudes incómodas. De ello ha resultado que se dicten resoluciones absurdas, que han servido para poner en evidencia la orientación del Estado en esta materia.

La constancia del registro.

En los artículos 366, y 367 la ley hace referencia al documento en que la autoridad manifiesta que ha otorgado el registro, identificándolo como "constancia" o "resolución".

En realidad se trata de un acuerdo administrativo que se da a conocer mediante oficio. De ahí que deba distinguirse entre "resolución" y "constancia".

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades. El mismo valor tiene el registro otorgado ante la Junta Local de Conciliación

y Arbitraje.

La cancelación del registro.

A propósito de la cancelación de los registros sindicales, puede afirmarse que la problemática atiende a dos cuestiones distintas, a saber: Las causas y el procedimiento.

La ley señala (art.369) las siguientes causas de cancelación:

- a) En caso de disolución del sindicato.
- b) Que el sindicato deje de tener los requisitos legales.

En cuanto al procedimiento, el legislador se ha preocupado de poner énfasis especial en que la cancelación habrá de tramitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 369) y siempre en vía jurisdiccional (art. 370), prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa (art. 370). Es interesante advertir que aún cuando en el art. 370 se menciona la suspensión de los sindicatos, en vigor no existe disposición alguna que la regule. Debe de pensarse que la referencia a la suspensión obedeció a un exceso de celo legislativo, sin duda, impropio.

Para Graham Fernández: "Por requisitos formales o de procedimiento se debe entender, la documentación, trámites y formalidades esenciales para la legal organización del sindicato.

Es imprescindible que se reúnan además de los requisitos de fondo, con todos los formales; pues de ello depende el que se otorgue su registro por las Autoridades correspondientes.

En cuanto a los requisitos de fondo, el mismo Graham sostiene:

Existe una etapa anterior, de preparación a la constitución misma de la asociación profesional, se requiere de una fuerza creadora, de iniciativa que ponga en movimiento la iniciación de la agrupación, consistiendo en obtener las adhesiones y disposición encauzada a darle vida a la entidad social, como figura moral.

Esta etapa preparatoria, que podríamos llamar de enganche, necesita de una labor diaria de conocimientos personales por parte de quien o quienes llevan la iniciativa, o bien celebrar juntas o asambleas donde se dará a conocer las ventajas y conveniencias de su formación, los fines que se perseguirán, etc. Es un periodo de gestión en el cual no existe todavía la agrupación, pero ya cuando menos hay una idea, una figura intangible en el ánimo de los futuros componentes.

La constitución de una agrupación profesional, sin reunir sus integrantes en el momento presente, el término trabajador, supone que persigue crear un movimiento de inquietud, de agitación que va en contra de la naturaleza misma de la agrupación, buscará situaciones

ventajas para sus minorías, aprovechándose de la buena fé de los demás miembros ajenos a la situación de hecho que buscan plantear.

C) CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO Y POR SEPARACION.

La doctrina mexicana manifiesta respecto de este tema puntos de vista contradictorios. Vale la pena examinarlos, así sea someramente.

Para Mario de la Cueva, la cláusula debe ser considerada anticonstitucional en virtud de que "la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio". En apoyo a su tesis invoca, los siguientes argumentos:

a) La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida del empleo.

b) Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. En algunos estatutos sindicales, como en los del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana se utiliza también para "obligar a los trabajadores a observar determinada conducta social en relación con el grupo".

c) Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es "desnaturalizar su esencia".

d) La cuestión fundamental consiste en "la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa, de asociación profesional". "El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera porque el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución". Estos argumentos de De la Cueva se refieren a la libertad negativa, esto es, al derecho a renunciar al sindicato. En cuanto a los casos de expulsión el maestro señala que: "El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público".

e) Partiendo del supuesto de que las leyes deben interpretarse en su contexto y no individualizando las normas, De la Cueva afirma que la fracción XXII del artículo 123 (Apartado "A") prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y que no podrá considerarse como

causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esa virtud "no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.

f) Por último sostiene De la Cueva que no es admisible la tesis que afirma que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria. Para De la Cueva, dicha condición sería nula, por contraria al artículo 5º de la Constitución ("el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso"), y a la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución "por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional". Además, concluye el mismo autor, la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 constitucional decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros".

De ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias

el art. 358, expresión individualista de la libertad sindical, positiva y negativa ("a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta") y el art. 395 que consagra las cláusulas de exclusión. En nuestro criterio, el art. 358 entiende el concepto de obligación solo como deber jurídico, esto es, correlativo de un derecho y es cierto que nadie puede obligar a un trabajador a afiliarse o asepararse de un sindicato, en términos tales que esa obligación pudiera recibir apoyo de autoridad. Cosa distinta es la sanción de pérdida del trabajo por renuncia o expulsión sindicales, que se integra como un derecho colectivo frente al patrón y que éste debe de cumplir, sin mayor responsabilidad, separando -y no despidiendo- al trabajador.

Esta defensa social no es exclusiva del derecho sindical. El patrón la ejerce, sin que nadie se asuste por ello, cuando despide al trabajador. La pérdida de la patria potestad que es, sin duda alguna, una sanción enorme, vinculada al divorcio necesario, puede relegar a los progenitores, del núcleo familiar. Los hijos en tanto que acreedores a limenticios, pueden perder ese derecho fundamental que incluye la habitación cuando su conducta es negativa y los adoptados ingratos pueden verse

privados, inclusive, del vínculo legal de filiación. En el art. 2676 del Código civil se acepta que los estatutos de las asociaciones civiles determinen las facultades de la asamblea general "sobre la admisión y exclusión de los asociados". Podrían encontrarse otros muchos ejemplos.

En opinión de Guillermo Canabellas: Los derechos de las personas adheridas a los sindicatos son de dos clases: I) Individuales, que son aquéllos que el miembro puede invocar al mismo título que todo hombre; II) Sociales, que son los que pertenecen al sujeto a título de corporado. En realidad los primeros derechos, comunes a todo individuo, son de orden general y existen independientes al sindicato. Los verdaderos derechos sindicales son los de la segunda categoría, propios del régimen de asociación.

El primero y fundamental de los derechos que tiene todo afiliado a un sindicato es el de poder retirarse libremente de la entidad, que es la consecuencia obligada a la libertad de sindicación. Limita tal derecho la llamada cláusula de exclusión que es establecida por el art. 326 de la ley federal del trabajo de México, el que dispone: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir, y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión". Esta disposición ha sido interpretada en el sentido de que "cuando en el contrato colectivo se establezca que el patrón sólo ocupará trabajadores del

sindicato contratante, quienes dejen de pertenecer al mismo no tiene derecho a continuar trabajando". Dicha cláusula, a la que ya nos hemos referido, establece dentro de los acuerdos conocidos con el nombre de pactos colectivos de condiciones de trabajo la obligatoriedad para el patrono de no emplear trabajadores que no pertenezcan al sindicato con el cual pactan. Categóricamente es opuesto Caldera a dicha cláusula la que, a su juicio, "constituye evidentemente una coacción. Una coacción del mismo género de la que, en el estudio doctrinal del contrato de trabajo, sirve de eje a toda la legislación del trabajo. La que se ejerce por la fuerza económica sobre un trabajador que, para comer, necesita indispensablemente del trabajo. Como dice la Consultoría Jurídica de la Oficina Nacional del Trabajo (de Venezuela), esa coacción "es directa, es material y es decisiva, porque afecta gravemente a los únicos medios de vida con que cuenta el trabajador, para sí y para los suyos; puesto que un obrero, un asalariado, en general, no puede derivar medios lícitos de subsistencia para sí mismo y para su familia, sino estrictamente del ejercicio de su oficio, de la actividad que integra su trabajo". Y agrega más adelante el profesor Caldera: de hecho la cláusula sindical sería un arma de tremenda opresión. La tiranía de las conciencias sería su consecuencia. Ningún sindicato carece, hoy en día, de cierta orientación ideológica, y es imposible tolerar que mediante la amenaza

de quitarle el trabajo, es decir, el medio de ganar la vida, se imponga a un obrero respaldar las ambiciones y tendencias de los dirigentes sindicales. Si ello es cierto cuando la cláusula sindical se usa contra no sindicados, mayormente lo es cuando se emplea como un arma de lucha contra otros sindicatos, porque no cabe aquí alegar aquella desidia o negligencia", que es lo que no se expresa para justificar la inclusión de dicha cláusula.

Según Leonardo Graham en cuanto a la cláusula de exclusión podemos observar los siguientes aspectos:

La cláusula de exclusión de ingreso o llamada también de preferencia sindical, es aquel pacto que se incluye en los Contratos Colectivos de Trabajo por medio del cual el Sindicato tiene el derecho de cubrir con sus integrantes las vacantes o puestos de nueva creación, dentro de la empresa la presente cláusula no debe entenderse como obligatoria, respecto a su inclusión en el contrato, puesto que se requiere el previo acuerdo de las partes para su estipulación; es decir, potestativa de las partes. Ahora bien si se acuerda su inclusión en el contrato, entonces si es absolutamente obligatoria para las partes, quienes deben de cumplirla en sus términos.

La aplicación de ésta cláusula crea una obligación recíproca entre el sindicato y el patrono, pero no puede desconocerse que en un momento dado se lesionen intereses y derechos de los terceros, cuando el sindica-

to propone a un trabajador para ocupar un determinado puesto o plaza, bien sea que esté vacante, o bien que se refiera a un puesto de nueva creación, relegando a un trabajador que además de reunir los requisitos requeridos para desempeñar satisfactoriamente el trabajo, tenga una mayor antigüedad, en este caso particular que se analiza, desde luego que el trabajador relegado o postergado, puesto que no obstante tener mejores derechos no es propuesto por su agrupación, tiene libre y expedito sus derechos individuales, para ocurrir ante los Tribunales competentes de trabajo a presentar sus reclamaciones correspondientes.

La cláusula de exclusión por ingreso o preferencia sindical, es aceptada uniformemente por los autores y tratadistas.

Respecto a la cláusula de exclusión por separación, no entraremos a analizar si es aceptada o no por la mayoría de los estudiosos del Derecho, o bien si se debe considerar como inconstitucional o anticonstitucional; únicamente expondremos los problemas que se plantean con motivo de su aplicación y su justificación.

La cláusula de exclusión por separación se define como aquel pacto incluido dentro del Contrato Colectivo de Trabajo por medio del cual, la empresa o patrono queda obligado a despedir a los trabajadores miembro del sindicato que incumplen a su vez con las disposiciones internas de la agrupación, es decir con sus estatutos

o renuncian a seguir perteneciendo a la agrupación; a pedimento del sindicato titular.

Considero que sería más correcto que esta cláusula de exclusión por separación se reglamentara en forma más particular y que igualmente se estableciera un procedimiento adecuado dentro de los requisitos que deben de expresar el estatuto, para proceder a expulsar a un trabajador, indicando además, en forma análoga a la rescisión, las causas por las cuales es procedente; todo esto como una obligación consignada en la Ley y que se tomaría en cuenta al estudiar por la autoridad registradora el cumplimiento de los requisitos señalados a los estatutos.

Dentro de los requisitos específicos que se fijarían para la expulsión de un miembro del sindicato; lo que es el preámbulo del despido del trabajador, al aplicársele la cláusula de exclusión por separación, se precisaría el número de miembros que integren la comisión de honor y justicia encargada de formular el dictamen respecto a la culpabilidad o inculpabilidad del trabajador; procedimiento a seguir para resolver la imputación, asimismo se le garantizaría plenamente la legalidad de audiencia para que pudiera defender su caso de acuerdo con sus intereses, etc.

Con este procedimiento creo firmemente que se obtendrían mejores resultados atento a que no se

atacaría la soberanía, la autonomía del sindicato, y por su parte, la empresa, la negociación tendría la obligación de exigir a la agrupación solicitante, exclusivamente de que a la petición de la organización para aplicar la cláusula de exclusión por separación se le anexarán un tanto de todas las actuaciones llevadas a cabo para decretar la expulsión del trabajador, sin que se le dieran facultades para revisar tal procedimiento; sería una obligación de tipo formal únicamente.

Igualmente sería obligatorio para la organización remitir un tanto de la documentación formulada con motivo del procedimiento que se ha indicado, a las autoridades del Trabajo competentes con el apercibimiento de no producir efecto la aplicación de la cláusula de exclusión solicitada por el sindicato, si no cumplen con esta formalidad, siendo a su cargo los daños y perjuicios causados al trabajador.

Lo anterior funcionaría como una sanción por no cumplir el sindicato con los requisitos formales que se le fijarían en la ley de la materia, siendo una situación totalmente diferente, el hecho de que no se hubieran ajustado al procedimiento establecido para proceder a la expulsión o separación de un trabajador, ya que ésta situación daría motivo a una reclamación en contra de la agrupación por parte del trabajador afectado donde

se alegaran las violaciones realizadas en su perjuicio y que dan nacimiento al ejercicio de su acción, correspondiendo al órgano jurisdiccional resolver la cuestión planteada, en otros términos, si la agrupación agotó y cumplió el procedimiento estatutario para expulsar al trabajador, pero omite exhibir la copia de la documentación respectiva, se hace acreedora a una sanción de carácter formal consistente en no tener por aplicada la cláusula de exclusión por separación, pero sujeta a confirmación por los medios idóneos de prueba.

Cabe señalar, que para invocar legalmente la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, la asociación profesional, necesita la celebración respectiva de una Asamblea, Convención o Congreso, donde se apruebe tal medida, por sí o por apoderado, cuando menos, las dos terceras partes de sus miembros.

Al respecto la Corte ha sostenido el siguiente criterio: CLAUSULA DE EXCLUSION, COMPROBACION DE LA CORRECTA APLICACION DE LA.- Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional

de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y a la firma de los mismos.

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.- Para la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando existía en los contratos colectivos seconceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del Artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

D) LIMITACION Y PROHIBICIONES DEL SINDICALISMO.

Eusebio Ramos dice:

"El contenido del Art. 37B de la ley, en sus dos fracciones, sigue la misma idea de la antigua ley, virtud a la reforma propuesta por el Presidente Cárdenas, que suprimió la prohibición de que los Sindicatos intervinieran en la política del país o ejercitaran, como Sindicatos, actividades políticas. Se confirma la teoría de que los sindicatos como personas morales de Derecho Social tiene facultad de ejercitar toda clase de activida-

des políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical.

Artículo 378. Queda prohibido a los Sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercitar la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Existe también una facultad disciplinaria de la Asociación Profesional para incluir, en los estatutos, las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores. Sanción que es una especie de derecho punitivo, pero que de ninguna manera puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario de la Asociación Profesional a la categoría de Derecho Penal; y en la condición actual de nuestro Derecho Positivo, carece la Asociación Profesional del poder requerido para dictar el Derecho Penal Público. La Cláusula de Exclusión por separación se encuentre prohibida por la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar del trabajo a sus obreros, sin incurrir en responsabilidad, a menos de existir causa justificada.

En la realidad, los que son meramente prohibiciones son sólo los dos casos que hemos enumerado en el Artículo 378, y que se refieren a la intervención en asuntos religiosos o ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Entre los argumentos de mayor peso, que se hicieron

valer para llevar a cabo la reforma, fue que los Sindicatos debían participar en la vida ciudadana y obtener que obreros auténticos ocuparan escaños en las Cámaras Legislativas, para hacer oír la voz de los agremiados. También se dijo que la práctica ya actuaban en la política militante y era preferible reconocer legalmente esta situación". (35)

"Limitación de los fines de los sindicatos.- Resumiendo lo dicho hasta ahora se puede indicar que los sindicatos tienen exclusivamente por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos de la profesión a que correspondan, objeto expresamente señalado por el artículo 3º de la ley francesa de 1884, la que fué modificada por otra ley de 12 de marzo de 1920.

Ahora bien, cuando se expresa cuáles son los fines que persiguen los sindicatos se expresa siempre la prohibición de desarrollar aquéllos que tengan el carácter lucrativo. Los sindicatos pueden tener objetivos de carácter económico, pero que no reviertan en lucro para la entidad, ya que no es éste el móvil que deben perseguir al no ser entidades mercantiles (36)

El inciso II del artículo 249 de la Ley Federal de Trabajo de México prohíbe a los sindicatos, expresamente, el ejercicio del comercio con fines de lucro. A contrario sensu quiere esto decir que los sindicatos pueden ejercer el comercio con tal de que no persigan fines de lucro, lo que parece una contradicción

(35) Ob. Cit. página 59

(36) Ob. Cit. página 76

por cuanto el comercio entraña, de por sí, un propósito lucrativo, y si el ejercicio del comercio se realiza sin fin lucrativo no serán comerciales las operaciones que el sindicato realice.

Esta prohibición de los fines lucrativos, no impide que la entidad pueda adquirir fondos. El sindicato puede percibir cuotas de sus asociados y obtener otros beneficios, pero en su manifestación visible y directa no ésta la finalidad propia y principal que debe perseguir, sino la defensa de los intereses económicos y profesionales de que se trate.

Como se expresa en la obra de PLANIOL Y RIPERT el principio de la especialidad implica el que las personas morales no reciben derechos y no celebran actos sino de acuerdo con su objeto. Así como la compraventa de inmuebles o actos de comercio con fines lucrativos. Hay que tener presente la posibilidad de que por acuerdo de los integrantes de la entidad pueda modificarse el objeto de la misma, de tal manera que la extensión de los fines es variable, pero siempre sometida la asociación a la competencia preestablecida para el desarrollo de su función principal. Una asociación profesional, reglamentada como tal, no puede pretender sino realizar los actos necesarios para desarrollar eficazmente los propósitos establecidos en sus estatutos, que constituyen la ley a la cual deben someterse.

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 378, los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos, ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. La ley es omisa en cuanto a las consecuencias específicas que pueden derivar de la violación a esas prohibiciones. Cabe pensar que sólo serán aplicables sanciones pecunarias, en los términos del Título Dieciséis, art. 992 y siguientes de la ley.

La primera prohibición deriva, ciertamente, de una razón política. Sin embargo creemos que se trata de una declaración inútil por innecesaria. ¿Cuál podría ser la intervención de un sindicato, como persona moral, en asuntos religiosos? En un país como el nuestro en el que la religión católica, más como tradición que como sentimiento consciente, una prohibición de esta naturaleza estaría de más si existieran razones de peso para obstaculizar la intervención sindical en asuntos religiosos. Pero ciertamente, fuera de organizar eventualmente alguna peregrinación guadalupana, a los sindicatos les tiene sin cuidado realizar ese tipo de intervenciones.

"El problema, a la inversa, sí ha resultado inquietante en los últimos tiempos. La participación del F.A.T., de raíces democrática-cristianas y la presencia de un clero político y socialista, siguiendo un poco el ejemplo del padre Camilo Torres, el guerrillero colombiano, cuyo principal representante en nuestro país sería el

inteligente y humanista y hasta hace muy poco tiempo obispo de Cuernavaca Sergio Méndez Arceo, Han provocado una evidente molestia en los medios empresariales y estatales. Sin embargo, en el art. 130 constitucional sólo se señalan limitaciones políticas a los miembros de los cultos, pero no sindicales. De ahí que, al menos, por ahora, nada se pueda impedir de esa actividad.

La segunda prohibición es, en nuestro concepto, esencial. Es obvio que no se impedirá, a los sindicatos el llevar a cabo, en forma aislada, actos de comercio. Los mismos, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 75 del Código de comercio, no implican, necesariamente, el ánimo de lucro. Pero si un sindicato actúa, en forma constante, como comerciante (y de ello se inferirá el ánimo de lucro, necesariamente), se estará desvirtuando su esencia. Creemos que tal conducta podría conducir, inclusive, a la cancelación del registro, ya que dejaría de tener los requisitos legales (art. 369-II) al no proponerse la finalidad prevista en el art. 356 (art.366-1).

En cierta medida ése es el problema que se ha planteado en México con los sindicatos de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, que han actuado simplemente como empresarios de mano de obra y no como organizaciones gremiales".⁽³⁷⁾

(37) IBIDEN.

CAPITULO QUINTO

EL SINDICATO Y SU RELACION CON SUS
AGREMIADOS Y LA PARTICIPACION DE ESTOS.

A) LA REPRESENTACION SINDICAL Y EL SINDICATO COMO REPRESENTANTE DEL INTERES COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES.

En la naturaleza misma de la institución sindical se encuentra la de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales. Aparentemente esta facultad es exclusiva de los sindicatos de trabajadores, ya que se indica que se otorga "sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

En realidad esta facultad, cuyo ejercicio requiere acreditar la afiliación del representado, corresponde a la esencia de los fines sindicales, esto es, a la función de defensa de los intereses de los sindicalizados.

No parece que exista una razón especial para excluir de esta regla a los sindicatos patronales, salvo que se considere que los patrones habrán de adaptar los mandatos a las reglas civiles y mercantiles aplicables.

En realidad se trata de una regla cuya aplicación práctica es relativa ya que la necesidad de acreditar la afiliación del trabajador de que se trate

puede superarse mediante el otorgamiento de mandato en simple carta poder, en los términos de los ordenados en el art. 692.

En el estudio del sindicato y de sus relaciones con el Estado y con las empresas se encuentran los matices más interesantes de una perspectiva jurídica. Pero, además, el tema tiene una íntima vinculación con aspectos políticos. No puede olvidarse que en las formas sindicales -o así denominadas- del fascismo, la incorporación a los sindicatos era obligatoria y, por ende, la representación de los intereses, no de clase pero sí de la actividad, resultaba oficiosa.

En el ámbito del sindicalismo democrático, que es el modelo que nos ocupa aquí, la representación puede asumir expresiones enormemente diversas. Podrían mencionarse las siguientes:

a) Representación de intereses individuales que pueden convertirse en generales si afectan a todos o a la mayoría de los integrantes del grupo .

b) Representación de intereses colectivos.

c) Representación de intereses de clase.

Examinemos a continuación cada uno de estos temas.

La perspectiva de la Teoría general del derecho.

La idea de representación se relaciona con la posibilidad de que la conducta de una persona produzca efectos sobre otra. A ese propósito ha dicho Francesco

Messineo que: "La declaración de voluntad -de ordinario- es obra del sujeto interesado (se dice, en tal caso, que la declaración se hace en persona propia o en nombre propio) y produce efectos en el círculo jurídico de él. En tal caso, sujeto de voluntad y sujeto del interés por el cual la declaración es emitida, coinciden. Pero este no es un dato constante; cuando la voluntad sea declarada por un sujeto, no para sí, sino para otro sujeto, falta la coincidencia antes observada; y los efectos de la declaración no se producen en el círculo jurídico del declarante. En ésta la hipótesis -agrega Messineo-, de la declaración de voluntad emitida (por el sujeto) por medio de su representante. En términos más concretos Ernesto Gutiérrez y González, profesor mexicano, dirá que la representación es: "el medio de que dispone la ley o una persona capaz, para obtener, utilizando la voluntad de otra los mismos efectos que si hubiere actuado el incapaz, o válidamente un incapaz".

De acuerdo a la clasificación de José M. Gastaldi, la representación puede clasificarse en legal y voluntaria, activa y pasiva, directa o indirecta, en interés del representado y en interés ajeno.

La representación es voluntaria si el poder es conferido por el interesado y legal, si deriva de la ley. La primera está regulada a través del contrato de mandato. La segunda atiende a factores diversos como son

los que derivan de la incapacidad (regulación de la patria potestad y la tutela); de la circunstancia de ser la representada una persona jurídica-colectiva, en cuyo caso la representación puede estar dada por la voluntad de quienes la constituyen (en una sociedad mercantil), o ser el resultado de un acto legislativo (en el caso de las empresas descentralizadas del Estado en las que la ley se atribuye la representación a un determinado órgano colegiado o personal). Finalmente, la representación puede ser la consecuencia de una determinada situación jurídica y derivar igualmente de la ley. Es el caso de los trabajadores sindicalizados, cuya representación automática queda a cargo de los sindicatos, salvo que el propio trabajador pida que cese (art. 375 L.F.T.). Una situación análoga se produce con los representantes del patrón a los que se le reconoce ese carácter sólo por el hecho de ser directores, administradores o gerentes, o por ejercer funciones de administración en una empresa o establecimiento.

La representación es activa cuando se emite una declaración de voluntad por otro o, en general, se celebra un negocio por otro y pasiva cuando el representante recibe la declaración en lugar del representado. En la primera situación el representante toma la iniciativa y hace, una proposición para la concertación de un determinado negocio a nombre de otro. En el segundo, un tercero o una autoridad se dirigen al representante, con el objeto de que celebre un determinado negocio jurídico o para

darle a conocer un acto procesal. Podrían invocarse como ejemplos la notificación o el requerimiento.

La representación es directa cuando el representante actúa en nombre del representado poniendo de manifiesto que los efectos del negocio jurídico no pueden producirse para sí sino para el otro. Es indirecta cuando el representante actúa en su propio nombre tal como lo prevé el art. 2560 del Código Civil en vigor en el distrito federal (México).

Los efectos de la representación pueden producirse en beneficio exclusivo del representado; del representante y del representado; sólo del representante; sólo del representante y un tercero; sólo del representado y de un tercero o sólo de un tercero.

En México es de frecuente uso la figura del mandato denominado irrevocable cuya función es dar cumplimiento a una obligación lícita, transferir la propiedad de una cosa. Es importante aclarar que el efecto del incumplimiento no es otro que la determinación de una responsabilidad del mandante que revoca, no obstante estar obligado a cumplir, ya que el mandato es, por esencia, revocable (art. 2505 del Código Civil del D.F.).

La representación sindical de intereses individuales.- En algunas legislaciones, México particularmente, se otorga a los sindicatos la facultad de representar ex-lege a sus miembros, en defensa de sus derechos indivi-

darle a conocer un acto procesal. Podrían invocarse como ejemplos la notificación o el requerimiento.

La representación es directa cuando el representante actúa en nombre del representado poniendo de manifiesto que los efectos del negocio jurídico no pueden producirse para sí sino para el otro. Es indirecta cuando el representante actúa en su propio nombre tal como lo prevé el art. 2560 del Código Civil en vigor en el distrito federal (México).

Los efectos de la representación pueden producirse en beneficio exclusivo del representado; del representante y del representado; sólo del representante; sólo del representante y un tercero; sólo del representado y de un tercero o sólo de un tercero.

En México es de frecuente uso la figura del mandato denominado irrevocable cuya función es dar cumplimiento a una obligación lícita, transferir la propiedad de una cosa. Es importante aclarar que el efecto del incumplimiento no es otro que la determinación de una responsabilidad del mandante que revoca, no obstante estar obligado a cumplir, ya que el mandato es, por esencia, revocable (art. 2505 del Código Civil del D.F.).

La representación sindical de intereses individuales.- En algunas legislaciones, México particularmente, se otorga a los sindicatos la facultad de representar ex-lege a sus miembros, en defensa de sus derechos indivi-

duales (art. 375 L.F.T.) sin perjuicio de que, si lo estiman conveniente y a petición del trabajador, cese esa representación en una situación específica. En otros países, como Argentina, esa representación no se da y en todo caso se requiere el otorgamiento de un mandato.

Esta es una situación diferente de la que normalmente se produce cuando se trata de la representación legal que suele establecerse en beneficio de los menores y de los incapacitados y eventualmente de los ausentes pero no de quienes tienen capacidad por sí mismos.

En el fondo, esa disposición envuelve la idea de que se considera incapaz, en principio, al socio del sindicato. Claro está que se trata de esa incapacidad social no efectiva, que está detrás de la concepción tutelar del derecho del trabajo. Por otra parte asume, en cierta manera la intención de atribuir a la organización gremial una potencia gestonaria que, en términos de fuerza, puede representar la posibilidad de presionar al contrario sin necesidad de ratificaciones individuales.

La puesta en práctica de esta facultad sindical no está, sin embargo, exenta de dificultades ya que en todos los casos, será preciso acreditar la condición de miembro del sindicato del trabajador que se intente representar, en un juicio individual. El resultado habitual, al menos en la experiencia mexicana, consiste en que se utilice el mandato especial, debidamente requisitado, que releve de la carga de la prueba de la afiliación.

La representación de intereses colectivos. La representación de los intereses de clase, en relación específica al ámbito particular de la empresa o del establecimiento con el que el sindicato tenga celebrado el correspondiente pacto colectivo de condiciones de trabajo, constituye la vocación esencial de los sindicatos. En general las legislaciones omiten decirlo de manera expresa, salvo, la mexicana que constituye a los sindicatos por propia naturaleza, la función de defender los intereses de los trabajadores o patronos afiliados (art. 356). Sin embargo, a los sindicatos se les atribuye el derecho de celebrar convenios colectivos de trabajo para que surtan efectos no solamente entre los trabajadores miembros del sindicato sino de otros y, en términos generales, inclusive de los trabajadores de confianza. La idea del sindicato más representativo, de tanto valor en la práctica europea, está presente en el sindicalismo.

Esa defensa de los intereses comunes obliga a una representación que se manifiesta en la celebración de contratos colectivos de trabajo o de reglamentos internos o de su revisión. Paralelamente la representación permite remplazar y entablar huelgas y planear, jurídicamente, conflictos colectivos de naturaleza económica.

Algunas legislaciones plantean de manera específica esas facultades sindicales, como Colombia, cuyo Código sustantivo de trabajo, que omite hacer referencia a la representa-

ción de intereses individuales, al señalar las funciones en general de los sindicatos, claramente precisa que les corresponde, según el art. 373..."5º representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en casos de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación". Pero en general esa representación queda regulada por las normas relativas a la concertación de pactos colectivos.

El tema interesante a este propósito deriva de la aplicabilidad del convenio colectivo o del reglamento interno a quienes no son miembros del sindicato celebrante y que, por lo mismo, no tendrían que estar representados por él. Hay, ciertamente, matices, en ese aspecto. El art. 470 del Código sustantivo de Colombia señala, que si el sindicato que suscribe el pacto no tiene como afiliados más de una tercera parte de los trabajadores de la empresa, los efectos del convenio sólo se aplicarán a los miembros del sindicato que lo hubiere celebrado y a los que posteiormente se adhieran. De exceder de ese mínimo "las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma (empresa), sean o no sindicalizados" (art. 471).

A propósito de este problema recuerda Luisa Riva Sanseverino que " hay países que atribuyen al pacto colectivo una naturaleza meramente contractual de manera que sus efectos se producen solamente respecto de los miembros del sindicato que lo celebra como ocurre en Gran Bretaña, República Federal Alemana, Suecia y Suiza, entre otros. Por el contrario en Canadá y en los Estados Unidos de Norteamérica un contrato colectivo puede ser aplicado a todos los trabajadores de un establecimiento o de una determinada categoría si el sindicato ha sido autorizado a tratar por ellos en su interés. En otros países, señala la misma autora, como Francia, México, Holanda, etc., el contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores aunque no sean miembros del sindicato.

En la L.F.T. de México, la disposición aplicable, el art. 396, es suficientemente expresiva: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, con la limitación consignada en el art. 184". Este último se refiere a los trabajadores de confianza a los que se podrá excluir, si se hace expresamente, de las disposiciones del contrato colectivo de trabajo. Sin embargo la propia ley dispone que sus condiciones de trabajo "no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento" (art.182)

lo que en forma indirecta hace que se extiendan en su favor los beneficios de la contratación colectiva".⁽³⁸⁾

Según opina Octavio Bueno Magano, en Brasil también se aplica el contrato colectivo de trabajo a todos los trabajadores de la empresa ya que, si bien es cierto que el art. 611 (C.L.T.) señala que la: "Convención colectiva de trabajo es el acuerdo normativo por el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales, estipulan condiciones de trabajo aplicables, en el ámbito de las respectivas representaciones, a las relaciones individuales de trabajo", el hecho de que los sindicatos sean representativos de la categoría y no sólo de sus miembros (art. 513 C.L.T.) hace extensivos sus acuerdos a quienes no están afiliados.

Aquí juega una representación que no se vincula a negocios jurídicos concretos y en la que ni siquiera resulta importante el elemento individual. Lo más llamativo es que no sólo se aplica el convenio colectivo a quienes, por su afiliación al sindicato, han demostrado que le tienen confianza sino que también se extiende a los miembros de un sindicato competidor que no ha alcanzado la mayoría necesaria para administrar el convenio colectivo. Eso significa que el contrato rige, inclusive, para quienes no quieren ser representados y, no obstante, no pueden sustraerse de sus afectos.

(38) Citada por Nestor de Buen Lozano Ob.Cit. Página 100.

La representación de intereses sociales. La participación sindical en organismos de interés nacional, generalmente del gobierno, de los sindicatos y de las organizaciones patronales, ha generado una nueva fase de la representación, válida para los dos sectores, que permiten afirmar, como lo hacemos en el encabezado de este inciso, que se trata de una representación social.

En México se ha dado estas situaciones con cierta frecuencia. La integración de los organismos dirigentes de algunas instituciones descentralizadas del Estado como son, por ejemplo, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, obligó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social declarar la mayor representatividad de determinados organismos obreros y patronales a efecto de atribuirles en forma proporcional, un lugar en los consejos directivos. Con relación especial al INFO-NAVIT (vivienda), la Secretaría publicó unas "bases" en las que señaló la manera de integrar esos organismos (asamblea y consejo) y al día siguiente: 25 de abril de 1972, publicó el resultado atribuyendo a determinadas centrales obreras y organismos patronales, los lugares previstos en la ley para ambos sectores.

Es claro que este tipo de representación social se da, en lo fundamental, en los organismos cúpula de los sindicatos, esto es, las confederaciones y no a

nivel de sindicatos o federaciones sindicales.

Una de las manifestaciones más claras de la vida sindical es la pretensión de que se ejerza la democracia. Tal es el requisito previsto, en el art. 7º de la Constitución española de 1978. Es obvio que ello conlleva una garantía en contra de las discriminaciones y afirma que cada afiliado deberá gozar de los mismos derechos de los demás, excepción hecha de las limitaciones por razón de la edad mínima para formar parte de la directiva de un sindicato (en México, art. 372-I) o de la nacionalidad para los mismos efectos (en México, art. 372-II). En este sentido es claro que siendo los sindicatos agrupaciones para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, no podrá entenderse una organización sindical que no eleve como principio sustancial el de la solidaridad de sus miembros.

Esa solidaridad se dará, principalmente, en la asunción de obligaciones económicas ordinarias y extraordinarias y en el ejercicio de las responsabilidades derivadas de la elección para puestos directivos. Pero también puede manifestarse en otros órdenes, en caso de conflicto de un trabajador con su empleador; en la hipótesis muy frecuente, de que en un juicio se llama a declarar como testigo, bien por el propio trabajador interesado, bien por el patrón, a otro trabajador miembro del mismo sindicato.

Esto plantea un problema de principio. Normalmente las leyes obligan a rendir un testimonio. Así lo dispone el art. 738 L.F.T. de México, a cuyo tenor: "Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de conciliación o de Conciliación y Arbitraje". Pero además los testigos suelen ser protestados de conducirse con verdad (art. 815-IV L.F.T. de México), lo que hace si no imposible, al menos inconveniente, que se rinda una declaración falsa. Aquí puede haber un evidente conflicto entre la solidaridad sindical y la obligación legal. Es claro que por regla general se siguen soluciones indirectas que van desde la rotunda declaración falsa a la solución inmediata de no recordar los hechos. Es claro que nadie está obligado a tener memoria. Pero aplicando rigurosamente el principio legal, es evidente que sobre la solidaridad sindical operaría la exigencia de la ley. Ciertamente, al declarar un sindicalista en contra de un compañero bajo esas circunstancias, no se le podrían imputar conducta antisindical ni sancionarlo por ese hecho.

LA PARTICIPACION POLITICA DE LOS SINDICATOS

El tema de la participación política de los sindicatos es demasiado amplio para pretender simplemente enunciarlo.

Las soluciones que se han dado pueden oscilar entre las precauciones de la Carte D'Amiens que al invocar la autonomía del sindicalismo y de la acción obrera, rechazó la participación de los sindicatos en la organización del Estado hasta la incorporación de los miembros de la Confederación de Trabajadores de México al Partido Revolucionario Institucional por mandato estatutario, y sin acto concreto de adhesión. En ese sentido sigue siendo válida la separación entre sindicatos políticos y sindicatos de gestión, aceptando el primer grupo un apartado especial para los gremios simpatizantes de la organización estatal y otro para aquellos que merecen el calificativo de sindicalismo revolucionario.

No debe confundirse, sin embargo, el sindicalismo político con la organización política de los trabajadores. Nada menos que Lenin dirá sobre el particular lo siguiente: "Del mismo modo (y como consecuencia de ello), la organización de un partido socialdemócrata revolucionario debe ser inevitablemente de un género distinto que la organización de los obreros para la lucha económica. La organización de los obreros debe ser, en primer lugar, sindical, en segundo lugar, debe ser lo más extensa posible; en tercer lugar, debe ser lo menos clandestina posible; (aquí y en lo que sigue me refiero, claro está, sólo a la Rusia autocrática). Por el contrario la organización de los revolucionarios debe englobar ante todo y sobre

todo a gentes cuya profesión sea la actividad revolucionaria (por eso, yo hablo de una organización de revolucionarios, teniendo en cuenta a los revolucionarios socialdemócratas). Ante esta característica general de los miembros de una organización debe desaparecer en absoluto toda distinción entre obreros e intelectuales, por no hablar ya de la distinción entre las diversas profesiones de unos y otros. Esta organización, necesariamente, no debe ser muy extensa y es preciso que sea lo más clandestina, posible. (39)

Sobre este particular hay matices distintos. En Europa y probablemente en los países del Cono Sur de nuestra América, la vinculación de las grandes centrales obreras a los partidos políticos, es absoluta. Francia, Italia, España, Gran Bretaña, Argentina, Brasil, Chile, entre muchos otros, son prueba de ello. En México el sindicalismo nace bajo la evidente influencia de la decisión estatal. La constitución, en 1918, de la Confederación Regional Obrera Mexicana es el resultado de un Congreso Obrero convocado por el Gobernador del Estado de Coahuila. Cuando en 1936 se forma la Confederación de trabajadores de México, la influencia del presidente Lázaro Cárdenas es indiscutible. La relación estrecha entre el denominado eufemísticamente "Movimiento Obrero" y los gobiernos "revolucionarios" es una prueba de lo mismo. No obstante, al

(39) Citado por Nestor de Buen Lozano. Página 136.

dictarse en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo la fracción I del art. 249 prohibía a los sindicatos "Intervenir en asuntos religiosos o políticos". Es precisamente Lázaro Cárdenas quien inicia la reforma de ese precepto para suprimir la segunda prohibición, con una intención que resultaba evidente. No es casual que Rodolfo Echeverría Ruiz, en una excelente tesis profesional, haya tratado el tema bajo el enunciado de "Política y sindicatos en México" (Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, México, D.F., 1968). La ley vigente mantuvo la misma tesis y no incluye entre las prohibiciones, a los sindicatos el intervenir en política. De hecho el Partido Revolucionario Institucional que se constituye fundamentalmente como una unión de sectores, junto al campesino y al popular, incluye el sector obrero.

Las condiciones actuales de México, en donde es evidente desde hace poco más de una decena de años, una lucha frontal de organizaciones sindicales de izquierda, al margen de ese "Movimiento obrero" que mencionamos antes, han producido una clara politización de esos grupos sindicales independientes, lo que acusa, en este momento una notable radicalización de las luchas obreras.

En los países que se identifican bajo el rubro de democracias populares", incluyendo como cabeza visible a la Unión Soviética, el sindicalismo es el brazo social del Partido y se convierte, según una calificación --

que tiene ya un cierto sentido peyorativo, en la corrección de transmisión de las consignas políticas en lugar de ser una organización de resistencia.

Es normal que las cosas sean así. Entender a la vida sindical al margen de la vida política es imposible. En el fondo el sindicalismo es la lucha política aunque no sea necesariamente partidista. Merece especial referencia a ese propósito, el tratamiento del tema por Antonio Vázquez Vialard que apartir de la prohibición de la ley 22.105 pone de manifiesto lo difícil que resulta separar política y sindicatos, aún en un régimen legal contrario (El sindicato del derecho argentino. ob. cit., pp. 50 y ss.). En el mismo sentido Amauri Mascaro Nascimento ha dicho que: "sería, inclusive, inviable, una absoluta separación, toda vez que el sindicato no deja de ser, en el sentido amplio de la expresión, un ser político."⁽⁴⁰⁾

La personalidad jurídica de la Asociación Profesional, representa la unidad de una porción bien definida de una clase social. Las Clases sociales son de contornos vagos y dentro de ellas existen numerosos grupos; cuando estos grupos adquieren perfiles definidos y tienen la voluntad de mantenerse unidos, forman una Asociación Profesional que se representa en una persona jurídica. La personalidad jurídica en materia de trabajo

(40) Citado por Néstor de Buen Lozano ob.cit. Pág. 140

es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la Asociación Profesional para realizar sus fines; o bien, es la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores o de los patronos, en cuanto a tales y en sus relaciones recíprocas. Definido de otra manera, o punto de vista, es la capacidad para realizar los actos jurídicos que tiendan a realizar los actos jurídicos que tiendan a alcanzar los fines supremos de la Asociación Profesional.

La personalidad jurídica de las Asociaciones Profesionales, en materia de trabajo, es distinta a la persona jurídica creada por el Derecho Privado, que protege patrimonios. La Asociación Profesional protege intereses humanos de otra especie, esto es, representa los intereses colectivos de los trabajadores o de los patronos. Y, en primer término, es portadora del principio de la igualdad jurídica, por cuanto hace de los trabajadores una potencia idéntica al empresario. Y después de la coordinación de los intereses de los hombres, en cuanto a trabajadores o patronos; la categoría de trabajador se agrega a la persona humana, y al tratar de realizar por medio de la Asociación Profesional, sirve al desarrollo de los auténticos fines humanos; la Asociación Profesional como persona jurídica representa esta categoría de trabajador. La persona jurídica de Derecho Privado actúa en beneficio propio, en mejoramiento de su patrimonio; en tanto la Asociación

Asociación Profesional obra en representación y beneficio de sus miembros. La personalidad jurídica de Derecho Privado es un medio para proteger patrimonios, mientras que la personalidad jurídica de trabajo sirve para representar la unidad de una comunidad humana, cuyos miembros tienen fines idénticos.

La Asociación Profesional es la potencia encargada de pactar con la otra clase social, la manera de regular sus relaciones; expresando de otra manera: La Asociación Profesional, que goza de personalidad jurídica, tiene capacidad para celebrar y reformar el Contrato Colectivo de Trabajo, en la inteligencia de que estos pactos podrían estimarse provisionalmente, como la composición de los intereses colectivos de trabajadores y patrones.

Para Fijar la naturaleza de la personalidad jurídica en materia de trabajo de la Asociación Profesional, es más interesante la facultad de la misma para vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo. Los sindicatos no se limitan a celebrarlo, en cuyo caso, serían simples representantes de los trabajadores, pues son garantías de su cumplimiento ante los propios trabajadores, y es así; porque la Asociación profesional es titular de los intereses y derechos Colectivos; por eso se dice que los sindicatos son los titulares de los derechos colectivos,

Asociación Profesional obra en representación y beneficio de sus miembros. La personalidad jurídica de Derecho Privado es un medio para proteger patrimonios, mientras que la personalidad jurídica de trabajo sirve para representar la unidad de una comunidad humana, cuyos miembros tienen fines idénticos.

La Asociación Profesional es la potencia encargada de pactar con la otra clase social, la manera de regular sus relaciones; expresando de otra manera: La Asociación Profesional, que goza de personalidad jurídica, tiene capacidad para celebrar y reformar el Contrato Colectivo de Trabajo, en la inteligencia de que estos pactos podrían estimarse provisionalmente, como la composición de los intereses colectivos de trabajadores y patrones.

Para Fijar la naturaleza de la personalidad jurídica en materia de trabajo de la Asociación Profesional, es más interesante la facultad de la misma para vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo. Los sindicatos no se limitan a celebrarlo, en cuyo caso, serían simples representantes de los trabajadores, pues son garantías de su cumplimiento ante los propios trabajadores, y es así; porque la Asociación profesional es titular de los intereses y derechos Colectivos; por eso se dice que los sindicatos son los titulares de los derechos colectivos,

valga la redundancia.

C) LA PARTICIPACION DE LOS AGRENIADOS DENTRO DEL SINDICATO.

La ley laboral ordena, en diversas disposiciones, la creación de organismos de representación tripartita que desempeñan funciones administrativas y funciones jurisdiccionales. Entre las primeras pueden consignarse, sólo desde el punto de vista laboral, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. De las segundas los casos más notorios los constituyen las juntas de Conciliación y Arbitraje.

A partir de 1971 en el panorama nacional y como creación del Presidente Echeverría, apareció la Comisión Nacional Tripartita integrada como organismo de consulta y que constituyó tal vez uno de los medios de acción sindical más propicios. La Comisión se ocupó de preparar documentos que el Presidente enviaba como Proyectos del poder Legislativo y que habrían de reflejar resoluciones alcanzadas en una tarea conjunta de los trabajadores, los patrones y el Estado. El INFONAVIT surgió de esa Comisión como una solución al problema de la vivienda obrera. Los conflictos económicos derivados de la inflación se resolvieron en los años de 1973 y 1974 con recomendaciones tripartitas, la propia Comisión estudió

otros problemas de interés nacional, no exclusivamente vinculados a las cuestiones obreras, como la contaminación ambiental y propuso soluciones cuya eficacia, en ese caso particular no se ha puesto aún de manifiesto.

Es obvio que la Comisión Nacional Tripartita, como en otros organismos obrero patronales (Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, etcétera...) la representación obrera se integraba a través de los organismos obreros dependientes, particularmente agrupados en el Congreso del trabajo, por lo que no se puede decir que su acción sindical haya sido muy eficaz, ya que siempre anteponian el llamado interés nacional al de la clase que debían representar. La Alianza para la Producción, instaurada por el Presidente López Portillo expresó, en alguna medida, la misma idea. En realidad, con nombre diferente, responde a la filosofía del tripartitismo. Lo mismo podría decirse del Pacto de Solidaridad Nacional del Presidente Miguel de la Madrid.

Definitivamente la participación de los agremiados dentro del sindicato es vital para que esta agrupación sea cada vez más digna, de tal manera, que cumpla sus objetivos fundamentales: dar protección y seguridad a quienes esten afiliados a él, principalmente tratando-se de los sindicatos de trabajadores en cuyo seno la división es el signo distintivo.

CONCLUSIONES

- PRIMERA. El sindicalismo no existe en México tal y como fue concebido por quienes lo idearon.
- SEGUNDA. En México el sindicato es una figura ficticia porque sólo beneficia a los dirigentes quienes hacen del mismo su negocio particular olvidandose de los trabajadores.
- TERCERA. Sería ideal que a las negociaciones entre patronos, sindicato y trabajadores acudiera un trabajador que no estuviese ya de acuerdo en aceptar las condiciones siempre desventajosas para los trabajadores tal como ocurre en la practica.
- CUARTA. También resulta de vital importancia que los trabajadores se concientizen de su papel como integrantes de una asociación para hacerla a esta cada vez más respetable y que cumpla con los objetivos para los que fue creada.
- QUINTA. Los trabajadores, junto con los dirigentes de los sindicatos y los representantes de los patronos deben reunirse con el fin de llegar a acuerdos más equitativos para ambas partes.

- SEXTA.** Cuando el sindicato funciona adecuadamente el trabajador es convertido en un personaje digno y orgulloso de su actividad tal y como debería suceder siempre.
- SEPTIMA.** El sindicalismo debe pugnar por continuar mejorando las condiciones de sus agremiados, pensando que con el desarrollo armonico de su actividad el único beneficiario es la comunidad a las que ambas partes pertenecen.
- OCTAVA.** En éste momento, sostenemos que el sindicalismo necesita recuperar su esencia porque en nuestro país su importancia ha ido disminuyendo y se han convertido en grupos conflictivos que crean problemas y no presentan soluciones viables, destacando en éste aspecto el sindicato de maestros.
- NOVENA.** Creemos que el sindicato no debe desaparecer como figura importante dentro de las relaciones obrero - patronales sino que debe ser fortalecido a efecto de que entre ambas partes se presente con mayor frecuencia la equidad en las relaciones que se presentan cotidianamente.

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

- 1.- Bermúdez, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 1989. Segunda Edición.
- 2.- Cabanellas Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina 1959. Segunda Edición.
- 3.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores, S.A. México 1973. Sexta Edición.
- 4.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1987. Séptima Edición.
- 5.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México 1961. Segunda Edición.
- 6.- Graham Fernández Leonardo. Los Sindicatos. Editorial Atlamiliztli. México 1969. Primera Edición.
- 7.- Napoli Rodolfo, Manual de Derecho Sindical. Editorial la Ley. Argentina 1946. Segunda Edición.
- 8.- Ramos Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Cardenas Editor y Distribuidor, México 1978. Segunda Edición.
- 9.- Tena Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-1964.
- 10.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.

- Editorial Porrúa. México 1975. Tercera Edición.
- 11.- Feroci Virgilio. Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo. Instituto Editorial Feus. Madrid, España 1942. Primera Edición.
 - 12.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Trillas, S.A. de C.V. Sexta Edición.
 - 13.- Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1976. Quinta Edición.
 - 14.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Editorial Heliasa. Argentina 1979. Cuarta Edición.
 - 15.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa S.A. México 1988. Segunda Edición.
 - 16.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Editorial Driskill. Argentina. Octava Edición.
 - 17.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas. Mexico 1987. Cuarta Edición.