



988
2y

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**"ANALISIS FUNCIONAL DE LOS SINDICATOS
EN LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS".**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**

EDUARDO ZAMORATE GONZALEZ



MEXICO, D. F.

1982

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION.

CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO.

1. Concepto de sindicato.....	1
2. Derecho a la asociación.....	8
3. Origenes en.....	23
A. Europa,.....	23
B. América,.....	38
C. México.....	44

CAPITULO II. CONSTITUCION Y VIDA DE LOS SINDICATOS.

1. Requisitos legales para la constitución.....	54
A. Forma.....	57
B. En cuanto a la persona.....	64
C. Fondo.....	69
D. Consentimiento.....	70
E. Objeto.....	70
2. Registro de los sindicatos.....	73
A. Concepto.....	73
B. La solicitud del registro.....	79
C. Autoridades registrales.....	81
D. Constancia del registro.....	84
E. La cancelación del registro.....	85

CAPITULO III. ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SINDICATOS EN MEXICO.

1. Clasificación de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.	87
A. Gremiales.....	89
B. De empresa.....	92
C. Industriales.....	95
D. Nacionales.....	98
E. De oficios varios.....	101
2. Clasificación desde el punto de vista político.....	103
A. Blanco o de empresa.....	103
B. Amarillos.....	105
C. Rojos.....	107

I N D I C E

	PAGINA
3. Análisis del proceso de elección y votación.....	109
A. Elección.....	109
B. Votación.....	111
4. Cláusula de exclusión.....	114
5. Derechos y obligaciones de los sindicatos.....	124
A. Derechos.....	124
B. Obligaciones.....	125
CAPITULO IV. LOS SINDICATOS EN LOS ORGANISMOS DESCENTRALI	
ZADOS.	
1. Aeropuertos y Servicios Auxiliares.....	128
A. Antecedentes del organismo.....	128
B. Decreto de descentralización del organismo.....	130
C. Constitución del sindicato de Aeropuertos y Servi-	
cios Auxiliares.....	132
D. Análisis funcional del sindicato de Aeropuertos y -	
Servicios Auxiliares.....	132
E. Los trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxilia	
res opinan acerca de su sindicato.....	158
2. Casa de Moneda de México.....	166
A. Antecedentes del organismo.....	166
B. Decreto de descentralización del organismo.....	168
C. Constitución del sindicato de la Casa de Moneda de	
México.....	171
D. Análisis funcional del sindicato de la Casa de Mone	
da de México.....	172
E. Los trabajadores de Casa de Moneda de México opinan	
acerca de su sindicato.....	197
CONCLUSIONES.	
BIBLIOGRAFIA.	

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

Con la presente tesis se pretende comprobar mediante el papel que realizan los representantes sindicales, que el desinterés y la pereza de éstos, deciden con alta probabilidad, el buen o mal funcionamiento de los sindicatos en los Organismos Descentralizados. El desempeño de estos representantes, determina la confianza o desconfianza de los trabajadores hacia su organización sindical.

Sobre estas bases, conoceremos y entenderemos mejor la situación referente a tales organizaciones, partiendo en principio de un primer capítulo destinado a plantear los diferentes puntos de vista que se generan en torno al concepto de sindicato, y posteriormente se tratan los antecedentes históricos y la evolución que ha alcanzado este tipo de organización en algunos países de Europa, América y especialmente en México.

A partir de estos elementos, en un segundo capítulo se mencionan los requisitos que tienen gran importancia en la creación y existencia legal del gremio, destacando por ejemplo: la forma, el objeto, la solicitud y constancia del registro, entre otras condiciones de igual trascendencia en el derecho laboral mexicano.

En un tercer capítulo se describen brevemente las ideas generales de las distintas agrupaciones sindicales que existen en -

México, distinguiendo entre las que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo.360 y las clasificadas desde el punto de vista político. Se estudia también el proceso de elección y votación, como medio de alcanzar el poder político, así como el papel que desempeña la cláusula de exclusión en el funcionamiento interno de los sindicatos y las principales obligaciones y derechos que tienen sus dirigentes.

Por último, en el capítulo cuarto se llega al punto clave -- del estudio de esta tesis, en donde se trata de dar un enfoque global de las funciones que realizan los sindicatos de dos Organismos Descentralizados "Aeropuertos y Servicios Auxiliares" y "Casa de Moneda de México".

En primer término, se hace mención a los antecedentes de los organismos citados para conocer su propósito como organismo y el campo de acción en que se desempeña. Asimismo, en este capítulo se indica el momento en que los representantes de los trabajadores se organizan para constituir su gremio, y se proporciona una breve enunciación de las actividades que se han propuesto realizar, del mismo modo, se recogen opiniones de trabajadores que laboran en dichos centros de trabajo, para saber -- hasta que grado los representantes sindicales cumplen con su -- función de ayudar y defender a sus agremiados.

1. Concepto de sindicato.

El papel tan importante que juega el sindicato, como forma de asociación de los trabajadores en la relación laboral, se comprende y se asimila mejor al estudiarlo y analizarlo gradualmente, es así, que para enterarse del sindicalismo, es necesario examinarlo en principio desde su raíz, para posteriormente entrar de lleno al análisis del concepto en cuestión.

Etimología. De acuerdo a los antecedentes que nos muestra la historia sobre la palabra sindicato, esta se adquirió de Francia y obtiene mayor relevancia en Grecia y Roma, se deriva del griego Sundike que significa "justicia comunitaria" o bien idea de administración y atención de una comunidad.

El proporcionar un concepto universal de sindicato, resulta un poco enojoso, porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia de cada autor, tomando en cuenta el grado de autonomía o dependencia que se le reconozca frente al Estado o respecto de la clase opuesta. Sin olvidar que cada que pasa el tiempo, se van creando conceptos más modernos, que de una u otra forma persiguen el mismo objetivo.

"En el derecho positivo aparece la primera conceptualización del sindicato en la Trade Unions Act Inglesa de 29 de junio de 1871 que según el artículo 23 de la misma, son sindicatos las asociaciones temporales o permanentes surgidas para regular las -

relaciones entre trabajadores y empresarios y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad." (1)

Diverso es el concepto legal europeo que aparece en Francia con la Ley Waldeck-Rousseau de 1884, y donde se determinaba al sindicato por su finalidad: "los sindicatos profesionales tienen exclusivamente la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas y están formados por personas que ejercen la misma profesión u oficios similares o profesionales conexos." (2) Dicha noción ha influido en muchos ordenamientos, especialmente de países sudamericanos.

Así como se tienen antecedentes sobre el concepto de sindicato en Inglaterra y Francia, también los encontramos en México, como es el caso de la Iniciativa de Ley sobre uniones profesionales de la diputación colimense en el año de 1931, que señalaba en su artículo segundo: La unión profesional es constituida, para el estudio, protección y desarrollo de los intereses profesionales que son comunes a aquellas personas, que ejercen en la industria, el comercio, sean de la misma profesión u oficio y que persigan el mismo fin.

1 GARCIA ABELLAN, Juan, Introducción al Derecho Sindical, España, Aguilar, 1961, pág. 48.

2 Idem.

Otro antecedente es "la Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán del Estado de Veracruz en el año de 1915, establecía que el sindicato es una asociación profesional, que tiene por finalidad ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces en desarrollar su intelectualidad, a regular sus salarios, las horas y las condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión." (3)

De los antecedentes antes mencionados, se derivó el texto de la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que sin definir a los sindicatos estableció la libertad de asociación profesional.

El contraste entre varios sistemas legales de tipificar al sindicato, así como las tendencias doctrinales en orden a su definición, revelan ante todo, la situación crítica de estas agrupaciones profesionales, que por lo demás, progresan en el orden de las nuevas estructuras sociales.

Respecto del primer sistema conceptual, Durand define al sindicato como "una agrupación en la que varias personas que ejercen una actividad profesional convienen poner en común de una -

3 DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, México, Porrúa, 1981, páq. 596.

manera durable y mediante una organización de sus actividades y una parte de sus recursos para asegurar la defensa y representación de su profesión y mejorar sus condiciones de existencia."

(4)

Néstor de Buen afirma que sindicato es: "la persona social -- libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase." (5)

Para el mejor entendimiento de la definición antes citada, es menester recurrir al desglose de la misma, para analizar cada una de sus partes y así comprender lo que nos quiere dar a entender el autor.

a) Es la Persona Social. Así lo considera nuestro Código Civil en su artículo 25 fracción IV, al atribuirle a los sindicatos - el rango de personas morales.

Los sindicatos en cuanto a entidades jurídicas, se les asigna esa denominación porque con la unidad de todos sus agremiados, forman una sociedad la cual persiguen los mismos ideales y son reconocidos legalmente ya que forman parte de una realidad social.

4 GARCIA ABELLAN, Juan, Op. Cit., pág. 49.

5 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 599.

b) Librement~~e~~ Constituida. La libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos y encuentran su fundamento legal, en la definición que nos presenta el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual se enuncia de la siguiente manera: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa." (6)

c) Defensa. Es suficientemente amplio y expresivo ya que comprende todo el conglomerado de actividades y esfuerzo que le imprimen sus agremiados en favor de su clase en pugna.

Por su parte, Guillermo Cabanellas lo conceptua de la siguiente manera: "Sindicato es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente, con la finalidad de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales." (7)

Nuestra legislación laboral en su artículo 356 define al sindicato de la siguiente forma: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento

6 Ley Federal del Trabajo, Séptima Edición, México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 1986, pág. 210.

7 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 594.

y defensa de sus respectivos intereses.

Mario de la Cueva hace un breve análisis del artículo mencionado en el párrafo anterior, al decir que la fórmula; "estudio, mejoramiento y defensa, es suficientemente elástica y abarca -- todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales. Si quisieramos buscar otra fórmula diríamos que la del artículo 356, quiere decir libertad para existir, vivir y actuar, y lo más que podríamos añadir, es que los sindicatos no son asociaciones para delinquir."(8)

Le Bon sostiene que "los sindicatos tienen por objeto agrupar bajo una dirección, individuos que tienen intereses idénticos y que con frecuencia ejercen la misma profesión."(9)

Garriguet entiende por "asociación obrera, la cohesión orgánica de fuerzas obreras, bajo diversas formas estrictamente profesionales y especialmente bajo la forma de sindicato."(10)

Para Juan D. Pozzo, los sindicatos son: "agrupaciones de tra

8 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, México, Porrúa, 1986, pág. 282.

9 MARIN y GASCON, José, Los Sindicatos y la Libertad de Contratación, Tomo I, Segunda Edición, España, 1907, pág. 24.

10 Idem.

bajadores o de empleadores que tienen una organización interna, permanente y obran como personas de derecho, para asumir la representación del grupo, la defensa de los intereses profesionales y la mejora de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros."(11)

Después de haber hecho referencia a toda esta gama de conceptos de sindicato, presentado magistralmente por sus autores, a continuación exponemos nuestro concepto de sindicato, considerando que: sindicato es la unión de trabajadores de una misma empresa, que mediante la organización eficaz de sus agremiados tratan de encontrar mejores condiciones económicas y sociales, al igual que la defensa de los intereses profesionales de sus integrantes.

Es evidente que las exposiciones expuestas, todas ellas interesantes pues cada autor estudioso de la materia que nos ocupa, refleja el grado de estudio, análisis e interés que le ha puesto a su trabajo, sin alejarse del objetivo propuesto por un sindicato como agrupación de trabajadores propiamente dicho, ya que éstos y sobre todo sus dirigentes son los directamente interesados en que se respeten los derechos de los agremiados en una relación obrero patronal.

11 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 594.

2. Derecho a la asociación.

Todo ser humano, por naturaleza tiende a asociarse con sus semejantes, es un instinto inherente a todo ser racional e irracional, ya que para poder alcanzar las metas u objetivos que se han propuesto en la vida, o para realizar cualquier actividad, que por sí solo no pueda llevarse a cabo, es necesario de la fuerza moral, intelectual o física que le proporcionen otros seres de su mismo género y especie.

Desde los tiempos más remotos de nuestra historia, el hombre se ha visto en la necesidad de asociarse con otras criaturas de su misma especie, cuando adquiere instintivamente conciencia de su debilidad frente al mundo que le rodea. A manera de ejemplo, tenemos que el hombre prehistórico, para poder atrapar un gigantesco animal era necesario la unión de otras personas de su misma tribu, y así poder conseguir lo que deseaba.

Lo social es condición forzosa del hombre, no hay vida humana que directa o indirectamente no sea vida en común. El hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes por medio de la convivencia dinámica, siendo factor importante la comunicación que da origen a la mutua dependencia.

El espíritu asociativo del hombre, se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Responde, a veces al instinto sexual; entre otras, a la necesidad de defensa frente a -

los elementos naturales o inclusive frente a otros hombres; puede obedecer a razones de parentesco, el hecho de descender de un tronco común, a razones religiosas, políticas o de raza, pero en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo.

La historia es una de las fuentes fundamentales, a las que podemos recurrir para conocer la forma en que se dieron por vez primera las asociaciones profesionales.

El clan, también conocido como familia de familias, porque fue una comunidad compuesta de varias familias que realizaban sus actividades conjuntamente, pero poco a poco con el incremento humano se va perdiendo la unidad que prevalecía en dicho núcleo, dando cabida a grupos más reducidos y consistentes. Este núcleo social ratificado por los antecedentes prehistóricos, como una de las primeras sociedades existentes a partir de que el hombre empezó a tener conocimiento de su persona.

El proceso demográfico es el creador de lo que podría denominarse clan, pues se determina que estaba compuesta por seres -- que tenían un antepasado común, por constituir una familia agrandada, ya que supone no solamente una familia inicial y sus hijos sino los hijos casados y sus descendientes. El clan llegó a contener dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre y además miembros adoptivos que pudieron ser clientes en -- busca de protección, o esclavos, en un principio prisioneros de

guerra.

En todo ello no puede encontrarse sino un débil embrión del asociacionismo laboral, por cuanto predominan los nexos personales sobre una conciencia de agrupación profesional.

Primeras Corporaciones. Algunos historiadores señalan que en la antigua India había ya asociaciones de agricultores, de pastores, de banqueros y de artesanos, que se regían por un consejo y tenían capacidad para contratar y comparecer en juicio.

Desde el reinado de Salomón, el pueblo judío conoció los organismos corporativos, si bien del texto bíblico lo que resaltó es la utilización de centenares de miles de obreros dirigidos - por sobrestantes (Los encargados de dirigir a ciertos operarios) concepto jerárquico laboral poco compatible con la igualdad autotómica que suele caracterizar a los auténticos gremios.

"Sodalites y collegias. Afirma Plutarco que los colegios de artesanos fueron fundados en Roma por Numa, su vida debió de -- ser efímera puesto que la colegiación gremial romana se formó en el reinado de Servio Tulio. Siglo y medio después, en la Constitución por él promulgada y en vigor hasta el año 241 - antes de Jesucristo, en el censo formado por aquel monarca figuran tibicines (músicos auxiliares del culto), aurifines (joyeros), fabritignari (carpinteros), tinctoros (tintoreros), sutores (zapateros), poriarri (curtidores), fabriaerarii (forjados

res de cobre) y figuri (alfareros).

Una centuria más adelante, hacia el año 150 antes de Cristo, las XII Tablas reconocieron la existencia de los colegios gremiales, con facultad para regirse por sí mismos. En el año 64, todavía antes del cristianismo un senadoconsulto prohibió los colegios perjudiciales para el Estado, unos 20 años después, la Lex Julia reorganiza las asociaciones profesionales romanas y proscribió a muchas de ellas.

Entre las subsistentes figuraban éstas: a) collegia compitalia (cofradías religiosas); b) soladitates sacrae (cofradías piadosas); collegia artificum vel opiticum (gremio de los artesanos o de los oficios), se puede considerar verdadera agrupación profesional." (12)

Organización de los colegios romanos. Los colegios romanos ya reconocidos en un texto legal, desempeñaron importantísimo papel y llegaron a constituir verdadera fuerza por el número, organización, atribuciones y privilegios que alcanzaron. Parece que en sus comienzos se componían sólo de trabajadores libres, pero con el tiempo se incorporaron los libertos y aun los esclavos, especialmente en las ceremonias rituales.

12 CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 66.

Los colegios romanos sólo podían existir si contaban con la autorización de la autoridad competente, pero una vez concedida no podían desaparecer por el simple acuerdo de sus miembros, se precisaba que su supresión fuera sancionada por dicha autoridad, no necesitaba revocarse, sin en cambio, cabía revocarla en cualquier momento. Para la perfección jurídica de estas instituciones eran necesarios los estatutos, en principio discutidos libremente por sus miembros y aceptados por la autoridad, salvo que se opusieran al orden público.

La organización de los colegios parecía haber sido muy democrática. Se dedicaban especialmente a las asambleas en una casa común y a las instalaciones de los servicios que dependían del colegio, allí se conservaba el arca o caja de la comunidad, se servían las comidas presididas por un magister, y por último, delante de los altares e imágenes de los dioses se celebraban los sacrificios en determinados días, unidos por un sentimiento de piedad solidaria, esos artesanos de la misma profesión fueron fieles del mismo culto. Idénticos caracteres se repitieron en las cofradías y en los gremios, que también hubieron de aunar el trabajo en común, la religión, la artesanía y el sentimiento de comunidad.

Apenas se preocuparon los colegios romanos de la reglamentación del trabajo, pues dado el considerable número que existía de esclavos no era tan indispensable un ordenamiento laboral, ya que esta clase de trabajadores tenía obligaciones, pero no

derechos. El único punto regulado fue el referente al salario, a este respecto, una ordenanza del emperador Diocleciano completa y modifica la legislación establecida por sus predecesores, por fijar la escala de salarios a la cual habían de atenerse -- los productores y mercaderes.

Desde la desaparición de los colegios romanos, junto con el imperio de occidente, ante las invasiones de los bárbaros, hasta el floreciente resurgimiento corporativo del siglo XII no -- existe un vacío en el asociacionismo profesional. Así, aunque -- sin lograrlo, Carlomagno pretendió reconstituir las destrozadas agrupaciones profesionales de los romanos, cuando menos, en los siglos VI e inmediatos, subsiste la tradición profesional y la camaradería entre los que ejercen el mismo oficio.

Entre la poderosa clase de los señores feudales y la infima condición social de siervos y colonos, surge y se robustece progresivamente la clase ciudadana de los artesanos, que gozaban -- de libertad personal y de suficiente iniciativa en sus actividades. Con el crecimiento de los artículos manufacturados y el -- desenvolvimiento de las comunicaciones, ese núcleo productor -- fue afirmando su autonomía social y profesional, precisamente -- por una conciencia de comunidad laboral.

Por otra parte, el origen de las gildas se encuentra en las reuniones que se hacían para discutir negocios importantes de -- la paz y de la guerra, éstas fueron como familias artificiales,

formadas por la conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias. Sin embargo, respondían sobre todo a un principio de solidaridad, y uno de sus fines principales era la asistencia a los enfermos.

Tales agrupaciones se clasificaban en tres categorías: a) religiosas y sociales; b) de artesanos; y c) de mercaderes. Las primeras constituían asociaciones de defensa mutua o agrupaciones de creyentes, las gildas de mercaderes tenían por objeto principal asegurar a sus miembros la protección. Ni las gildas sociales ni las religiosas, presentaban carácter profesional, sin embargo, las de artesanos y las de mercaderes fueron ante todo una fusión de intereses de la comunidad de esfuerzos y de estrecha alianza en el trabajo.

A veces, las gildas de varias ciudades se unían y formaban federaciones o ligas comerciales, como ocurrió con las llamadas ciudades de Alemania de los siglos XIII y XIV, coligadas con -- objeto de defender sus intereses comerciales contra los ataques de corsarios y piratas de otras ciudades.

Las gildas, tanto germánicas como sajonas y escandinavas -- tenían sus estatutos, su organización era absolutamente democrática, puesto que todos los miembros participaban en las asambleas, en la elección de autoridades y en la administración de los fondos.

Corporaciones de oficios. Aproximadamente desde el siglo XII se entiende por gremio: a la asociación de mercaderes y artesanos fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con el ejercicio de los mismos. Estas aparecieron como organismos dotados de facultades delegadas por el poder público, con funciones complejas de índole social, político y económico y con particularidades en cada ciudad o país, sin perjuicio de ciertos caracteres comunes.

Las corporaciones de oficios, en la época de su apogeo se dividieron en tres poderes estatales: a) Legislativo, por lo que la asamblea dictaba los estatutos gremiales y establecía condiciones generales de trabajo; b) Ejecutivo, ejercido por cónsules o procónsules encargados de llevar a la práctica las decisiones de la asamblea, vigilar el cumplimiento de las ordenanzas gremiales y funciones de beneficencia pública, así como de la facultad de imponer gabelas o impuestos a sus asociados y a fabricantes o mercaderes de los artículos sujetos a su monopolio; c) Judicial, puesto que los maestros jurados contaban con atribuciones para sancionar las faltas de los integrantes de la corporación.

Como ya se dijo, las corporaciones dictaban sus estatutos -- que eran ordenamientos que regulaban su desenvolvimiento y organización interna, referente a las condiciones de trabajo, por tal motivo de aplicación general a los miembros. Dicha reglamentación ofrecía singular importancia porque aquel régimen corpora-

tivo se caracterizaba en ser contrario a la autonomía individual y a la libertad de comercio e industria.

El proceso que conduce primero a la crisis del sistema corporativo y más adelante al derrumbamiento total de la organización gremial, se desarrolla a través de una serie de hechos coincidentes en un momento dado, por ejemplo; el vapor ya se había incorporado en la industria como fuerza motriz y los armadores de Liverpool habían pasado a ser de traficantes de esclavos para las antillas a importadores y exportadores de algodón. Ya en el siglo XVII se había utilizado la rueda mecánica junto al uso movido a mano; y en 1733, Kay inventó la lanzadera mecánica. Estos descubrimientos daban origen a la formación de industrias con distinta organización.

Las barreras gremiales habían sido derribadas, los obreros exigieron la suspensión del período de aprendizaje de siete años y la determinación de tasas oficiales para los salarios.

Destruída la organización corporativa medieval por disposiciones gubernamentales de fines del siglo XVIII y en diversos momentos del XIX, los trabajadores subordinados se concentraron en enormes fábricas donde fueron sometidos a un régimen laboral de indefinida sumisión, sin posibilidad alguna de poderse convertir en dueños o directores de las actividades. Se está ante un fenómeno más provocado por la Revolución Industrial.

El empeoramiento progresivo de la condición de los trabajadores, sujetos a jornadas agotadoras y pagados con míseros salarios estimuló el instinto de defensa profesional a través de la solidaridad interna en cada lugar de trabajo, y el refuerzo fácil de solicitar y de obtener de los que compartían iguales tareas en una misma localidad al servicio de otro patrono, propiciaron a la creación de algunos sindicatos de obreros.

La etapa de reconocimiento legislativo de los sindicatos de obreros abarca desde las últimas décadas del siglo XIX hasta las primeras del siglo XX. Pero todavía al iniciarse en 1939 la Segunda Guerra Mundial, habían muchos países que sin negar expresamente la libertad sindical no la aceptaban más que muy limitada, así, en Rusia el derecho de asociación es desconocido por cuanto se rechaza la legalidad de los sindicatos patronales, -- pues representarían dentro de su sistema político la supervivencia del capitalismo, teóricamente al menos abolido allí. En Alemania e Italia, bajo los regímenes "nazi y fascista" se negó la libertad de sindicación. En España, en razón de los llamados -- sindicatos verticales, y en Portugal, la organización corporativa fue pronunciada oficial por decreto. Frente a todos estos -- ejemplos, en otros países se anuló la fuerza de los sindicatos proscribiéndolos de la legalidad, en tales naciones se establecieron dos categorías sindicales: una es el sindicato reconocido, representativo de la categoría profesional y otra el sindicato libre, la asociación profesional no reconocida.

"El derecho de libre asociación en España no se reconoció si no por la Revolución de 1868, que destronó a Isabel II. El Decreto-Ley del 20 de noviembre de dicho año proclamaba con énfasis que el principio de la asociación debe constituir de hoy en adelante parte de nuestro derecho político, empero si el principio de asociación no es tradicional en la legislación española, es en cambio una viva creencia de nuestra generación, una de las necesidades más profundas de nuestro país y una de las reclamaciones más claras, más justas y enérgicas de nuestra gloriosa Revolución.

La Constitución de 1869 reconocía el derecho de asociación, pero una Real Orden de 1872 durante el gobierno de Amadeo I, -- dispuso que los gobernadores disolvieran las asociaciones obreras de carácter internacional existentes en las provincias. La Constitución de 1876 garantizaba a todos los españoles el derecho de reunirse y asociarse pacíficamente. Para desarrollar el precepto constitucional se promulgó en 1887 una Ley de asociaciones, pero sin carácter sindical específico.

La formulación del asociacionismo profesional se debe al artículo 39 de la Constitución republicana de 1931, donde se establecido que los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los sindicatos y asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro Público correspondiente, con arreglo a la ley."(13)

En los países de Inglaterra y Francia, se empezaron a dar algunos brotes de libertad para suprimir lo que se consideraba como delito de coalición; esto es, las asociaciones o comunidades de obreros y de otros gremios de diferentes oficios, se les consideraban como agrupaciones clandestinas por no estar enmarcadas en un ordenamiento jurídico y reconocerse su legalidad. Este acontecimiento se presentó en el año de 1864 y a principios del siglo XIX respectivamente.

A lo largo de un número de acontecimientos que se suscitaron en torno a las asociaciones profesionales, llegamos a la etapa de su reglamentación.

A partir de la aparición en Francia de la Ley del 25 de mayo de 1871 en que fue adoptada la Ley sobre los sindicatos profesionales, conjuntamente con esta legislación se suprime el delito de coalición, que fue sustituido por el de atentado a la libertad de industria.

En el siglo XIX aparecieron los primeros instrumentos jurídicos que consagraban el derecho de constituir asociaciones profesionales, que al parecer más que otorgar un beneficio social, - pretendían impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales, a cuyo nombre constaban las propiedades co-

lectivas que carecían de personalidad jurídica propia.

Más adelante los organismos sindicales proliferan como entidades de hecho, pero es claro también que la tendencia oficial del Estado, es proteger a los organismos patronales y reprimir a las organizaciones obreras.

A partir de la creación del primer instrumento jurídico en Inglaterra en el año de 1871, surgen otras disposiciones legales que giran en torno a las asociaciones sindicales, tal es el caso de la Ley de 21 de marzo de 1884, en la que se reconoce la legalidad de los grupos sindicales; tanto patronal como la clase obrera, pero dándole un mayor impulso y apoyo a la clase proletaria, puesto que es el núcleo de población más desprotegida.

En realidad la consagración definitiva del derecho de asociación profesional se produce en Francia a partir de la Ley del 1° de julio de 1901, en donde los constantes movimientos sociales que se suscitaron en esta y otras naciones, dieron cabida a un adelanto más en beneficio de la humanidad.

En México, la plenitud del derecho de asociación quedó reconocida por la Constitución Federal de 1917, reformada en 1924 y 1935. Ajustándose en principio al texto constitucional, el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931, establecía que se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una

autorización previa.

Nuestra Ley fundamental, que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, enmarca dos disposiciones referentes al derecho de asociación, y lo contempla desde el punto de vista; general y el particular, los cuales se exponen a continuación:

Artículo 9. "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

Artículo 123 fracción XVI del apartado A. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. "(14)

Como se observa de la breve exposición realizada a las aso--

ciaciones profesionales, nos damos cuenta de lo importante que es el agruparse y formar organizaciones, en donde todos sus integrantes, tanto representantes como sus agremiados trabajen -- conjuntamente para poder así alcanzar los fines que se persigan.

Sin duda, en ocasiones para poder conseguir lo que deseamos, es necesario derribar obstáculos que se interpongan en el camino; como es el caso de las asociaciones obreras, donde fue necesario intervenir en varios movimientos sociales en busca del -- reconocimiento legal.

En resumidas cuentas quien resultó vencedor, es la clase -- obrera, que mediante dichas organizaciones sindicales, puede hacer valer sus derechos y defender lo que le corresponde siempre y cuando sus dirigentes obren de buena fé y los auxilien en todo lo posible.

Más adelante, con el correr del tiempo se fueron formando en varios países del mundo, agrupaciones sindicales que surgieron paulatinamente en medio de una serie de acontecimientos que dan origen a su creación y desarrollo.

14 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Septuagésima Octava Edición, México, Porrúa, 1985, pág. 12, 108.

A continuación se hace un estudio sobre el origen del sindicalismo en algunos países de Europa, América y México, siguiendo el orden mencionado respectivamente.

3. Orígenes en:

A. Europa.

El sindicalismo en Inglaterra. En éste país se suscitaron -- una serie de acontecimientos relacionados con el sindicalismo, entre estos se encuentra la revolución de 1642 a 1649 clasificada como una de las primeras y sobresaliente por sus ideales democráticos, otro es la Revolución Industrial que tuvo lugar en el norte de dicho país entre los años de 1760 a 1825, uno de los móviles que lo ocasionaron, fue el emprender una campaña para la conquista del sufragio universal.

La Gran Bretaña también se vio influenciada por la Revolución Francesa, que fue la cuna en donde dieron sus primeros brotes de vida del sindicalismo mundial, prueba de ello, es la aparición de muchos sistemas económicos, sociales y políticos.

Por otra parte, se tienen datos que nos indican que en Inglaterra apareció el primer movimiento obrero revolucionario en el periodo que comprende de 1825 a 1855, dicho movimiento lo dividimos para su estudio en tres fases fundamentales.

En la primera fase se da la lucha por la conquista del sufragio universal, prevaleció también la enemistad de la clase proletaria en contra de la burguesía.

En el transcurso del primer tercio del siglo XIX se originó un movimiento en pro de la reforma electoral. Para la conquista del sufragio universal se unieron burguesía y proletariado, pero ya se presentía que dicha unión era sólo una farsa de la clase dominante, ya que entre éstos existían fuertes antagonismos que los dividían.

Las enseñanzas que dio Roberto Owen (reformador inglés, que creó las primeras sociedades cooperativas de producción y consumo) y otros escritores enemigos del capitalismo, fueron bien asimilados por la clase trabajadora a quienes se les consideraba como único trabajo productivo, pero no se sentían aún lo suficientemente fuertes para poder ir a la lucha con independencia, por eso se aliaron a la burguesía que entonces todavía estaba privada en gran parte del derecho electoral.

La segunda fase se denomina "antiparlamentarismo y sindicalismo, es el resultado tan desolador de la campaña emprendida - en común con la burguesía, que más que aliado en la lucha obrera, era un gancho para calmar el verdadero interés que tenían - los trabajadores de hacer valer sus derechos laborales, económicos y políticos. Esta acción provocó disgusto entre las masas obreras, que dio motivo a la aparición de una firme corriente -

antiparlamentaria y sindicalista.

De aquí en adelante se consideró a toda la lucha política -- parlamentaria una burla, una forma de desviar a la clase trabajadora de su legítima misión, o sea la pugna económica. Mas adelante se fueron formando sindicatos numerosos que tenían como punto de partida el de obtener las medidas de producción, ya -- sea por la huelga general o por la fundación de cooperativas -- productoras.

A principios del siglo XIX se encontraban ya en la prensa -- obrera inglesa de la época, todas las ideas en curso sobre el papel del sindicalismo, de los consejos de obreros y de la transformación del Parlamento en una Cámara de Trabajadores y se -- asistieron a grandes luchas de clases, a manifestaciones y huelgas en masa, reunieronse numerosos congresos y conferencias que se asignaron la tarea de buscar los procedimientos para librar al proletariado del yugo del capitalismo.

Este movimiento tan notable, el más interesante en la historia de la clase obrera británica, se estrelló pronto contra la violenta hostilidad de la burguesía, de las autoridades y del gobierno inglés que acabaron por dominarlo.

Tercera fase. La clase obrera después de analizar las crudas derrotas que tuvo en periodos atras, al aliarse con la burguesía y buscar el sufragio universal como una etapa hacia la ins-

tauración del socialismo, ahora se esforzaba por la conquista - de la democracia para poder luego, en calidad de partido inde-- pendiente, trabajar por la realización de sus propósitos políti-- cos y económicos.

El programa en el que se basaban contenía la "Carta" elabora-- da en el año de 1837-1838, la cual comprendía 6 puntos importan-- tes, que se traducían de la siguiente manera:

1. Instauración del sufragio universal;
2. Igualdad de los distritos electorales;
3. Supresión del censo exigido por los candidatos del Parla-- mento;
4. Elecciones anuales;
5. Voto secreto;
6. Indemnización a los miembros del Parlamento.

Como consecuencia de dicha carta, se le designó al movimien-- to con el nombre de "Cartismo". Era el tal social demócrata en la plena acepción del vocablo, porque perseguía móviles socia-- listas." (15)

Después de varios años en el que predominó el cartismo, apar

15 BEER, Max, Historia General del Sindicalismo y de las Luchas Sociales, Segunda Edición, España, Zevs, 1932, pags. 448-449.

tir del año de 1848 se extinguió el movimiento cartista, sin -- haber alcanzado al parecer, el móvil que se asignara, pero dejó tras sí un rico tesoro de reformas e ideas y conquistas proletarias.

El cartismo dejó al proletario inglés un amplio sistema de - cooperativas, robustos sindicatos y un espíritu internacionalis - ta vigoroso, lo hizo ingresar en la literatura y la economía po - lítica.

Ya derrumbado el movimiento cartista en el año de 1855, la - clase obrera inglesa se consagró con energía al desarrollo de - los sindicatos y las cooperativas.

Para el año de 1880, el gran hombre de cultura Enrique Myers Hyndman junto con Carlos Marx fundaron la Federación Democrática que pronto cambió al nombre de Federación Socialdemócrata, - la cual adoptó un programa socialista. Esta federación no dio - grandes frutos a la clase obrera, ni a los sindicatos, tampoco pudieron llenarles del espíritu de clase, pero aún los obreros se encontraban más dispuestos a emprender una acción política - independiente.

En 1900 se fundó el Labour Party (Partido Obrero), que más - adelante se tornó en un partido de masa, a causa de que poco a poco se unieron a él los grandes sindicatos ingleses. Actualmen - te el Labour Party engloba además de la mayoría de los sindica -

tos ingleses, a la Federación Socialdemócrata y esta dirigido - por J. Ramsay Mac Donald, escritor, orador hábil y socialista - moderno.

El sindicalismo en Francia: Los primeros síntomas del despertar del movimiento obrero francés, después de la derrota de la Comuna, se manifestaron en el año de 1876 cuando se reunió en - París el primer Congreso Sindical desde la guerra de 1870-1871.

Uno de los movimientos más importantes y trascendentes teóricamente hablando, es el comprendido entre los años de 1892 y -- 1908, al que se le denominó "Sindicalismo".

Los sindicatos que existieron en Francia, antes del año de - 1884 fueron considerados organismos ilegales. Sólo a partir de entonces pudieron existir legalmente y desarrollarse.

En el año de 1886 se fundó el Comité Nacional de Sindicatos, que persiguió móviles políticos al igual que económicos y junto con la fundación se desplegó una gran actividad revolucionaria, que tuvo como desembocadura la elaboración paulatina de la doctrina llamada "Sindicalista" que perseguía como finalidad, unir las mentes e ideas de los obreros franceses en una lucha de clase, en una modificación del salario, en la expropiación de la - clase capitalista y la huelga general, en la entrega de la producción a los sindicatos, con miras a la supresión completa del Estado.

Después de varios años de lucha por implantar totalmente el sindicalismo con la plena legalidad, en el año de 1909 se derrumbó el gran esfuerzo empleado en el mismo y se fué debilitando cada vez más dicha actividad sindical.

El sindicalismo en Alemania: Es de notar que el régimen corporativo subsistió durante más tiempo en Alemania, que en Francia, España e Inglaterra debido al lento desarrollo de la industria y a la forma de estar organizado en el trabajo. El Código Industrial del 21 de junio de 1869, vino a abolir, si no las corporaciones mismas, su monopolio, y proclamó la libertad de asociación profesional para todos los Estados de la Confederación del norte. Dicha ley o código donde se establecía la libertad de asociación, no destruyó el sistema corporativo; suprimió sí, el sistema de monopolio y los gremios revistieron el carácter de asociaciones libres, situadas en el mismo nivel que las demás reconocidas por aquel texto legal.

Una Ley especial de asociaciones vino a fijar, el 19 de abril de 1908, los límites de desenvolvimiento de los sindicatos y asociaciones libres, así denominados en contraposición a las corporaciones que eran organismos de carácter esencialmente económico, en lugar de serlo profesional, aspecto predominante en aquellos.

El sistema nacionalista, que en materia sindical se concreta en el llamado Frente del Trabajo alemán, presentó gran importan

cia, por la diversidad de sus matices y la influencia que tuvo en la vida social y política de Alemania.

El ordenamiento jurídico tuvo su comienzo en el Estatuto -- del Trabajo Nacional alemán (Gesetz Zur Ordnung der Nationalem Arbeit) dado por la Ley del 20 de enero de 1934 en su parágrafo 66 parte segunda, se estableció que tanto las asociaciones de patronos como las de obreros y sus uniones y federaciones, serán reemplazadas por el Frente del Trabajo Alemán.

El sindicalismo en España: La historia del movimiento sindical en España en el último siglo, se funda en el individualismo derivado de la Revolución Francesa, cuya expansión alcanzó a la península Ibérica.

El derecho de libre asociación no fue reconocida hasta que -- triunfante la revolución de 1868 estableció en el Decreto del -- 20 de junio de 1869, que se legitima la libertad de asociación al expresar; "El principio de asociación debe constituir de hoy en adelante, parte de nuestro Derecho Político." (16)

El derecho de libre asociación quedó virtualmente ratificado al producirse la restauración borbónica, ya que el artículo 13

16 CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Argentina, El Gráfico, 1949, pág. 173.

de la Constitución de 1876 en su declaración, garantizaba a los españoles el derecho de reunirse y asociarse pacíficamente. Declarado el derecho, fue reglamentado por la ley especial del 30 de julio de 1887; en sus diecinueve artículos ratificaba el precepto constitucional de que todo español tiene derecho a asociarse para los fines de la vida humana.

La República consagró el derecho de asociación, y en esa forma el artículo 39 de la Constitución del año de 1931 estableció que los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado.

En verdad el sistema sindical español representa ciertos aspectos peculiares, como son:

- a) Los sindicatos se improvisan desde arriba, pues al iniciarse el movimiento del 18 de julio de 1936 no tenían -- existencia real y solamente se habfan diseñado sus primeras líneas, sin definición concreta.
- b) Estos sindicatos, más que órganos de fiscalización y cumplimiento de las condiciones de trabajo, han sido organismos al servicio del Estado.

En España, las corporaciones profesionales han subsistido en consideración al interés público; los sindicatos verticales están al servicio del Estado Español, funcionan en tal forma que

sus autoridades no son elegidas libremente por sus componentes, sino puestas desde arriba.

De los caracteres expresados y de las funciones asignadas a los sindicatos verticales, se dice que son verdaderos auxiliares de la política económica nacional, pero no entidades autónomas encaminadas a regular la situación del trabajo sobre la base de contratos individuales o pactos colectivos.

El sindicalismo en Italia: El régimen sindical italiano pasó durante el siglo XIX, por situaciones similares a las de los restantes países europeos.

Desaparecidas las viejas corporaciones que dieron singular brillo a las ciudades de la península itálica y cuyo gobierno llegaron a tener a su cargo, no hubo libertad sindical por razón de la tendencia liberal e individualista producto típico del pasado siglo.

La libertad de asociación a la cual se había llegado en Italia a través del texto del artículo 32 de la Constitución de 1884, que autorizaba el derecho de reunión, obligado antecedente de aquél, desaparecía de hecho. Pero, la nueva tendencia sindical precisaba de una ley fundamental para organizarse sólidamente, ya el acuerdo del 17 de octubre de 1925, firmado por delegados de la Confederación de las Corporaciones Fascistas y de la Confederación General de la Industria, que eran entidades --

que encarnaban los intereses patronales y obreros, establecían la representación unitaria de la categoría y el reconocimiento a la respectiva organización del poder exclusivo de regular las relaciones contractuales de los integrantes profesionales. A -- dicho acuerdo hasta cierto punto de carácter privado, se le dió fuerza de ley por la reforma Rocco.

El ordenamiento corporativo italiano tiene ya sólo valor his--
tórico, pues no pudo subsistir a la caída del fascismo en su --
tierra de origen. Por el Decreto 721, del 9 de agosto de 1943,
fueron suprimidos los órganos corporativos centrales y de las -
corporaciones; por el Decreto-Ley 287 del 14 de septiembre de -
1944, fue abrogada la Carta del Trabajo; y por el Decreto-Ley -
369 del 23 de noviembre de 1944, se suprimió la organización --
corporativa y se ordenó la disolución de las asociaciones sin--
dicales de Derecho Público. La libertad sindical quedaba así --
dispuesta por los poderes públicos y el régimen corporativo pa--
saba a la historia como un ensayo.

El sindicalismo en Suecia: El marco histórico en el que se -
desenvuelve el sindicalismo sueco en la actualidad es cierta--
mente peculiar respecto del de otros movimientos sindicales eu--
ropeos.

Por una parte, el nivel de vida de los trabajadores es compa--
rable al de los Estados Unidos, además, los logros importantes;
como los de la existencia de una política de pleno empleo, de -

un sistema de seguridad social bastante completo, de un gran -- esfuerzo en materia de educación para jóvenes y adultos y de -- unas condiciones generales sanitarias e higiénicas ejemplares, son hoy una realidad.

Por otra parte, las relaciones de obreros y patrones se basan en una "confianza contractual mutua" que proviene de la seguridad de lo que se pacta entre las representaciones de ambas partes, será respetado por los afiliados a una y otra confederación, lo que desde luego es cierto, dada la estructura y la -- disciplina colectiva de las organizaciones empresariales y obreras. Ahora bien, todo este progreso social no ha sido conseguido por azar, ni concedido graciosamente; en la lucha por alcanzarlo ha tenido un papel importante el destacado desarrollo del asociacionismo en Suecia bajo todos sus aspectos, principalmente el sindical y el corporativo. A su vez, el desarrollo de las asociaciones ha observado siempre dos principios que le han dotado de especial fuerza; respecto a la libertad de la persona y solidaridad en la acción común.

En Suecia, el sindicalismo no ha atravesado épocas de prohibición total, lo que le ha permitido pugnar ininterrumpidamente por el logro de sus objetivos desde el momento de su creación.

Sin embargo, los sindicatos obreros como en todas partes, -- han sufrido la actitud patronal de no reconocerlos, de negarse a negociar con ellos y de intentar crear "sindicatos amarillos"

que restarán fuerza a la tensión laboral. También han conocido todas las dificultades comunes a la mayoría de movimientos sindicales.

El sindicalismo en Noruega: "Breve reseña histórica sobre el sindicalismo noruego.

- 1882. Fundación del primer Sindicato Nacional, el de los tipógrafos.
- 1889. Se crea la Federación Noruega de Sindicatos -L.O.
- 1905. Noruega obtiene la independencia de Dinamarca. El Parlamento elige como Rey a un Príncipe danés, Haakon VII.
- 1907. Primer convenio colectivo que afecta a una rama: el metalúrgico. Es también el año del primer conflicto colectivo que afecta a todo un sector de la industria; el del papel.
- 1914. El Parlamento prepara una Ley sobre arbitraje obligatorio en los conflictos. Un Congreso Sindical extraordinario -- amenaza con declarar la huelga, debido a lo cual el proyecto legislativo es abandonado.
- 1920. Crisis económica y fuerte descenso de los efectivos sindicales.
- 1923. El Partido Laborista se retira del Komintern comunista, - al que estaba adherido.
- 1931. La L.O. recupera el número de afiliados que tenía en 1919. Para paliar las consecuencias de la crisis económica internacional en Noruega, los empresarios exigen una importante reducción de salarios. Los trabajadores estiman inaceptable la propuesta, y proponen como solución al paro,

- la jornada laboral de siete horas.
1934. El Partido Laborista -Arbeiderparti- se hace cargo del -- gobierno.
1935. Se concluye el acuerdo básico entre la Confederación Patronal Noruega -N.A.F.-, y la L.O.
1945. Tras la terminación de la ocupación alemana y de la Segunda Guerra Mundial, el Partido Laborista vuelve al gobierno, en el que permanece hasta nuestros días.
1953. Una Ley concede a las Federaciones autónomas no integradas en la L.O. capacidad para la negociación de acuerdos colectivos.
1969. Se introducen reformas en el Acuerdo Básico, cuyo primer texto data de 1935."(17)

El sindicalismo noruego presenta unas características similares a las del sueco, y en general a las de los sindicalismos -- escandinavos, cuenta con una poderosa organización la L.O., de estructura fuertemente centralizada. Asimismo, las relaciones laborales parten de un Convenio Básico entre la Organización -- Patronal y la Obrera que sirve de marco a las relaciones existentes entre ellas, estas vienen presididas por el principio de "paz laboral" bajo el respeto a los acuerdos concertados. Cuando un Convenio Colectivo está en vigor, no habrá lugar a la - -

17 FERNANDO ALMENDROS, Jesús Salvador, Panorama del Sindicalismo Europeo, España, Fontanella, 1972, págs. 158-159.

huelga o a cualquier otra disputa laboral.

El sindicalismo en Suiza: Las organizaciones sindicales suizas, por sus programas y por sus métodos de acción, se inscriben claramente en la línea del sindicalismo de conciliación. La Unión Sindical Suiza tiende a realizar y a mantener el pleno empleo, a promover la utilización más racional de todos los recursos humanos y materiales del país, a asegurar el trabajo y a repartirlo equitativamente entre las diversas categorías de trabajadores. La Unión Sindical tiene en particular la misión de mejorar la condición económica y social de los asalariados; se esfuerza asimismo, en conseguirles un mayor acceso a los valores de la cultura, también se esfuerza en estimular la expansión económica del país en los límites del régimen económico presente.

El sindicalismo en Bélgica: "Breve reseña histórica sobre el sindicalismo belga.

- 1898. El partido obrero belga crea una comisión sindical para coordinar las actividades de las organizaciones bajo su influencia.
- 1908. Se crea la Confederación de Organizaciones Profesionales de Bélgica.
- 1909. Se crea la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos y Libres de las provincias valonas.
- 1912. Fusión de las dos Confederaciones anteriores a la Confederación General de Sindicatos Cristianos y Libres de Bél--

gica (C.S.C.).

- 1930. Creación de la Confederación General de Sindicatos Liberales de Bélgica (C.G.S.L.B.).
- 1937. La Comisión Sindical se Transforma en Confederación General del Trabajo de Bélgica (C.G.T.B.).
- 1940. Segunda Guerra Mundial. Creación de diversas agrupaciones sindicales clandestinas bajo la ocupación alemana.
- 1945. Al término de la guerra, varias de las organizaciones surgidas en la clandestinidad, junto con la C.G.T.B., crean la Federación General de Trabajo de Bélgica (F.G.T.B.).
- 1968. Promulgación de una ley sobre Contratación Colectiva.
- 1970. Importante movimiento de huelgas no autorizadas o "salvajes." (18)

B. América.

El sindicalismo en los Estados Unidos: El movimiento socialista norteamericano data de mediados del siglo XIX y a la par se funda el Socialist Labour Party (Partido Obrero Socialista).

El movimiento fue reforzado con la inmigración alemana que - junto con la afiliación al Socialist Labour Party de unos cuantos elementos norteamericanos, entre los que se distinguieron - esta el profesor de la Universidad de Nueva York, Daniel de - -

18 FERNANDO ALMENDROS, Jesús Salvador, Op. Cit., págs. 142-143.

León y el escritor Luciano Saural ambos seguidores de Marx. Pero De León cometió el error de crear un movimiento sindical socialista independiente, en vez de dejar a los socialistas trabajar por el movimiento sindical general, tal vez lo estableció ignorando que éste le restaría fuerza a la movilización sindical general, por la división de fuerzas, ideas y apoyo que se obtendría si todos los trabajadores lucharán bajo una sola directriz.

Más adelante, el profesor de León y sus amigos fundaron la Industrial Workers of the World, la cual era una organización sindical de lucha de clase que otorgó el primer lugar a la acción económica. Posteriormente, se dejó ver en los años de 1903-1905 un consistente movimiento sindical, que abarcó el espacio geográfico de Estados Unidos.

El sindicalismo en Latinoamérica. Las primeras organizaciones sindicales en Latinoamérica son prácticamente nuevas, ya que su aparición se da a fines del siglo XIX, desarrollándose en las primeras décadas del siglo XX.

Existe confusión en los factores que condicionaron la aparición de estas organizaciones en Latinoamérica, pero se destacan algunos:

1. "El movimiento mutualista, cuyo apogeo tuvo lugar entre 1850 y 1900, se transformó en sindicalismo a medida que el sistema político experimentó cambios importantes, rela

cionados con la crisis de la dominación oligárquica y la aparición de partidos políticos de clase media.

2. La inversión extranjera en sectores como la minería y la agroindustria fueron un detonador del surgimiento de organizaciones propulsoras del sindicalismo. A manera de ejemplo tenemos "las mancomunales del salitre chileno" o las "sociedades en resistencia en Centroamérica", las cuales fueron un antecedente importante en la aparición de los -sindicatos, porque obligaron a la clase obrera a agruparse para hacer frente a las organizaciones que los empresarios constituyeron.
3. Otro factor importante en la aparición de los sindicatos, es la amplia segregación ideológica que se plasmó en la -organización de partidos políticos, que programaron lí-neas de acción en el plano sindical y fortalecieron así -la posición relativa de los trabajadores en la estructura política; esto se reflejó en particular en la cuestión --social que fue la base de la estrategia sindical en varios países de la región.
4. La diferencia de las economías nacionales, por la minería, la agroindustria e incipientes esfuerzos de industrialización que se suscitaron entre los años de 1900 y 1930, re-dundó en la formación de un proletariado urbano reducido en volúmen, pero colocado en centros económicos estratégicos cuya acción reivindicatoria fue apoyada por los movi-mientos estudiantiles, que aparecieron en los años veinte en algunos países de la región. Esta situación permitió -

que el proletariado lograra una visibilidad política a sus peticiones." (19)

Todas las organizaciones creadas como resultado de estas condiciones, existieron de hecho y no de derecho durante muchos años y desarrollaron su acción en términos directos, estando ausente la participación de mecanismos institucionalizados de negociación obrera.

La situación de los trabajadores podría caracterizarse como extremadamente precaria, de bajos salarios, pésimas condiciones de vida y de trabajo, así como una gran inestabilidad en el empleo.

La carencia de anclajes políticos institucionales impide que la acción obrera se establezca y cree bases permanentes de actuación, ya que con frecuencia el tipo de acción está ligada a la estrategia patronal, que en términos generales el trabajador es excluido del proceso de toma de decisión.

La crisis del Estado Oligárquico, acaecida durante la década de 1915-1925, presenta nuevas relaciones que comienzan a defi-

19 KASTMAN RUBEN, José Luis, Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América, México, Colegio de México, 1979, pág. 196.

nirse en las formas organizacionales del sindicalismo y en los procesos de toma de decisión. Los obreros empiezan a madurar -- formas de reivindicación menos radicales, cuyo objetivo era mejorar la condición obrera.

Se trata de conceder una serie de beneficios sociales centra dos alrededor de leyes sobre sindicalización, horarios de trabajo, formas de salario, etc., para tener una demarcación de -- los límites dentro de los que podía desenvolverse la acción -- obrera. Además, es interesante constatar que junto al proceso -- de gestación de esta legislación social, aparecen en varios -- países latinoamericanos, los partidos políticos que representan o dicen representar a los sectores que la legislación pretende organizar.

Estos partidos políticos ven la luz entre 1920 y 1935, tien- den a expresar y a representar los puntos de vista de los tra-- bajadores en el sistema político.

Con posterioridad las relaciones entre los partidos políti-- cos y los sindicatos se estructuraron en forma más compleja, de bido esencialmente a la aparición de varios tipos de orientacio-- nes sindicales, entre los cuales sobresalieron la del sindica-- lismo reivindicacionista, no político, que negó los contactos -- con los partidos políticos a pesar de que estaban con frecuen-- cia a merced de la manipulación y el control de los grupos domi nantes.

La promulgación de la legislación social y la consecuente -- aparición de los sindicatos por ella promovida, el surgimiento de partidos políticos relacionados con la clase obrera y el papel que los militares desempeñaron en algunos países, como es el caso de Bolivia con el general Bush, en Argentina con Perón, en Perú con Benavides y en Chile con Ibañez, quienes participaron directamente en el establecimiento de la legislación, son los aspectos sobresalientes del proceso.

También en países como Argentina, Uruguay, Chile y Brasil se oponen los sectores sindicalizados a los no sindicalizados (marginales), los cuales son instrumentalizados por los gobiernos -- con base en un Estado de excepción para enfrentarse a los sindicalizados. Estos gobiernos combaten de frente los logros del -- sindicalismo imponiéndoles en nombre del funcionamiento del sistema económico, reglas que acabaron por terminar con las posibilidades de expresión de aquél.

Papel que juega el Estado: Además de las limitaciones fijadas al desarrollo del sindicalismo por parte del sistema político institucional, por los escasos niveles de participación de los trabajadores en la vida sindical en la mayoría de los casos nacionales que han sido estudiados, existen limitaciones que el Estado introduce con respecto a la totalidad del campo de las relaciones laborales.

La intervención del Estado se manifiesta en una serie de as-

pectos que tienen como resultado la subordinación de los actos del sistema de relaciones industriales a las directrices gubernamentales.

También se puede alegar en favor de la posición de estos sectores dominantes, que consiguieron limitar la amplitud de las organizaciones sindicales, así como la acción de sus dirigentes a los cuales pudieron controlar desde un comienzo.

Las limitaciones introducidas a tales organizaciones, están relacionadas con el tipo de control que los grupos dominantes deseaban establecer sobre el sindicalismo en cada país.

Este enfoque expresa el rasgo esencial del sindicalismo latinoamericano, su estrecha relación con el Estado y con el desarrollo político de cada sociedad, pues los límites son establecidos por el Estado y responden a un intento de establecer formas eficaces de control de la organización y de la acción obrera.

De esta forma, al intentar caracterizar a los sindicatos del Continente Americano, es indispensable tener en cuenta que están transformándose profundamente a pesar de que los moldes organizativos son los mismos.

C. México.

El sindicalismo en México: Entre nosotros la época corporativa, en la que se desarrollaron diversos gremios, tuvo lugar durante la Colonia y nos encontramos con Ordenanzas muy interesantes como los de sombrereros, las del arte de la platería, las de minas y otras muchas más que regulaban el salario, los precios y otras prestaciones que daban a los indios.

"La independencia suprimió todas estas Ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones del trabajo, más bien adoptaron las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados que tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándose como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y que así apareció en la Constitución de 1857." (20)

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

"Se puede decir que a principios del presente siglo, el patrón de desarrollo industrial estaba ya implantado en nuestro

20 GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, México, Galeza, 1962. pág. 16.

país. En esas fechas la contradicción capital-trabajo se había ido traduciendo como el aspecto central de la economía mexicana, desplazando a los viejos patrones precapitalistas, transformando la dinámica campo-ciudad y modernizando las relaciones entre la sociedad y el Estado.

De estas tendencias generales que caracterizaron a la sociedad mexicana del nuevo siglo, se desprendieron dos circunstancias importantes:

1. Se refiere al impulso decidido de los obreros a coaligarse en sindicatos.
2. El desplazamiento del Estado hacia el vértice de la contradicción dinámica de la economía."(21)

Las primeras sacudidas sociales que estremecieron la "paz -- porfiriana" y el régimen de derecho que hasta entonces ordenaba la vida comercial e industrial del país, se sufrieron en aquellos sectores de la economía en los que se estaba operando una marcada concentración del capital y del número de trabajadores ocupados. Los mejores ejemplos de este proceso son regidos por la historia que data de los años de 1906 a 1908, cuando los trabajadores mineros del noroeste del país, los obreros textiles de la región de Orizaba y los ferrocarrileros de Aguasca-

21 GUADARRAMA, Rocio, Los Sindicatos y la Política en México, México, Era, 1981, pags. 13-14.

lientes, levantaron la voz en nombre de la masa creciente de -- asalariados que con su trabajo estaban asegurando la acumula- -- ción del capital necesario para edificar la futura industria na- cional.

Lo más importante de estas protestas, es que en su aparente desvinculación estuvieron movilizados por un interés común; la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajado- res y la implantación de su único medio de lucha: la huelga. -- Por esta razón Cananea y Río Blanco han pasado a la historia -- del sindicalismo mexicano, como los primeros ensayos de la ac- -- ción sindical que estaba siendo detenida y alentada al mismo -- tiempo por las condiciones de represión que sufrían los obreros en sus centros de trabajo y por los estrechos marcos jurídicos y políticos del Estado liberal oligárquico.

El sindicalismo mexicano recorrió un largo proceso de organi- zación obrera, el cual se dividió en dos grandes periodos que - abarcan de 1906 a 1916 y otro que va de 1917 a 1928.

El primero se define como el periodo de implantación del sin- dicalismo y se caracterizó por la transformación cualitativa de las demandas y de las formas de organización de los trabajado- res.

Sólo por mencionar algunos momentos sobresalientes de éste - periodo, diremos que entre 1906 y 1911, se tiene noticias de la

lucha llevada a cabo por una masa desigual de trabajadores, integrada por zapateros, mineros, canteros, hilanderos y fogoneeros entre otros, que perseguían organizarse en sindicatos y hacer valer sus derechos de clase. Más adelante se fundó el primer centro de difusión del sindicalismo en el Distrito Federal.

A fines de 1914 en el D.F. era ya evidente que las organizaciones de los trabajadores en sindicatos, no podía ser postergada ni por el desarrollo limitado de la clase, ni por las dificultades impuestas por la lucha armada, aunque todavía el número y la consistencia de los sindicatos existentes no había alcanzado un grado tal como para exigir sobre ellos una coordinación eminentemente sindical, como llegarían a ser las confederaciones nacionales y las federaciones locales, regionales y de industria.

Dentro de este proceso, las huelgas de 1916 impulsaron un salto cualitativo en la política laboral del nuevo Estado y enunciaron finalmente la irrupción de una clase obrera, dispuesta a luchar por sus derechos y por labrarse un espacio social y político en la nueva sociedad que surgía de la Revolución de 1910.

Tras la caída del régimen porfirista se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación, pero fue hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la fracción XVI del artículo

123 el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El segundo período lo encontramos entre 1917 y 1928, y se caracteriza porque en él, las luchas obreras adquirieron la doble dimensión de lo económico y de lo político. Los sindicatos y el partido político, representados en estos años por la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) y el PLM (Partido Liberal Mexicano) tomaron también parte en el marco jurídico, que poco a poco comenzó a plasmarse en instituciones y en leyes en las cuales los sindicatos, el Estado y las organizaciones patronales tenían señaladas funciones específicas.

Con la aprobación de la Carta Constitucional y en particular del artículo 123, se reconoce legalmente el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos y se otorga al arbitraje un carácter obligatorio. Así para 1924, a la vez que podemos observar la consolidación de las organizaciones sindicales de la propia CROM, vemos también como se habían dejado ya en el trasfondo de la acción sindical los intereses de la clase obrera.

Simultáneamente con los acontecimientos que se presentaron en los períodos mencionados, la COM (Casa del Obrero Mundial) realizaba también lo suyo, al promover el sindicalismo a sabidas que carecía de una estructura organizativa que dirigiera el

proceso de asociación. Desde este momento la COM. se transformó en el centro aglutinador de las principales sociedades, uniones, centros, y ligas del Distrito Federal, las que en pocos meses se fueron convirtiendo en sindicatos.

En el mes de marzo de 1929 se constituyó el Partido Nacional Revolucionario, obra del general Calles, y más adelante en el año de 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo, que vino a regular la organización de los sindicatos, por ejemplo, las distintas formas que puede presentar, los requisitos para su creación, etc.

"En el mes de abril de 1938, en el periodo del Presidente -- Cárdenas, se transformó en el Partido de la Revolución Mexicana no obstante la prohibición a los sindicatos de intervenir en -- asuntos políticos, contenida en el artículo 249 de la Ley de -- 1931, las centrales obreras se adhirieron al partido.

A solicitud del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión aprobó el 17 de octubre de 1940 se suprimiera la prohibición de intervenir en asuntos políticos."(22)

"En México este sindicalismo sigue operando con la eficacia que el Estado requiere para el mantenimiento de la paz social,

pero a su vez, recibe del Estado todo el apoyo necesario para -- que los problemas internos no destruyan la organización. Las -- muy recientes divisiones en el seno de la CTM, que han llevado al grupo disidente, básicamente ubicado en el Distrito Federal, a declarar enfáticamente su repulsa a Fidel Velázquez, pero sin menoscabo de su lealtad a las instituciones, es buena prueba de la importancia que estos "sindicaleros", le dan a su papel de -- amortiguadores del movimiento obrero." (23)

Las siglas tradicionales de México: CTM, CROM, CGT, FOR, COR y otras parecidas, continúan representando a la fecha a pesar -- de todo lo que hubiera podido pensarse en contrario en los últi -- mos años, un sindicalismo entreguista subordinado al interés -- estatal, consecuente con el desarrollismo divorciado de la masa obrera, pero operando sobre ella un control suficiente que apro -- vecha el hecho cierto de la falta de conciencia de clase del -- proletariado mexicano. No puede olvidarse tampoco como un fenó -- meno de renovación a los grupos universitarios, tales como: -- STEUNAM y SPAUNAM, que enarbolando una curiosa bandera del sin -- dicalismo constitucional, esto es, ajeno a los registros y con -- troles del Estado, vinieron a remover un poco el ambiente pesi -- mista del sindicalismo mexicano.

El líder esencial de la CTM, Fidel Velázquez, sustituyó a --

Lombardo Toledano en la época del cambio de tendencias en el panorama internacional. Desde 1947 a la fecha Fidel Velázquez ha sido reelegido sucesivamente y su prestigio personal indudable, se reafirma día con día, sin que se vislumbre a un líder que pueda ocupar su lugar, cuando su edad hace pensar en la necesidad de reemplazarlo.

Lo artificial de la relación entre los líderes y los dirigidos, será el factor principal de sus inquietudes a no ser que se produzca de las entidades satélites y se conviertan la CTM y los demás organismos, en auténticos representantes de la clase obrera. Pero entonces, evidentemente habrá habido una mutación tan radical que ya no se podrá identificar a esos grupos con los que actualmente detentan el poder sindical dependiente.

Es indudable, que la acción política de los dirigentes sindicales es perjudicial cuando esta al servicio de los intereses personales o al de los intereses capitalistas, pero se ha hecho ver que sólo la acción política de la clase obrera, recta al servicio de la lucha de clases y fuera de toda influencia individual, puede contribuir al progreso de la base trabajadora en todos sus aspectos.

Como se ha vislumbrado en la breve reseña realizada al sindicalismo mundial, nos damos cuenta que en cada nación donde se ha presentado este acontecimiento, tiene varios aspectos en común; como es el caso de la necesidad de los obreros en formar -

organizaciones sindicales, para tratar de frenar las explotaciones y abusos que sufrían por parte de sus patrones; la reglamentación de dichas organizaciones laborales para que pudieran funcionar legalmente; el conjunto de movimientos laborales que se suscitaron en torno a un mismo fin; la aparición y extinción de varias asociaciones obreras; etc.

Estos sucesos y otros que se dieron en el marco histórico -- del sindicalismo, son una prueba de la necesidad que el trabajador ha tenido que afrontar en busca del mejoramiento de las condiciones laborales. Pero siempre concentrando su esperanza en sus dirigentes gremiales, que directa o indirectamente son los responsables que dicha organización salga adelante y por consiguiente se garantice el bienestar de sus afiliados.

1. Requisitos legales para la constitución.

Por lo general la mayoría de las cosas fundamentan su existencia en base a un principio y un final, así de igual manera, la creación de los sindicatos encuentran su principio en el acto de constitución. En él concurren las voluntades de los fundadores de los sindicatos y sus agremiados, cuyo acuerdo es esencial para la realización del acto original, del cual ha de partir dicha organización como entidad constituida.

En otras palabras, el acto de constitución es la primera reunión que tienen los fundadores y los miembros preliminares del sindicato, para acordar acerca del establecimiento de la organización sindical y reafirmar la unanimidad de los participantes respecto a los objetivos de la misma. Después de éste acto, ha de partir tal sociedad como entidad constituida.

También se requiere que los fundadores del sindicato, ejerzan una profesión determinada y que todos ellos persigan los mismos intereses de orden profesional, estas condiciones son impuestas por la propia naturaleza de la agrupación laboral, para ver realizados la mayoría de los objetivos que se han propuesto firmemente.

El propósito del sindicato se manifiesta en las primeras etapas de su formación, la iniciativa de constituirlo adquiere cuerpo ya de asociación de hecho, en el denominado acto cons-

titutivo o primera asamblea no oficial a la cual ha de preceder la convocatoria a todos los afiliados preliminares y a los simpatizantes en general. Los concurrentes a tal reunión, por el simple hecho de su asistencia cuentan con ciertos derechos para proponer o confirmar gestores y para opinar sobre las aspiraciones y problemas de mayor significación.

"La naturaleza jurídica del acto constitutivo, ha sido enfocada con gran desacuerdo de opiniones que la asimilan en mayor o menor grado, a estas figuras: a) contrato; b) acuerdo pluraliteral; c) acto unilateral social; d) acto de creación; e) acto complejo; f) acto colectivo; y g) acto plurilateral.

En realidad se está ante un hecho complejo: el acto constitutivo participa de la naturaleza del contrato, en cuanto que los sujetos del mismo deben obrar con capacidad, otorgar su consentimiento, tener un objeto determinado y una causa lícita; participa también del acto plurilateral, ya que es necesario el convenio colectivo de tan singular importancia, porque los varios sujetos que intervienen en la formación de la nueva entidad, --tienden a crear una nueva persona jurídica" (24)

El sindicato surge como consecuencia del ejercicio de un derecho

24 CARABELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral,

Tomo II, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 174.

cho: el derecho de sindicación, que es una manifestación del principio básico de libertad sindical.

Para que un sindicato tenga buenas bases y este fuertemente consolidado, es necesario que intervengan ciertos requisitos -- legales de formación y para su mejor comprensión se define a -- continuación:

Se dá el nombre de requisitos sindicales a los elementos -- humanos, sociales y jurídicos. De acuerdo al derecho comparado, se describen dos sistemas generales de requisitos sindicales -- como seguidamente se señala.

a) El de la libre constitución de los sindicatos, que no los conduce a la personalidad jurídica, lo que no les impide actuar como asociaciones de hecho y realizar todas las actividades sindicales, y a manera de ejemplo se aporta el sistema italiano; y

b) El de su reconocimiento legal como personas jurídicas, -- previo al cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes facultadas para intervenir ante todo género de autoridades, en defensa de la comunidad obrera que los erige para la creación, vigilancia y cumplimiento del derecho del trabajo y en representación de sus miembros para la defensa de sus intereses y derechos individuales de los trabajadores.

"Nuestro derecho mexicano, adoptó este sistema de reconocimiento a los sindicatos como personas jurídicas, desde la Ley -- veracruzana de 1918, cuyo artículo 143 decía:

Todo sindicato legalmente constituido tiene personalidad jurídica distinta al de los asociados, disposición que se ha repetido en todas las leyes del trabajo, hasta el artículo 374 de la legislación vigente, la cual dice:

Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones."(25)

Los requisitos legales de constitución con los que generalmente debe contar un sindicato son:

- a) Forma;
- b) En cuanto a la persona;
- c) Fondo;
- d) Consentimiento; y
- e) Objeto.

Cada requisito tiene una vital importancia en la creación -- del sindicato, como a continuación se menciona.

A. Forma.

25 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, Porrúa, 1986, pág. 331.

De acuerdo al criterio de Mario de la Cueva, "el acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores. Este apuntamiento muestra que no son formalidades sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad.

Al hablar de requisitos formales como el nombre lo indica, - nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos."(26)

A manera de ejemplo del formalismo que deben cumplir los sindicatos para su creación, lo encontramos enmarcado en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que indica:

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

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus - - miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores - serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Las disposiciones del artículo anterior, provienen con algunas precisiones y variantes terminológicas del artículo 242 de Ley de 1931. La variante fundamental entre estos dos artículos consiste en que mientras la Ley anterior exigía se remitieran a la autoridad registradora las actas originales de la asamblea y los estatutos, la nueva Ley habla únicamente de copias autorizadas de aquellos documentos, la Comisión comprendió que los documentos originales pertenecen necesariamente a los archivos de los sindicatos, tales documentos son:

1. El acta de la asamblea constitutiva. La reunión de los -- trabajadores junto con sus fundadores y dirigentes, es el acto primario constitutivo. En algunas ocasiones se expresa que es -- un acto necesariamente democrático que marca el tono de la vida sindical.

La fracción I del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ordena que se remita la copia autorizada del acta de -- la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el -- registro del sindicato, por lo tanto su falta dará por resultado que la organización no pueda adquirir su existencia legal.

2. La copia autorizada de los estatutos. Estos son la norma

fundamental de los sindicatos y como tal debe regir toda la vida de los mismos. El artículo 365 del ordenamiento ya mencionado señala que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad escrita.

Uno de los preceptos que contiene la Ley Federal del Trabajo y que asegura el funcionamiento autenticamente democrático de las asambleas y garantiza los derechos de los trabajadores miembros del sindicato, es el artículo 371 que dice:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, -

- el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la --
asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de
expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajado-
res de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformi--
dad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al
procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir -
su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos --
terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresa-
mente consignados en los estatutos debidamente comprobados
y exactamente aplicables, al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de
las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el ca-
so de que la directiva no convoque oportunamente a las --
asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que
representan el treinta y tres por ciento del total de los
miembros del sindicato o de la sección por lo menos, po-
drán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea
y si no lo hace en un término de 10 días, podrán los soli-
citanes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la
asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requie-
re que concurren las dos terceras partes del total de los

miembros del sindicato o de la sección.

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

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

El contenido del artículo expuesto, revela que si bien sigue los lineamientos generales del artículo 246 de la Ley de 1931, aparecen algunas modificaciones trascendentales cuyo propósito es asegurar el funcionamiento auténticamente democrático, como se mencionó al principio de la enunciación del citado artículo. También se observa que existen cláusulas como la VII y VIII, -- que son derecho imperativo o sea son disposiciones inmodificables, en tanto las restantes fracciones son derecho dispositivo esto es, la asamblea disfruta la libertad plena para su redacción.

Con respecto a la elección de la directiva, es otro formulis

mo que debe contemplar todo sindicato y está señalado en el artículo 365 fracción IV de la Ley laboral, precepto ya mencionado con anterioridad en este capítulo, es posible que la elección - se lleve a cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen. Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras actas y en cada ocasión una copia del acta, a efecto de que puedan los recién electos representar al sindicato.

La fracción II del artículo 377 de la multicitada ley, impone al sindicato la obligación de comunicar a la autoridad, dentro de un término de diez días los cambios de su directiva.

"La forma como expresión de la voluntad, se traduce a que -- ciertos negocios se otorguen por escrito. Así en el artículo 24 de la Ley del Trabajo determina que: las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables. En términos del artículo 390 del mismo ordenamiento que dispone que: el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad."(27)

En ocasiones, tanto para la constitución de los sindicatos, como para hacer constar sus asambleas o las reformas de sus es-

27 DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, México, Porrúa, 1987, pág. 706.

tatutos, debe ser necesario que se celebren ante Notario Público para que de fé del acto y lo protocolice.

Esto es sin duda conveniente pero no necesario, ya que la Ley no lo exige. Eventualmente, en casos muy conflictivos, se acude también a la manera de que esté presente un inspector de trabajo. Tampoco es indispensable, aun cuando pueda ser una buena medida política.

Los preceptos y ejemplos mencionados, son una muestra de la importancia de la forma, la cual debe revestir todo sindicato que quiera funcionar dentro del marco legal.

B. En cuanto a la persona.

La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las mejores esencias de derecho del trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que todos son iguales ante la Ley. Así esta consignado en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice: Tanto los obreros -- como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; esto es todos los trabajadores tendrán derecho, pues la norma constitucional no dice que algunos lo tendrán y otros no. En consecuencia, todos los trabajadores cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, están amparados -

por el principio de la libertad sindical y para ser sujetos de las relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato.

Para formar un sindicato se requiere de un número mínimo de personas, este mínimo legal lo señala el artículo 364 de la Ley laboral que previene que: los sindicatos deberán constituirse - con 20 trabajadores en servicio activo.

La fijación de la cantidad se remonta en nuestro derecho mexicano a la Ley de Veracruz de 1918; que a su vez se desplaza - hasta el Código Penal francés de 1810, que señaló ese número -- por primera vez.

Al trabajador sindicalizado se le ha dado en llamar, asociado o afiliado. En definición de Guillermo Cabanellas, "asociado o afiliado es todo miembro que forma parte de una asociación -- profesional, es cada uno de los individuos agrupados en el seno de una persona jurídica abstracta. Puede decirse también socio pero crea equívocos con los que componen una sociedad, sobre -- todo civil o mercantil dedicada al lucro."(28)

De acuerdo al señalamiento que hace el autor citado, con respecto a la denominación de socio, se presta a cierta confusión

28 CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 200.

con otro tipo de sociedad diferente al laboral. Es por ello que se considera más conveniente designarles el nombre de afiliados a los trabajadores inscritos en el sindicato.

Existen varios tipos de afiliados, ya sea por las circunstancias de su ingreso o por diversas situaciones con respecto a la asociación, es por ello que sus miembros reciben distintas denominaciones que repercuten en sus derechos y obligaciones, como son:

- a) **Fundadores.** Son los que con su iniciativa formaron la entidad, realizaron las funciones previas a su constitución oficial, o los que se adhirieron con el acto constitutivo por extensión alentadora. El nombre de fundadores se amplía a veces a los que se sumen a la organización hasta determinada época desde su creación.
- b) **Activos.** Son los ingresados luego de la iniciación de las actividades sindicales y que han reunido los requisitos establecidos en los estatutos.

La calidad de afiliado es absolutamente intransferible por dos razones:

1. Por las circunstancias personalísimas para poder pertenecer al sindicato, como el ejercicio de su profesión o actividad característica; y

2. La aprobación dada por la asociación, basada en condiciones del solicitante.

Con respecto a la igualdad del hombre y la mujer, las reformas constitucionales de 1974 destacaron el reconocimiento del trabajo de las mujeres, y con ello la plena igualdad de los sexos en el ámbito del trabajo. Por consiguiente, en el capítulo sindical el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y funcionamiento de sus gremios.

En cuanto a los menores de edad ante los sindicatos, las reformas de 1962 se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles ya que las condiciones de vida de nuestro pueblo exigen se abran las puertas del trabajo a quienes necesitan vivir de él, pero sin desconocer la edad mínima legal que establece la fracción III del artículo 123 constitucional, la cual señala:

Artículo 123 fracción III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Con ello se está dando oportunidad al menor para que pueda obtener algún ingreso económico para su subsistencia y pueda garantizar el desarrollo y la educación escolar del mismo.

Ahora bien, el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo -- que tiene como antecedente el artículo 239 de la Ley laboral de 1931, dispone que: Los trabajadores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos, sin otra limitación que la que marca el artículo 371 fracción primera de la ley citada, que expresa el de no poder formar parte de la directiva de los sindicatos, al igual que los trabajadores menores de 16 años.

Por otra parte, después de 1917 no existe disposición alguna que prohíba a los trabajadores extranjeros de ingresar a un sindicato nacional, salvo la limitación que se imprimió en el artículo 240 de la Ley de 1931 que en su disposición contemplaba el de no poder desempeñar puestos en la directiva de la organisación laboral, restricción que se justificó diciendo que las directivas sindicales intervienen en asuntos políticos, y bien es sabido que a los extranjeros se les tiene prohibido intervenir en asuntos políticos de la nación.

Pero en general, el panorama legislativo hispanoamericano es propicio a la libertad de asociación para los extranjeros; salvo la limitación mencionada y la otra es que no lleguen a constituir mayoría.

A los trabajadores de confianza se les tiene prohibido ingresar a un sindicato diferente al de confianza, así lo disponen los artículos 183 y 363 de nuestra legislación laboral vigente, que a grandes rasgos mencionan que los trabajadores de confian-

su no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Decisión que fue tomada por encontrarse éstos en marca da diferencia laboral y económica, en comparación con la mayoría de trabajadores de una empresa.

C. Fondo.

El requisito de fondo es el elemento que integra el ser social del sindicato.

En opinión de Mario de la Cueva, "el sindicato es una asociación de personas, pero no todos pueden constituir sindicato, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patrones. En consecuencia, una asociación de personas que no posean una de las características mencionadas podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato."(29)

Al respecto Guillermo Cabanellas dice que "también se puede señalar dentro de este requisito a la calidad profesional de los dirigentes, ya que entre mejor preparados estén y concuerden sus ideales con los de toda la masa obrera, mayores serán los beneficios que obtengan de dicha agrupación."(30)

29 DE LA CUEVA. Mario, Op. Cit., pág. 332

30 CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., pág. 173.

D. Consentimiento.

"Existe poco acerca del consentimiento necesario para crear un sindicato. La Ley no exige que se exprese ante un funcionario público, por lo que bastará que se haga de manera indubitable, obviamente se podrá otorgar verbalmente, por escrito, y -- aun de cualquier otra manera (levantar la mano, mostrar en la -- asamblea una tarjeta de determinado color que facilite el re- -- cuento de votos, etc.), siempre y cuando se haya previamente -- convenido en que la abstención de conducta pone de manifiesto -- una determinada voluntad, si es que es el voto negativo y no el afirmativo, podrá también aceptarse que el consentimiento se -- emita en forma tácita."(31)

Del apuntamiento que hace Néstor de Buen sobre el consentimiento, consideramos que en la Ley Federal del Trabajo se debería de estipular la exigencia de expresar ante un funcionario público, la aprobación que da el trabajador de base a la creación de un sindicato, esto es para darle cierta validez y seriedad al acto, también se contribuye con tal acción a garantizar a los agremiados, que sus opiniones y votos serán tomados en -- cuenta por los representantes sindicales.

E. Objeto.

31 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 705.

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 puede hacerlo para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y del trabajo de los afiliados. Es por consiguiente obligatorio ese fin u objeto para los sindicatos.

Nuestra legislación laboral mexicana, encuentra expuesto el objeto de los sindicatos en el concepto mismo de sindicato, enmarcado en el artículo 356 que a la letra dice: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Señala Néstor de Buen, que "en realidad la amplitud del concepto "estudio, mejoramiento y defensa" permite que el objeto - pueda comprender infinidad de actos y entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución. En -- ese sentido se les atribuye la capacidad de adquisición de los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, así lo expresa el artículo 374 fracción II - de la Ley Federal del Trabajo vigente." (32)

Los objetos o fines que están prohibidos al sindicato, estan en el artículo 378 de la ley laboral que establece la no inter-

32 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 707.

vención en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

"El principio de la profesionalidad, según el cual los sindicatos como indican Rivero y Savatier encuentran su razón de ser y su fin en la solidaridad profesional, de tal manera que no pueden constituirse más que entre personas que ejercen la misma profesión, oficios análogos, o profesiones conexas." (33)

El objeto del sindicato, como el de toda persona jurídica colectiva, debe de expresarse en los estatutos que son un cuerpo de normas que rigen la vida interna de los mismos, como ya se hizo referencia anteriormente.

"Si el sindicato deja de cumplir con su principal objetivo, como ya se ha hecho mención en los párrafos anteriores, pierden la calidad de asociación profesional y procede la cancelación de su registro, ya que dejan de cumplir con los requisitos que marca la ley." (34)

33 ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, España, Ariel, 1973, pág., 187.

34 CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Tercera Edición, México, Didot, 1959, pág., 218.

2. Registro de los sindicatos.

Se dice que el registro de los sindicatos, es uno de los requisitos más trascendentales dentro de la vida jurídica, ya que por medio de éste se da al sindicato la autorización para existir legalmente en el ámbito público y por ende el reconocimiento por haber cumplido con las bases que marca la Ley Federal -- del Trabajo, para su aceptación.

A. Concepto.

Es el acto por el cual, la autoridad da fé de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo.

Es declarativo porque en el momento en que la autoridad da fé de la constitución, se está afirmando la existencia de una situación jurídica o de un hecho. Y en manera alguna constitutivo porque se esta corroborando que si se ha cumplido con la formación de todos los elementos integrantes para su constitución.

Varias veces se ha dicho que el derecho mexicano del trabajo surgió en los campos de batalla de la revolución constitucionalista, en una expresión magnífica de la historia como un reflejo de la tragedia social y económica de la clase trabajadora.

Los obreros veracruzanos no han olvidado ni podrán olvidar --

los acontecimientos de Río Blanco en el año de 1907, siendo la fuente motivadora para la creación de las Leyes del Trabajo de Veracruz. El 16 de octubre de 1915 siendo Agustín Millán gobernador constitucional del Estado, reconoció por vez primera la libertad sindical.

Después de algunas definiciones de registro sindical, se - - plasmó en el artículo quinto de la Ley veracruzana antes mencionada, que dice: Toda asociación o sindicato deberá registrarse comunicando a las juntas de administración civil o a las corporaciones que legalmente las substituyan; su objeto, la manera de hacerse de recursos, el uso que hará de ellos, las condiciones de admisión y separación de los miembros de la mesa directiva.

Nuevamente nos sale al paso después de la promulgación de la Carta Magna de 1917, la Ley del Trabajo de 1918, primera de la nueva República que señala en el artículo 144 los requisitos -- para la constitución de los sindicatos, tales como: veinte trabajadores por lo menos; funcionan de conformidad con un reglamento libremente formado por los afiliados. De acuerdo al artículo 45 del mismo ordenamiento, mencionaba la inscripción ante la autoridad municipal, el artículo 46 indicaba que a la solicitud de inscripción debería acompañarse; copia del acta constitutiva, copia del acta de la sesión en que se hubiese designado la mesa directiva y una copia de los estatutos, finalmente - la autoridad municipal debía hacer de inmediato la inscripción

sin poderla negar, salvo que no se hubiesen satisfecho los requisitos señalados en el artículo 144.

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, representó una corriente que fue enunciada en uno de los proyectos que precedieron a la Ley de 1931, fue promulgada el 12 de junio de 1925 por el entonces gobernador Emilio Portes Gil.

A diferencia de la Ley de Veracruz, inició la tendencia al control de los sindicatos por el Estado, es así que se apartó del modelo anterior formando dos aspectos básicos: Primeramente la fracción I del artículo 169 exigió para la constitución del sindicato, que contara con la mayoría de los trabajadores que presentan sus servicios en la misma empresa; y en segundo lugar, el artículo 171 fracción VI exigía que los estatutos fueran aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Proyecto de la Secretaría de Gobernación era un poco impreciso, pero de su lectura se obtienen los siguientes datos:

- a) Los sindicatos de trabajadores deberían tener por objeto exclusivo el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes;
- b) Contar con la mayoría de los trabajadores de la empresa o de los de una misma profesión u oficio del municipio en que se constituyeran;
- c) Registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspon

diente; y

- d) El registro podrá únicamente negarse si el sindicato no satisficiera los requisitos señalados.

El Proyecto Portes Gil contenía algunos datos importantes, - como son: el sindicato debía solicitar su registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, junto con la solicitud tenía -- que acompañar una copia del acta constitutiva, de los estatutos, del acta en que se hubiese elegido a la directiva, y una relación de las personas que son miembros del sindicato.

Lo sobresaliente del proyecto radica en la circunstancia de que el artículo 291 concedía un recurso ante el Poder Ejecutivo Federal contra la negativa del registro.

Finalmente el Proyecto de la Secretaría de Industria redactó los artículos que pasaron literalmente a la Ley de 1931, tales disposiciones son:

Artículo 242. Decía que para que se consideraran legalmente constituidos los sindicatos, tendrían que registrarse ante la - Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la competencia, si fuere -- federal o local.

El artículo 343 tenía una singular importancia, al establecer que ninguna autoridad correspondiente podrá negar el regis-

tro de un sindicato, si cumplía con los requisitos que establecía dicho proyecto.

El sistema parecía una garantía sólida de la libertad sindical, porque los requisitos mencionados en el artículo 242 (copia del acta de la asamblea constitutiva, copia del acta de la sesión en que hubiese sido designada la mesa directiva, los estatutos y la determinación del número de miembros de que se componga el sindicato.) eran meramente formales, a saber, los documentos que debían acompañarse a la solicitud de registro.

En el curso de la preparación del proyecto, surgió la idea de que la Ley futura debería ajustarse libremente al Convenio 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ratificada en México en el año de 1950, la cual garantizaba magníficamente la libertad sindical, transformando el sistema de registro por el simple depósito de los estatutos ante una autoridad del trabajo, pero fue implacablemente desechada.

El registro, al igual que el depósito en el derecho francés es un medio publicitario. La personalidad de un sindicato no se crea desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, aquel les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios, pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro.

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 la creación o control de las personas jurídicas en general, ha sido uno de los motivos de polémica más inquietante.

En opinión de Néstor de Buen, "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 tal medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los organismos laborales." (35)

"De acuerdo a la Jurisprudencia de los Tribunales del Trabajo para otorgar el registro de los sindicatos, precisa:

- I. Que se trate de una asociación de trabajadores o patrones;
- II. Que los trabajadores o patrones tengan una ocupación, oficio o especialidad; y
- III. Que la asociación persiga un fin determinado, ya sea de mejoramiento, de defensa común o ambos; por lo cual es necesario que llene los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, la Junta de Jalapa Veracruz, soli-

35 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 712.

cidad de Registro del Sindicato Autónomo de obreros Panificadores de Jalapa." (36)

Resumiendo el registro se puede decir que con este trámite - se adquiere personalidad jurídica y se da publicidad a la constitución del sindicato, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que le correspondan en las relaciones de derecho privado y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales.

B. La solicitud del registro.

Cuando el sindicato ha reunido las condiciones establecidas en la ley, puede solicitar su reconocimiento como organización sindical, de acuerdo a las disposiciones que marca el artículo 365 de la Ley laboral que indica:

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La declaración hecha ante la autoridad de la existencia del sindicato, es el acto por el cual adquiere personalidad, inscriba su creación.

La solicitud de registro o inscripción de un sindicato, debe dirigirse generalmente a la autoridad administrativa competente órgano que establece la ley, a no ser que se reserve este trámite a la autoridad judicial.

Toda solicitud de reconocimiento de una asociación profesional, tiene por principal finalidad ofrecer la prueba correspondiente al cumplimiento de las exigencias legales. Si los presupuestos formales, estructurales y procesales se han llenado, no cabe sino reconocer un hecho que es anterior en el tiempo, como es la creación del sindicato. La denegación de dicho reconocimiento ha de ser motivo de algún defecto en el cumplimiento de

la ley.

El reconocimiento de las asociaciones profesionales no puede quedar expuesta al arbitrio de las autoridades administrativas, y contra la resolución negativa de estas, cabe recurso ante las autoridades judiciales por ser la asociación un derecho constitucional reconocido en todo el país, y si la organización sindical cumple con los requisitos que le señala la Ley Federal del Trabajo al respecto, en consecuencia no tienen porqué negárseles el registro.

C. Autoridades registrales.

De acuerdo al artículo 365 de la ley laboral vigente, dispone que: Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Esta dualidad de competencia de autoridades para registrar, a despertado polémica entre los estudiosos de la materia, al ver la confusión que existe entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como autoridad administrativa y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como autoridad jurisdiccional, al avocarse las dos autoridades al registro.

Al respecto, Néstor de Buen "sostiene que el registro es un

acto administrativo y no un acto jurisdiccional, diferenciando los conceptos de función administrativa y función jurisdiccional, se dice que 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, y la segunda que siempre supone una situación de conflicto preexistente y dos pretensiones opuestas. Constituye la facultad del Estado de declarar que hay una situación en conflicto y decidirla, haciendo por ende, respetar el derecho.

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."(37)

Por su parte, Mario de la Cueva señala que en el artículo 242 de la Ley de 1931 se creó un sindicato doble, para distinguir la competencia federal de la local. En la primera hipótesis, el registro debía solicitarse de la Secretaría del Trabajo la cual quedaba obligada al efectuar el registro, a enviar un tanto de la documentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en la segunda, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

37 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 616.

Los comentaristas de aquellos años explicaron la razón de la diferencia, al decir que en todas las entidades federativas - - existen las juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo equivalente a la Secretaría del Trabajo. La Ley nueva conservó el sistema en el párrafo introductorio del artículo 365 de la Ley laboral vigente."(38)

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, opinan en el sentido de que "es un error de la ley laboral, 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."(39)

En nuestra opinión, consideramos que no debe despertar polémica el hecho de que la autoridad registral sea de origen administrativo o jurisdiccional, puesto que las autoridades en cuestión cumplen con lo establecido en la ley para registrar a los sindicatos que lo soliciten. En consecuencia, existiría polémica si la mencionada autoridad administrativa no cumpliera con las reglas o bases que marca la Ley del Trabajo con respecto al registro, y no fuera reconocido este acto por las autoridades -

38 DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pág. 344.

39 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 617.

laborales.

Por consiguiente, a los sindicatos lo que les debe interesar es que si han cumplido con los requisitos legales para solicitar su registro, las autoridades sea cual sea su origen deben registrarlos sin poner trabas, ya que la propia ley en su artículo 366 párrafo primero, establece que satisfechos los requisitos necesarios para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Acatando estas disposiciones legales, dichas autoridades contribuyen con las organizaciones profesionales a cumplir cabalmente con la tarea tan importante que le ha encomendado la clase trabajadora, como es el de representar a sus miembros eficazmente en el ejercicio de los derechos laborales.

D. Constancia del registro.

La Ley hace referencia al documento en donde la autoridad manifiesta que ha otorgado el registro, identificándolo como constancia o resolución.

Los artículos que hacen mención a esta situación son el 366 y 367, como a continuación se observa.

Artículo 366 último párrafo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que --

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

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

De lo que en realidad se trata, es de un acuerdo administrativo que se dá a conocer mediante oficio, el cual es expedido tanto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al otorgar el registro, como por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, teniendo dicho acuerdo valor ante toda autoridad que lo solicite.

E. La cancelación del registro.

"La Ley Federal del Trabajo de 1931 contemplaba en su artículo 244, las causas de cancelación del registro de los sindicatos; como son su disolución y dejar de cumplir con los requisitos que la ley señalaba, y concluía diciendo que la Junta de Conciliación y Arbitraje resolvería acerca de la cancelación."

Como el artículo 244 de la Ley de 1931 no era violatorio de la libertad sindical, fue transcrita en la nueva Ley Federal -- del Trabajo vigente con el numeral 369, que a la letra dice:

Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

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

En la parte final de este artículo, se hace mención de que -- la autoridad que le corresponde resolver sobre la cancelación -- es la Junta de Conciliación y Arbitraje, como órgano jurisdiccional.

Para enfatizar aún más sobre la autoridad que debe resolver sobre esta cuestión, la ley laboral vigente en su artículo 370 párrafo final, ratifica lo conceptuado al señalar que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

1. Clasificación de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

Antes de iniciar el estudio de la clasificación sindical que nos muestra la Ley Federal del Trabajo, haremos una breve reseña histórica sobre el tema.

La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto, el fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha intergremial que -- transforma la paz social y dificulta el buen entendimiento de -- los factores de producción. Pero si la palabra sindicato es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe -- llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del Estado.

A las formas de sindicación se les define, como el conjunto de varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patronos.

A principios del presente siglo, las formas sindicales se -- encontraban en gran medida inactivas de acuerdo a los modelos -- inglés y francés. En México nuestra Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos, estableció en la fracción XVI del artículo 123, que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; con esta definición se rompió con la tradición y le dio una --

gran elasticidad a las formas de la sindicación.

"En nuestro derecho mexicano encontramos la Ley de Tamaulipas del año de 1925, que mencionó dos formas organizativas: los sindicatos gremiales, son los constituidos por trabajadores de una misma profesión u oficio; y los de industria, los formados por trabajadores de un mismo oficio que contribuyan a la preparación o explotación de un mismo producto.

El Proyecto Portes Gil se inspiró en la Ley de Tamaulipas, - si bien completó los conceptos a cuyo efecto añadió la palabra especialidades y convirtió a los sindicatos de industria en sindicatos de empresa." (41)

En el Proyecto de la Secretaría de Industria fueron suprimidas las formas de sindicación, pero más adelante la Comisión -- Dictaminadora de la Cámara de Diputados reconoció como obra suya la creación de cuatro formas de sindicación, plasmadas en el artículo 233 de la Ley laboral de 1931. Dichas formas de sindicación son: gremiales, de empresa, industriales y de oficios varios, para el año de 1956 se agregó a la lista el concepto de - sindicatos nacionales de industria.

41 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Quinta Edición, México, Porrúa, 1989, pág. 326.

La clasificación sindical antes mencionada sigue teniendo -- vigencia en la Ley actual, como a continuación se observa:

A. Gremiales.

De acuerdo a la fracción I del artículo 360 de nuestra Ley - Federal del Trabajo señala que es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

En los siglos medievales y en la edad moderna fue la forma - natural de la sindicación, pues el trabajo en los talleres no - requería sino una sola profesión u oficio, de tal manera que -- los trabajadores por la similitud de sus problemas se agremia-- ban por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios. Otro tanto ocurrió en los primeros años de la manufactura y sobrevive todavía en aquellas activi-- dades que no exigen el concurso de otros oficios, lo que expli-- ca que la Ley nueva lo continuará reconociendo.

"La Casa del Obrero Mundial recomendó desde su creación esta forma sindical que subsistió durante muchos años en la indus- - tria, por ejemplo, Ferrocarriles Nacionales de México que adop- - tó esta sindicación. Después de la expedición de la Constitu- - ción de 1917, la Confederación General de Trabajadores, se in-- clinó por el sindicato de empresa."(42)

A través de los años se ha reconocido la importancia del sin

dicato gremial, pero poco a poco va perdiendo terreno, las grandes concentraciones obreras ven con desconfianza al sindicalismo gremial, ya que en realidad es una forma sindical aislada -- que no facilmente se puede entender con los grupos sindicalistas que ejercen la presión política.

Néstor de Buen dice que "al proyectarse la Ley vigente, se puso de manifiesto cierta antipatía por el sindicalismo gremial se hablo inclusive de su supresión. Sin embargo, se conservó la forma aunque desprovista de medios coactivos, ya que siendo los sindicatos gremiales minoritarios, por regla general se determinó que la huelga es sólo un derecho de la mayoría, de acuerdo al artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que dice: Para suspender los trabajos se requiere:

- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga." (43)

A manera de ejemplo de este tipo de sindicato, estan los tipógrafos, mecánicos, estibadores, carpinteros, etc., por ello

42 DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pág. 327.

43 DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, México, Porrúa, 1976, pág. 601.

se supone que comunmente comprenden a trabajadores calificados, de ahí su tendencia "elitista" y restringida. Aunque los sindicatos gremiales son instrumentos eficaces para trabajadores especializados y poco numerosos, presenta algunas desventajas, tales como: limitar la cohesión e identificación proletaria que de manera natural tiende a formarse en los centros de trabajo - en provecho de una conciencia gremialista, correspondiente a un estadio ya superado de la producción, en México suelen constituirse las más de las veces dentro de la circunscripción de tal o cual empresa, lo que refuerza su carácter aislacionista.

Se ha criticado a este tipo de sindicato porque la clase trabajadora es explotada por el capital, independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros, por eso se requiere que esta clase se imponga como misión, la marcha hacia un mundo mejor y esta meta se logrará con la unidad y la presentación de un frente ante el capital.

La división de los trabajadores en diversas profesiones debilita la unión y su consecuencia es el fortalecimiento del capital, también crea una jerarquía según su importancia técnica, - lo cual ha originado que frecuentemente los sindicatos de categoría superior se aproximen al empresario para obtener mejores prestaciones, en detrimento de los sindicatos de categorías inferiores.

De la exposición se desprende que el sindicato gremial como

forma de organización muy antigua, a través de los años va perdiendo funcionalidad como asociación laboral, va que de la práctica diaria se ha observado que entre más división de trabajadores exista en un centro de trabajo, predominará la minoría y por consiguiente la debilidad como sindicato ante el patrón. El sindicato gremial busca la justicia para cada profesión aislada del conjunto al que pertenece.

B. De empresa.

De la misma forma en que nuestra ley laboral nos proporciona una definición legal de sindicato gremial, también podemos observar la definición del sindicato en cuestión, en la fracción II del artículo 360 que se expresa de la siguiente manera:

Artículo 360 fracción II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

Se puede decir también que este tipo de sindicato "agrupa a los trabajadores de varias especialidades, oficios o profesiones que laboran en una misma empresa. Generalmente trabajan en un solo establecimiento, localizado en una entidad federativa, la contratación colectiva se pacta entre un solo sindicato y -- una sola empresa. Hay un espacio de acción muy estrecho entre las fuerzas contrincantes (sindicato y patrón), por tanto el sindicato de empresa implica el desarrollo de luchas locales, aisladas del movimiento social de rama o del movimiento obrero en su conjunto.

Las luchas locales implican menor fuerza que las luchas sociales de orden nacional, de ahí la necesidad de pugnar por -- construir otras formas de organización obrera." (44)

En otro orden de ideas el sindicato de empresa es el primer eslabón en la cadena de la igualdad de todos los trabajadores, superando la atomización que produce la organización gremial, -- es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los obreros convencidos de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio de cada empleado. Por consiguiente, esta sindicación mira a la justicia -- como valor universal para la clase trabajadora.

Adentrándonos un poco en la estructura interna del sindicato de empresa, contemplamos que los integrantes del comité ejecutivo y de las comisiones tienen que ser trabajadores de la misma empresa, esta particularidad lo va a diferenciar de un sindicato de industria.

Se presentan dos situaciones al respecto:

- a) En la negociación del contrato colectivo; y
- b) En la elección del comité ejecutivo.

En la negociación del contrato colectivo un patrón negocia --

44 LEAL, Juan Felipe, et al, Organización y Sindicalismo, México, Siglo XXI, 1985, pág. 117.

el contrato con un sindicato de empresa, lo hace exclusivamente con el comité ejecutivo, formado por trabajadores de dicha empresa. Ahora bien, cuando un patrón negocia con una sección sindical afiliada a un sindicato de industria, lo hace con el dirigente seccional e inevitablemente con el secretario general del mismo, que la mayoría de las veces no es trabajador de la empresa que negocia.

En la elección del comité ejecutivo de un sindicato de empresa pueden participar únicamente los trabajadores que laboran en ella; en la elección del comité ejecutivo de un sindicato de industria participan todos los trabajadores de las distintas empresas que integran dicho sindicato, lo anterior tiene dos fases: por una parte, debido a la capacidad de decisión que tiene la asamblea de una empresa para elegir quien integra el comité ejecutivo, es posible la creación de una dirección que represente los intereses de los trabajadores, por otra parte, es cierto que igualmente se puede imponer un comité ejecutivo al arbitrio del patrón o del gobierno.

En suma, este sindicalismo también es visto con desconfianza por las confederaciones obreras, se trata de un mundo pequeño - aislado que sigue siendo en alguna forma un sindicalismo de élite.

En México se ha producido un fenómeno curioso, en tanto la centralización del poder obrero genera instrumentos políticos -

de amortiguación del movimiento laboral, los sindicatos gremiales y particularmente los de empresa, se han convertido en la expresión real de la democracia sindical. Es claro que no siempre es así, pero la generalidad del movimiento sindical revolucionario se manifiesta mediante sindicatos gremiales o de empresa.

En este tipo de sindicato es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quienes aún pudiendo ser mayoritarios carecen de preparación adecuada, pudiéndose dar el caso de que se produzca un problema de paternalismo de unos trabajadores sobre otros y que los protegidos pierdan por desidia la facultad de decisión.

C. Industriales.

De acuerdo con la fracción III del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, señala que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Los sindicatos de industria son una amplificación del sindicato de empresa, que sigue la misma vía de la igualdad y la unidad de los trabajadores, mediante organizaciones que se elevan sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora.

El movimiento obrero ha ido evolucionando en sus ideales en defensa de sus derechos, al ir creando sindicatos más representativos y sólidos, nos damos cuenta que el sindicato gremial -- por ser pequeño y cerrado de cada profesión u oficio va quedando atrás, al igual que el de empresa por correrse el riesgo de crear núcleos de trabajadores cerrados dentro de una comunidad como es la empresa. En respuesta a esta situación se creó el -- sindicato de industria que la Ley del Trabajo de 1931 consagró, mencionando dos principios fundamentales, como son:

1. Recogió del sindicato de empresa el precepto según el -- cual los hombres pueden sindicarse sin otro título que su carácter de trabajadores; y

2. Rompió las murallas de la empresa y auspició la unión de los trabajadores de varias empresas, con la condición de que -- dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial como -- ejemplo de esta sindicación están las instalaciones, la materia prima, etc.

Se considera que este tipo de sindicato presenta ventajas -- considerables, expresando una unión externa que amplía la fuerza obrera, constituyendo así un verdadero sindicato clasista.

Analizando superficialmente el movimiento interno de esta -- sindicación, nos percatamos que la elección o destitución del -- comité ejecutivo requiere de ciertos requisitos tales como: la asistencia de determinado número de secciones, el quórum de delegados, etc. formalidades que hacen más difícil un cambio. En

esta estructura organizativa el patrón tiene poca posibilidad de influir en la elección del comité ejecutivo, pero también -- puede controlarlo políticamente y en consecuencia el control y manejo de miles de trabajadores.

Al respecto, Néstor de Buen señala "que corren el riesgo los trabajadores de ser gobernados desde afuera, sin contemplar -- realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa.

El sindicalismo industrial ha sido en nuestro país la fuente de todas las desgracias obreras, gobernados con criterio político, los sindicatos industriales anteponen el interés de sus -- cuadros de dirección a los de las federaciones o confederaciones a que pertenecen. Los delegados sindicales que deberían -- constituirse en voceros de los obreros frente a los comités ejecutivos industriales, actúan en rigor como correas de transmisión de las resoluciones que se toman arriba, también celebran contratos colectivos a espaldas de los trabajadores o se produce el despreciable gangsterismo sindical que aprovechando las -- normas reguladoras de la huelga, formulan emplazamientos sin -- respaldo humano, en busca del premio económico que compense su desistimiento." (45)

45 DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, México, Porrúa, 1976, pág. 603.

En suma, la base esencial de apoyo del sindicato de industria son los trabajadores de la fábrica, también debe de tomarse en cuenta y no pasarlo por alto, la gran influencia que en los sin dicatos de empresa y de industria ejercen las confederaciones - colaboracionistas o charras, pues en última instancia ambos tipos de organización están inmersos en la dinámica del movimiento obrero en general.

D. Nacionales.

En el año de 1956 la industria había alcanzado un grado importante de desenvolvimiento y se encontraba asentada en diversos Estados del país, a su vez el movimiento obrero tenía ya -- organizados varios sindicatos nacionales como por ejemplo, ferrocarriles, minería e hidrocarburos. Ante estas nuevas modalidades, los trabajadores y el gobierno, juzgaron conveniente -- aceptar la nueva categoría sindical con la denominación de "sin dicatos nacionales de industria".

"La reforma de 1956 que ya mencionamos, adicionó en la Ley - laboral el artículo 233 que en la fracción V señala que:

Los sindicatos nacionales de industria son los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, - que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas em- presas de la misma rama industrial, estableciendo en uno y otro caso, en dos o mas entidades federativas." (46)

Ya con la nueva Ley que prevalece hasta nuestros días, la norma del año de 1956, fue colocada en la fracción IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo vigente, haciendo hincapié en la modificación que sufrió al suprimir la mención de los términos, profesiones, oficios o especialidades, por haber quedado excluidos de la definición de sindicato, presentando una redacción más simple y precisa como a continuación se observa:

Artículo 360 fracción IV. Sindicatos nacionales de industria los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

De lo ya expuesto sobre los diferentes tipos de sindicatos, nos damos cuenta que el sindicato nacional de industria es un efecto normal de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, por consiguiente, es otra etapa más de la igualdad y unidad de los trabajadores que salen del ámbito local para contemplar al trabajo como la unidad de una clase social nacional.

Por lo general esta sindicación establece sus plantas en dos o más Entidades Federativas y existen en varias ramas productivas, poseen un espacio de acción bastante amplio entre la fuer-

za sindical y la patronal, tiene una organización social distri
buida en varios Estados de la República.

La estructura de los sindicatos nacionales posibilita la for
mación de corrientes sindicales en numerosos puntos del territo-
rio mexicano, fortalece el juego de los sindicatos en el inte-
rior, también liga fácilmente al movimiento social existente en
otras ramas y al movimiento obrero en su conjunto, por último -
plantea la posibilidad de establecer alianzas con los partidos
políticos, con el Estado y con las demás fuerzas sociales que -
constituyen la estructura social mexicana.

"Los sindicatos nacionales se comprenden globalmente, como -
una forma de representación obrera, ante las empresas y las ing
tituciones políticas; de manera más amplia se concibe como uno
de los medios e instrumentos muy avanzados, que disponen los --
trabajadores para asumir una presencia organizada en el conjun-
to de la sociedad; de la misma manera son considerados como me-
dios de expresión de núcleos fundamentales de la clase obrera -
mexicana." (47)

Estos sindicatos se encuentran ubicados en los principales* -
sectores económicos del país, como es el extractivo, manufactu-
rero, en los servicios, agropecuario, etc.

47 LFAL, Juan Felipe, et al, Op. Cit., pág. 118.

Considerando la estructura jurídico-política del trabajo en México, los sindicatos nacionales se ubican en el espacio establecido por los apartados A y B del artículo 123 constitucional al primer apartado corresponden los trabajadores que laboran -- para empresas privadas y se rige por la Ley Federal del Trabajo emitida en 1931; al segundo apartado corresponden los trabajadores de empresas públicas, de organismos descentralizados y de los poderes públicos, rigiéndose por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado desde 1963, conjuntamente con la Ley Federal del Trabajo.

E. De oficios varios.

Esta sindicación lo conceptúa la Ley laboral en el artículo 360 fracción V, que se expresa de la siguiente manera:

Artículo 360 fracción V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Mario de la Cueva señala que "los hacedores de la primera ley supieron que en las poblaciones pequeñas de nuestro país, - existían en proporción importante pequeñas empresas, deberíamos más bien decir, pequeños talleres que se componían de un propietario y unos cuantos trabajadores, que aún siendo varios no - siempre alcanzaban el número mínimo que señalaba la Ley para la

constitución de un sindicato. El legislador pudo seguir uno de dos caminos; reducir el mínimo legal o permitir las uniones sin dicales de trabajadores de distintas ramas de la industria, la Ley se decidió por la segunda solución, estimando que los sindicatos pequeños carecerían de fuerza para defender los intereses de sus miembros." (48)

Hoy en día, sólo pueden constituirse legalmente en los municipios o establecimientos en los que el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20; pero en otro tiempo no había límite alguno para su formación. Este tipo de asociación ofrece indudables ventajas a empleados de pequeños establecimientos.

Los sindicatos que acabamos de analizar, han sido creados de acuerdo a las necesidades que ha tenido el trabajador de defender cada vez mejor sus intereses laborales. Tal vez en principio fueron creados con el más firme propósito de ayudar a los agremiados, pero en el transcurso del tiempo se ha ido desvirtuando su ideal, adquiriendo matices demagógicos, políticos y económicos que poco o nada tienen que ver con la verdadera función que tiene una organización sindical, engendrando con ello desconfianza de los trabajadores hacia su sindicato.

2. Clasificación desde el punto de vista político.

Dentro de la inmensa gama de agrupaciones sindicales que -- existen en torno al ambiente laboral, estan los jurídicamente -- reconocidos por nuestros ordenamientos legales y las que no figuran dentro del mismo, como son las organizaciones blancas, -- amarillas y rojas, que son definidas desde un punto de vista político. Sobre este tipo de sindicación nos referimos a continua ción.

A. Blanco ó de empresa.

Aludiendo a esta sindicación se dice que son organizados regularmente por la empresa, suelen surgir mediante un acuerdo en tre la dirección patronal y los dirigentes naturales de los tra bajadores.

La formación de sindicatos blancos es invariablemente preven tiva, ya que los patrones toman la iniciativa para constituir -- un sindicato obrero, bajo sus propias condiciones y su propio -- control. Con ello se busca evitar que sean los mismos trabajado res quienes con el correr del tiempo lo organicen y eventual-- mente lo adhieran a federaciones o confederaciones ajenas a la intromisión patronal, rompiendo así con la negociación centrada exclusivamente en el nivel de empresa.

"El sindicalismo blanco estima que los trabajadores no deben

preocuparse por las cuestiones políticas y sociales, sino que - deben ocuparse de la seguridad de sus familias, de los valores morales y religiosos, de las buenas costumbres y de la producti vidad de sus desempeño, lo cual redundará en mejores ingresos y en condiciones de vida más decorosa para ellos y sus familia-- res."(49)

Uno de los objetivos de dicha sindicación, es de que los con flictos entre los trabajadores y el patrón se resuelvan siempre que sea posible sin la intervención del Estado, se pretende que se resuelvan armoniosamente todas sus disputas. En el fondo este sindicalismo supone un tutelaje de las organizaciones sindi cales obreras y de los propios trabajadores por parte de los pa trones.

En nuestros días resulta difícil establecer en número de las agrupaciones blancas y de sus agremiados, pero se puede presu-- mir que es una cantidad bastante amplia.

Existen agrupaciones que están encuadradas en federaciones o confederaciones blancas, pudiéndose decir que la organización - más representativa del sindicalismo blanco es la Federación Na- cional de Sindicatos Dependientes (FNSD) que agremia alrededor de ciento cincuenta mil trabajadores, a ella está adherida el -

49 LEAL, Juan Felipe, et al, Op. Cit., pág. 86.

Sindicato Gremial de Trabajadores de la Edificación con cuatrocientos ochenta sindicatos de empresa, del Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte Urbano del Estado de Nuevo León, del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Radio, Televisión y Anexas, y del Sindicato Industrial Nacional de Trabajadores del Transporte y Anexas, etc.

En importancia le sigue la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Autónomos (FNSTA), que enlista alrededor de cien sindicatos con cerca de cuarenta mil agremiados en total, correspondientes a las industrias del vidrio y de las fibras químicas. Se sabe que tanto la Federación Nacional de Sindicatos Dependientes, como la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Autónomos se hayan vinculados con los grupos empresariales de Monterrey, Nuevo León.

En resumen, los sindicatos blancos cubren todos los requisitos legales, solo que la voluntad del patrón predomina en la dirección sindical originando evasivas a la protección de los intereses de sus agremiados constituyendo un mal nacional que puede ser como una bomba de tiempo que puede estallar en cualquier momento, por no defender adecuadamente a sus representados.

B. Amarillos.

Sobre los sindicatos amarillos, en realidad se ha escrito --

poco, su filosofía es la colaboración del patrón con el sindicato. Se cree que la poca información que existe se deba a que -- los escasos autores que han realizado estudios al respecto lo equiparan con los sindicatos blancos, tal es el caso de Juan -- García Abellan que explica el sindicato blanco y amarillo en un sólo apartado como se observa a continuación.

"En la jerga sindical quedaron consolidadas estas expresio-- nes, sindicatos amarillos y sindicatos blancos para aludir a entidades sindicales espureas (sic) creadas y financiadas por los empresarios, con finalidad de enfrentarlas con sindicatos autén-- ticamente obreros y en definitiva esclavizar la acción sindical independiente, con la pretensión de situarlas bajo el control -- de un empresario."(50)

De igual forma Néstor de Buen expone el tema diciendo que -- "en rigor el sindicalismo blanco o amarillo no es sindicalismo, sino gangsterismo de líderes que no merecen serlo."(51)

Suele decirse que el principio de la pureza claudica en los llamados sindicatos amarillos, partidarios de sustituir la lu-- cha de clases por una colaboración más estrecha con el emplea--

50 GARCIA ABELLAN, Juan, Introducción al Derecho Sindical, España, Aguilar, 1961, pág. 62.

51 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 53C.

dor, así como de la mediación del Estado y de una equitativa -- distribución del tributo del trabajo. Esta clase de organiza- ción debido a sus complacencias con el capital, es generalmente combatida por el sindicalismo que sigue la línea histórica y re volucionaria.

En el sindicalismo amarillo es posible entontrar a muchos de sertores de las filas obreras vendidos a los empresarios, sin - embargo, debe ser considerado como una de las tendencias ideoló gicas del movimiento obrero.

Se puede decir que el sindicalismo amarillo, es una modali- dad del sindicalismo blanco, con el disfraz de la colaboración con el patrón pero teniendo en mente el control, tal vez en me- nor escala, de la clase trabajadora.

C. Rojos.

Sindicatos rojos. Son aquellos que se fundan en la lucha en- tre el proletariado y la burguesía para la transformación del - nivel económico del trabajador.

Al respecto, Néstor de Buen comenta que "los sindicatos blan- cos se les vé su liquidación como consecuencia del desarrollo - del sindicalismo independiente, calificado siempre de "rojo", - que al ganar fácilmente posiciones al sindicalismo vinculado al P.R.I., le obliga a adoptar en algunos casos al menos, una acti

tud más congruente con los intereses de los trabajadores."(52)

Consideramos que el estudio realizado a los sindicatos rojos es escaso, pues ésta sindicalización no es tan usual en los centros, porque los dirigentes sindicales prefieren la vía más fácil, como es, ponerse a la disposición de los patronos o llegar a un convenio con ellos, en vez de estar con discrepancias por tratar de defender los intereses de los trabajadores, les es -- más sencillo el callar lo que sus agremiados piden y por ello -- recibir alguna recompensa económica, que el defender al sindica lizado. Es por ello que se ha analizado más a las organizacio-- nes blancas, que a las rojas.

El clasificar a los sindicatos por colores, tiene cierto -- arraigo popular y aún doctrinal, pues expresan o bien el con-- trol real del patrón sobre el sindicato (sindicatos blancos, -- amarillos) o la independencia del grupo sindical respecto del -- empresario (sindicatos rojos).

52 DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 538.

3. Análisis del proceso de elección y votación.

La facultad de representar los intereses del gremio, tiene - importancia especialmente desde el punto de vista de la fija- - ción en forma corporativa y obligatoria de las condiciones del trabajo. Como se observa es un poder representativo para fines exclusivamente profesionales.

Este poder de representación, es depositado en los compañe-- ros de trabajo que se considera tienen la capacidad para defen- der los intereses de la clase obrera y saben que van a respon-- der en el momento que lo soliciten.

Para que ciertos candidatos sean aceptados por la mayoría de los trabajadores de una empresa como representantes sindicales, es necesario que se realicen elecciones y votaciones.

A. Elección.

Apunta Miguel Bermudez que "los cargos de los órganos de ad- ministración sindical, serán proveídos mediante elecciones por sufragio obligatorio y secreto. En la elección debe prevalecer la libertad de conciencia y de voto del elector sindical, sin - cualquier ingerencia de elementos extraños a la asociación pro- fessional, de origen político, ideológico o administrativo, es - uno de los puntos importantes para que el sindicato siga sobre- viviendo." (53)

La elección es medida por la importancia que tienen los dirigentes sindicales en la vida de sus instituciones, en las relaciones que éstas mantienen con el Estado, con el grupo profesional, con la profesión entera y con el individuo miembro de la misma organización sindical. En consecuencia habiendo más de una planilla inscrita para los cargos de administración del sindicato, será proclamada electa la planilla que obtuviere mayoría absoluta de votos.

A este sistema de elección le es aplicado el principio mayoritario que es característico de los sistemas democráticos del gobierno, presuponiendo la existencia de una minoría inconformada.

En las elecciones se trata de asegurar a los trabajadores -- participantes, la más amplia libertad en el nombramiento o el rechazo de un representante negociador, pero si se detecta una atmósfera de confusión y de temor a represalias que representaría evidentemente un obstáculo para la elección libre y sin trabas de un representante, esta situación sería un motivo para -- que las elecciones celebradas se anularan.

Anticipándose a este tipo de situaciones desagradables que --

se pudieran presentar durante las elecciones, se prohíbe a los candidatos que pronuncien discursos preelectorales proselitistas en horas de trabajo y en dependencias de la empresa, a grupos de trabajadores dentro de las veinticuatro horas anteriores a la fijada para el acto electoral, en cambio, es aceptable el pedido que hace el delegado del sindicato a los trabajadores in dividualmente considerados en sus lugares respectivos de trabajo, para que concurran a una asamblea donde se les pudiera sol licitar que votaran por el sindicato.

Dentro de las prohibiciones que pueden haber está la reproducción de la papeleta oficial para la campaña de elecciones, - por consiguiente, se anularán dichas elecciones si la norma es violada.

Las normas reguladoras de las elecciones se encuentran contenidas en los estatutos y reglamentos del sindicato.

B. Votación.

Con respecto a la votación Nicolas Falcone, da su punto de vista al mencionar que "se otorga a los trabajadores el derecho de negociar por medio de representantes de su propia elección y el derecho de renunciar también a la negociación colectiva. Por lo tanto, la votación confiere al personal el derecho de votar por "si" o por "no" en cuestiones de representación por un sindicato, cuando se presentan dos o más sindicatos a las elecciones

nes, el trabajador puede votar por uno de ellos o por ninguno."

(54).

El votante debe tener condición de trabajador en la unidad - laboral en donde se vaya a realizar la elección, en las industrias donde el trabajo es intermitente o estacional, la habilitación para la emisión del voto se atiende a las circunstancias de cada caso. Por lo general la votación se realiza invariablemente en dependencias del patrón, salvo objeción del sindicato.

Se pone el máximo cuidado para mantener el secreto de la votación, estableciendo vigilancia tanto de las papeletas como de las urnas, un representante de cada sindicato participante ejerce la custodia de los votos para evitar la anormalidad en el -- acto electoral.

Una vez que es designado el sindicato por la mayoría de los trabajadores, Francisco de Ferrari opina que "éste es el único agente negociador para todos los trabajadores de la empresa, es establecimiento o departamento. No puede reconocerse a más de un sindicato como agente negociador representativo de los trabajadores de cada grupo, la empresa deberá celebrar los convenios -

colectivos con este sindicato, puesto que ha sido el más votado." (55)

55 DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. IV, Argentina, Ediciones Depalma, 1974, pág. 186.

4. Cláusula de exclusión.

En nuestro país se conocen antecedentes sobre la existencia de la cláusula de exclusión al mencionar sobre su aparición por vez primera en el año de 1916 en el contrato colectivo de trabajo celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas, pero - su aparición completa en la vida laboral fue hasta que entró en vigor la actual Ley Federal del Trabajo.

Se sabe que para obtener la conquista en definitiva y lograr que se incluyera dicha cláusula en los contratos colectivos de trabajo como un logro sindical, fue necesario atravesar por una serie de episodios y disputas, pero a pesar de ello tuvo momentos en verdad brillantes. Uno de esos momentos fue la convención textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927 en donde la CROM alcanzó la primera victoria al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo, en favor de los trabajadores sindicalizados.

Después de haber transcurrido dos años, en 1929 se anunció la expedición de una Ley Federal del Trabajo que surgió a la luz pública en el año de 1931. En él se reconoció la legitimidad de los artículos 49 y 236 que eran disposiciones referentes a la mencionada cláusula.

En principio la cláusula fue un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un medio de integración y

consolidación de la fuerza sindical, sobre todo fortalecieron -- la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios, más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia -- sindical que lograba la mayoría de los agremiados en una empresa o rama de la industria.

La Ley Federal del Trabajo vigente hace mención de la definición de la cláusula de exclusión en el artículo 395 que se expresa de la siguiente manera:

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse -- que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadoras a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y -- cualesquiera otra que establezca privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen -- parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

Por su parte, Mario de la Cueva conceptúa a dicha cláusula -- diciendo que "son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato

colectivo, y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Por consiguiente, son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que por ser mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo."(56)

De la definición legal de cláusula de exclusión, notamos que dicho precepto contiene dos disposiciones que son:

- El ingreso de un trabajador a una empresa; y
- La separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato.

Tales disposiciones se explican a continuación:

Clausula de ingreso o de contratación exclusiva.

Con ella se trata de evitar la manipulación del empresario para utilizar personal no sindicalizado o perteneciente a sindicatos de paja (sindicatos blancos), obligando al empresario a dar trabajo sólo a los miembros de una organización sindical de terminada con la que celebrará el contrato.

Al hacer un retroceso sobre esta modalidad de la cláusula, nos percatamos que los autores del Proyecto de la Secretaría de Industria en el año de 1931 conocieron de la demanda de los tra

bajadores e incluyeron en él un nuevo artículo que resultó ser el 48 cuyo texto decía que: es la cláusula por virtud de la -- cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados. Es lícita en los contratos co-- lectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente acep-- tada por las partes.

Al analizar los trabajadores el artículo 48, expusieron su -- descontento sobre el contenido de dicho precepto ante la Comi-- sión Dictaminadora del Congreso, haciendo notar que dicho pre-- cepto era extraído del derecho civil, pues la vigencia de la -- cláusula dependería necesariamente de la voluntad caprichosa -- del empresario, lo que rompía la teoría del derecho mexicano -- del trabajo, al excluir el ejercicio del derecho de huelga. La Cámara de Diputados y de Senadores aceptaron los puntos de vis-- ta de los trabajadores y suprimieron la frase: "siempre que -- haya sido aceptada voluntariamente por las partes."

Después de hacer las modificaciones al artículo 48 del Pro-- yecto de la Secretaría de Industria, y posteriormente a la dis-- posición contenida en la Ley de 1931 y 1970, la definición que-- do como lo conocemos actualmente en el artículo 395 de la Ley -- Federal del Trabajo.

La cláusula en cuestión tiene por regla general una norma-- ción constante y una eventual: la primera, consiste en la fija-- ción de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su --

candidato, concluido el cual el patrono podrá hacer libremente la designación. La segunda, es el señalamiento de un término de prueba dentro del cual podría el patrón separar al trabajador de la empresa sin responsabilidad, que se traduce en solicitar el sometimiento del trabajador a un exámen de capacitación. Se deja aclarado que si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.

Cláusula de exclusión por separación.

Se dice que esta cláusula surgió a consecuencia de la cláusula de ingreso, ya que varios trabajadores que apoyaban a la de ingreso expusieron como motivo el de la inutilidad de la mencionada cláusula si no iba acompañada de la de separación, pues se corría el riesgo que el obrero una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente en cualquier momento del sindicato que lo hubiese propuesto, y así afiliarse a otro sindicato diferente, pudiendo ser uno blanco.

Basados en estas razones solicitaron se adicionara a la Ley laboral de 1931, un artículo más que llevaría el número 236 que dice:

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.

Ante tal situación, la Comisión Dictaminadora del Congreso tomo ciertas medidas para evitar arbitrariedades del sindicato al despedir trabajadores a su libre decisión y antojo, revisó las disposiciones del Proyecto de la Secretaría de Industria y se percató que la única norma aplicable, era la restricción que se hallaba en la fracción VII del artículo 246 que imponía como -- requisito, que los estatutos del sindicato debía contener el señalamiento de los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias; pobreza que se explica porque el proyecto no contenía la cláusula de exclusión por separación.

Después de observar la carencia que contenía el proyecto con respecto a la cláusula de exclusión, la Comisión Dictaminadora redactó la fracción VII en los términos siguientes:

Artículo 246 fracción VII. Los estatutos de los sindicatos -- deberán expresar los motivos y procedimientos de expulsión y -- las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las -- dos terceras partes de sus miembros.

Posteriormente, la reforma que elaboró la Comisión Dictaminadora fue aprobada por el Congreso.

Para que se considere legalmente satisfecha tal disposición, en principio, debe convocarse a una asamblea general para que -- todos los socios afiliados al sindicato asistan y participen en la decisión de expulsar al trabajador, ya en la asamblea el -- obrero tiene derecho a ser escuchado, a oír los cargos que se --

le imputan y a defenderse, después de esto, la asamblea sindical estará en aptitud de aprobar o rechazar la expulsión. Para que la asamblea tenga carácter legal, es necesario que se reúna el porcentaje de socios que requiere la Ley (50% + 1) y que las -- dos terceras partes aprueben dicha expulsión, también debe hacerse constar en acta quienes fueron los asistentes y la firma de cada uno, de esta forma se habrá cumplido con las disposiciones del estatuto de la organización sindical, en donde previamente se ha establecido la expulsión.

Desde los tiempos de antaño, la mencionada cláusula a perseguido como finalidad la defensa del sindicato titular del contrato colectivo en contra de la designación y manejo de los obreros por parte del patrón, cuyas causas pueden ser por una parte las manipulaciones de los empresarios para debilitar a los sindicatos y poderlos controlar fácilmente, por otra parte las tentativas de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad del contrato colectivo.

Del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente se desprende el funcionamiento de la cláusula, señalando algunos presupuestos como se menciona a continuación:

1. Se estipula en el artículo 395 que la cláusula de exclusión debe constar en el contrato colectivo, por tanto es una disposición expresa y escrita.
2. Se desprende también de dicho precepto, la aplicación de la cláusula en sus dos aspectos: expulsión y renuncia, en

la primera el trabajador es despedido de su empleo por haber -- cometido alguna acción grave que amenace la integridad del sindicato o de la empresa en que trabajaba, y en la segunda el trabajador deja el empleo por su propia voluntad.

A la cláusula en cuestión, se le denomina así en atención a los efectos inmediatos como son: excluir, separar del sindicato y del trabajo como mera consecuencia a aquellos trabajadores -- que han sido sancionados por la organización sindical o bien -- porque se hayan separado voluntariamente del sindicato.

En consecuencia, Armando Porras señala que "si el sindicato admite trabajadores en su seno como resultado de la aplicación de la cláusula de ingreso, el mismo sindicato tiene perfecto -- derecho de expulsar de su seno a aquellos trabajadores que traicionan a su misma clase.

El efecto de la cláusula de exclusión es exclusivamente la -- de expulsar al trabajador del sindicato, ya que la pérdida del trabajo es consecuencia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo."(57)

Por otra parte, el artículo 371 de la Ley laboral vigente --

57 PORRAS, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Manuel Porrúa, 1978, pág. 186.

señala los elementos que deben contener los estatutos de los -- sindicatos, particularmente en la fracción VII se estipulan -- los motivos y procedimientos de expulsión, con el doble propó-- sito de garantizar a los trabajadores seguridad contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando a la asamblea sindical para que sin intervención de ninguna auto-- ridad decrete la expulsión.

Al respecto, Mario de la Cueva comenta que "la expulsión só-- lo podrá decretarse por causas expresamente consignadas en los estatutos." (58)

Pese a los beneficios que han señalado las organizaciones -- sindicales con respecto a la cláusula de exclusión, algunos au-- tores opinan diferente, tal es el caso de Guillermo Cabanellas que señala que "la cláusula de exclusión sindical ataca el prin-- cipio de libre asociación profesional y el de libertad de traba-- jo, por cuanto excluye el poder ejercer determinada actividad.

Esta cláusula tiende a ejercer cierta presión de tipo políti-- co sobre los trabajadores, pues les obliga a pertenecer a una - entidad sindical para lograr de esa manera, mantener su empleo u obtener trabajo. Constituye un medio de descartar de la acti-- vidad laboral a aquellos trabajadores que no se encuentran adhe

58 DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pág. 317.

ridos a una entidad sindical o que no ingresan a ella de manera forzada al imponerles un acto no deseado y con la amenaza de no poder trabajar, pone en peligro aveces la propia subsistencia - de los necesitados de un salario."(59)

Por su parte, Mario de la Cueva opina que "al subordinarse - incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.), que es lo mismo del sometimiento total del Estado. Las cláusulas de exclusión se -- transformaron en la base más firme del totalitarismo Estatal."

(60)

En nuestra opinión, las organizaciones sindicales deben consolidarse eficazmente en contra de todo autoritarismo estatal y patronal, sin dejarse influenciar y corromperse formando sindicatos blancos en perjuicio de la masa obrera.

59 CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1966, págs. 335 al 338.

60 DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pág. 305.

5. Derechos y obligaciones de los sindicatos.

En cuanto a la vida interna de los sindicatos en su carácter de personas morales, consideramos que es interesante y por cierto poco tratada por los comentaristas y la legislación laboral. La vida normal de los sindicatos, implica obligaciones y derechos que en éste apartado serán analizados someramente debido a que existe poca información al respecto.

A. Derechos.

Sobre éste punto, Mario L. Deveali señala que "las organizaciones sindicales tienen el derecho de redactar sus estatutos - y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y - de formular su programa de acción; las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."(61)

También los sindicatos tienen la facultad de la gestión y -- firma de convenios colectivos de condiciones de trabajo que se aplican a toda la rama profesional, como también realiza una labor normativa al elaborar los estatutos que regirán la acción

61 DEVEALI, Mario L., Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo V, Segunda Edición, Argentina, La Ley, 1972, pág. 963.

del sindicato.

Sobre los derechos ya mencionados, el legislador contempla dichas disposiciones en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que indica que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

B. Obligaciones.

Dentro de las obligaciones, una de las que se consideran de suma importancia para los trabajadores sindicalizados, es el de dar cumplimiento a todos los fines sindicales previstos en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, o sea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados.

Miguel Bermudes apunta que "dichas organizaciones tienen un poder representativo de sus agremiados, poder que les faculta para comparecer a nombre de ellos en documentos relativos con la actividad profesional; teniendo el anterior poder normativo, resulta natural que gocen también de una actividad sancionadora, actividad a la que el legislador sólo hizo referencia superficialmente en la fracción VII del artículo 371 al establecer que los estatutos contendrán motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias." (62)

Además de la obligación preponderante que se ha hecho refe--

rencia, existen otras que estan enmarcadas en nuestra legislacion laboral en el articulo 377 y se clasifican como sigue:

Articulo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuacion como sindicato;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que esten registrados, dentro de un termino de 10 dias, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompanando - por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Es de observar que en el precepto enunciado, al legislador - le preocupó especialmente establecer sólo las obligaciones de - los sindicatos frente al Estado.

Para Armando Porras las obligaciones de los sindicatos se - clasifican en "obligaciones de dar, de hacer y de no hacer.

Son obligaciones de dar. Las enmarcadas en el articulo 377 - de la Ley Federal del Trabajo.

Son obligaciones de hacer:

- A. Cumplir con lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo.

- B. Cumplir con lo establecido por los estatutos que rigen la vida interna del sindicato.
- C. Cumplir con lo ordenado por las autoridades del trabajo, siempre que la conducta de dichas autoridades se ajuste a la Ley.
- D. Cumplir con lo establecido en el contrato colectivo de -- trabajo o con lo fijado en el contrato-Ley.

Las obligaciones de no hacer de los sindicatos, son las siguientes:

- A. Los organismos sindicales no deben intervenir en asuntos religiosos.
- B. Los sindicatos son instituciones que no persiguen un lucro y por ello les está prohibido ser comerciantes.
- C. Los sindicatos para alcanzar sus propios fines de ninguna manera deben usar la vigilancia física o moral." (63)

Es importante hacer notar que nuestro ordenamiento del trabajo, no contempla sanción por el incumplimiento de estos cometidos, tampoco se reglamentan las obligaciones especiales de los sindicatos frente a sus miembros y por consiguiente las sanciones que debe aplicarse a algún miembro de la mesa directiva o comité sindical en caso de ignorar las peticiones de los trabajadores ó mostrar una actitud de prepotencia hacia los mismos.

1. Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

A. Antecedentes del organismo.

En México al igual que en Europa y en los Estados Unidos, la aviación se inicia como práctica deportiva esporádica, por civiles que utilizan para ello pequeñas extensiones de terreno llano con ciertas características de dureza para el despegue y aterrizaje de los aeroplanos, a la que denominan "campos de aviación".

Fue hasta el periodo de la Revolución Mexicana cuando se -- inició la utilización de la aviación con fines militares para -- reconocimiento estratégico. Las tácticas militares influyeron -- de manera importante en el avance de la aviación, tanto militar como civil, ya que propiciaron el surgimiento de campos de aviación construidos y conservados por el ejército revolucionario, que al término de la conflagración armada quedaron para usos -- civiles.

La aviación comercial principia en México con la fundación -- de la Compañía Mexicana de Transportación Aérea el 12 de julio de 1921, la cual el 20 de agosto de 1924 cambió su razón social por la de Compañía Mexicana de Aviación, que aún conserva; esta empresa proporcionó inicialmente servicios de taxi y de fotografía aérea y en 1929 estableció el servicio regular de pasajeros entre México, Tuxpan y Tampico, ampliando posteriormente sus --

operaciones a diversas ciudades del país; asimismo, desde 1929 inició sus vuelos internacionales.

"El Gobierno federal, conciente de la importancia que la actividad aérea tenía y tiene para el desarrollo del país, propició que la Oficina de Aeropuertos de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, se convirtiera en la Dirección General de Aeropuertos y que incluyera en su presupuesto una partida -- destinada a la actividad aeroportuaria." (64)

Posteriormente, considerando las necesidades de organizar, - modernizar y ampliar el conjunto de campos de aviación y de - aeropuertos que funcionaban en el territorio nacional, así como de impulsar el desarrollo de la aviación comercial y de fomentar el establecimiento de nuevas rutas turísticas, el Estado mexica no estimó conveniente la creación de un organismo especializado que atendiera con agilidad y oportunidad estas actividades. De acuerdo con ello, Aeropuertos y Servicios Auxiliares fue consti tuido como un organismo público descentralizado, encargado de las funciones adecuadas para desempeñar las actividades mencionadas, a cuyo patrimonio se incorporaron los aeropuertos de pro piedad federal existentes en aquella fecha, con posibilida-- des de recibir posteriormente los que el propio Gobierno cons--

tituyera y adquiriera directamente por cualquier título legal.

Sin embargo, aún habían servicios auxiliares de vital importancia que eran proporcionados por diversas empresas, haciéndose necesario que el Organismo los controlara, por ello, según - Acuerdo Presidencial del 4 de julio de 1978, Aeropuertos y Servicios Auxiliares fusionó a la Empresa Nacional de Combustibles de Aviación S.A., haciendo así posible que el organismo suministre combustibles y lubricantes a las aeronaves que operan en el sistema a su cargo, garantizando la calidad y eficiencia de - - estos servicios.

En 1980 también fueron incorporados a ASA los servicios de - rampa, logrando así que el organismo desde entonces proporcione todos los servicios aeroportuarios y auxiliares previstos en el Decreto de su creación.

Por otra parte, cabe señalar que dentro de la estructura orgánica del Gobierno Federal, y dada la naturaleza de las atribuciones conferidas a Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA), ésta se encuentra ubicada dentro del subsector del transporte - aéreo, del Sector Comunicaciones y Transportes.

B. Decreto de descentralización del organismo.

En principio, creemos conveniente mencionar qué se entiende por organismos descentralizados, y para tal efecto, el artículo

14 del capítulo II, en su sección A de la Ley Orgánica de la -- Administración Pública Federal señala: "Son organismos descen-- tralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispueg to por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y - cuyo objeto sea:

- I. La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas y prioritarias;
- II. La prestación de un servicio público o social; o
- III. La obtención o aplicación de recursos para fines de - - asistencia o seguridad social."(65)

La creación de dichos organismos es dado a conocer a través de leyes o decretos que son expedidos por el Congreso de la - - Unión o por el Ejecutivo Federal.

Decreto. El 10 de junio de 1965, con publicación en el Dia-- rio Oficial de la Federación el 12 del mismo mes y año, se crea por Decreto Presidencial un Organismo Público Descentralizado - con personalidad jurídica y patrimonio propio que se denominará "Aeropuertos y Servicios Auxiliares" A.S.A.. Tal decreto se expidió en la residencia del Poder Ejecutivo Federal por el entonces Presidente de la República, C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz.

65 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Decimocta va Edición, México, Porrúa, 1987, pág. 62.

C. Constitución del sindicato de Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

En la celebración del Congreso Constituyente del Sindicato - Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, que dió inicio el día 24 de noviembre de 1965 y concluyó el día 26 del mismo mes y año, fue declarado formalmente constituido - el sindicato antes mencionado, levantando el acta respectiva -- para constancia y firmando al calce los integrantes del presidium.

D. Análisis funcional del sindicato de Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

Al respecto, el estatuto de dicha organización laboral señala que el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y + Servicios Auxiliares funcionará por medio de un Comité Ejecutivo Nacional que fungirá como órgano de ejecución del sindicato, además, ejercerá la personalidad jurídica del mismo representandolo ante las autoridades del organismo en forma general, así - como ante cualquier autoridad administrativa o judicial que - afecte a los miembros de la organización. También entregará por inventario y por conducto de cada uno de sus secretarios al -- ser sustituidos en su cargo, los intereses a su cuidado con la intervención del Consejo Nacional de Vigilancia, entre otras -- actividades.

El Comité Ejecutivo Nacional se integrará de la siguiente --
forma:

I. Un Secretario General. Tiene por obligaciones y atribuciones las siguientes:

a) Representar al sindicato ante cualquier autoridad administrativa, del trabajo o judicial.

b) Informar ante los Congresos y Consejos Nacionales acerca de la actuación del Comité Ejecutivo Nacional.

c) Presentar al Pleno en un plazo no mayor de 60 días a partir de la fecha en que asuma el cargo, el proyecto de reglamento interior de trabajo de dichos cuerpos para su discusión y --
aprobación.

II. Un Secretario Adjunto. Entre sus actividades, están las de suplir las ausencias momentáneas del secretario general y --
llevar el control de la documentación del sindicato.

III. Un Secretario de Organización. Se ocupará de la organización que demandan las tendencias del sindicato y dará a conocer con la debida oportunidad a las secciones y delegaciones --
las modificaciones de los estatutos.

IV. Un Secretario de Trabajo y Conflictos. Se encargará de:
a) Representar con el secretario general al sindicato ante --
el Tribunal Federal de Conciliación y ante todas las autoridades en los casos de conflictos que en materia de trabajo presenten los miembros del sindicato.

b) Promover conjuntamente con el secretario general, la revisión de las condiciones generales de trabajo y el reglamento de escalafón.

V. Un Secretario de Finanzas. Cuidará bajo su responsabilidad los fondos del sindicato; llevará la contabilidad de la organización de acuerdo con el sistema que se establezca y con las prevenciones de los estatutos; rendirá ante las Asambleas o Congresos Nacionales un balance pormenorizado sobre el manejo de fondos y el corte de caja correspondiente los primeros días de cada mes, éste será visado por el secretario general y el presidente del Consejo Nacional de Vigilancia; formulará los presupuestos de ingresos y egresos del Comité Ejecutivo Nacional y someterlos a la consideración de Congresos y Asambleas para su aprobación.

VI. Un Secretario de Escalafón. El cual tendrá a su cargo la elaboración del reglamento escalafonario; deberá hacer valer integralmente los derechos de antigüedad y capacidad que los trabajadores hayan adquirido, quedándole prohibido violar estos derechos o de lo contrario se le consignará al Consejo Nacional de Vigilancia, además, exigirá el funcionamiento de la bolsa de trabajo que establece el reglamento de condiciones generales de trabajo, para cubrir las plazas vacantes de última categoría o interinatos y de nueva creación.

VII. Un Secretario de Previsión Social y Servicios Médicos.

a) Pugnar  por una atención médica más eficiente para los -- miembros del sindicato y sus familiares.

b) Procurar  que a todo trabajador enfermo que lo solicite -- sea visitado en su domicilio para su atención.

VIII. Un Secretario de Pensiones y Jubilaciones. Efectuar  -- todas las gestiones necesarias para lograr el pago de indemniza- ciones, pensiones, etc. de los miembros del sindicato y sus fa- miliares, ante las autoridades competentes.

IX. Un Secretario de Acción Política. Planear  la participa- ción de las secciones y delegaciones en los actos políticos; -- coordinará las actividades de la Comisión Política Nacional y -- la de afiliación al P.R.I.

X. Un Secretario de Actas y Acuerdos. Sus atribuciones son:

a) Levantar las actas de todas las sesiones del Comité Eje- cutivo Nacional, Congresos y Consejos.

b) Intervenir en el recibo del patrimonio que le corresponde al sindicato durante el tiempo que los trabajadores formaron -- parte del Sindicato de Comunicaciones y Transportes y que al -- constituirse el nuevo organismo ahora pasa a formar parte de -- éste último.

XI. Un Secretario de Recursos Humanos. Entre sus obligacio- nes, estan las de elaborar gráficas de las altas y bajas de los trabajadores de base, de licencias, renunciias y personal de con

trato.

XII. Un Secretario del Exterior. Sus actividades son: Desarrollar una labor de acercamiento entre todos los sindicatos de la burocracia y estudiar las prestaciones sociales de que disfrutan los núcleos burocráticos del país y del extranjero.

XIII. Un Secretario de Relaciones Internacionales. Se encargará de mantener, establecer e incrementar las relaciones sociales, culturales y fraternales del Comité Ejecutivo Nacional con las organizaciones de trabajadores del Estado de los países del mundo.

XIV. Un Secretario de Prensa y Propaganda. Tiene por misión, llevar a cabo la organización y celebración de actos culturales y la difusión de propaganda de ideas revolucionarias.

XV. Un Secretario de Ajustes y Presupuestos. Sus atribuciones son:

a) La creación de plazas e incrementos salariales de tipo general, a fin de promover lo que proceda ante las autoridades competentes del Gobierno Federal.

b) Auxiliar a los Comités Ejecutivos Seccionales en las peticiones económicas que sean presentadas en algún Consejo o Congreso. Entre otras actividades.

XVI. Un Secretario de la Habitación. Presentará iniciativas

tendientes a resolver el problema de la habitación de los agremiados, además, se asegurará de que los departamentos de los multifamiliares y las casas habitación individuales se les otorguen precisamente a los trabajadores.

XVII. Un Secretario de Fomento Turístico. Coordinará a través de los organismos públicos y particulares, la organización de viajes en el país y al extranjero.

XVIII. Una Secretaria de Acción Femenil. Orientará e impulsará todas las actividades del sector femenino del sindicato, despertándole el interés a las cuestiones sindicales.

XIX. Un Secretario de Premios, Estímulos y Recompensas. Tiene por tarea, fijar los montos de los premios anualmente con la Gerencia de Personal, a nivel nacional.

XX. Un Secretario de Capacitación Administrativa. Su quehacer es:

- a) Programar cursos de actualización y capacitación en todos los niveles, para coadyuvar al mejor funcionamiento de la administración pública.
- b) Pugnar porque se establezcan centros de capacitación en A.S.A., para el uso de los trabajadores y sus familiares.

XXI. Un Secretario de Patrimonio Sindical. Tendrá bajo seguridad y administración los títulos de propiedad, bienes muebles

e inmuebles, contratos de arrendamiento, etc.; estudiará las --
conveniencias de adquirir, enajenar o permutar bienes muebles --
del sindicato.

XXII. Un Secretario de Fomento Deportivo y Cultural. Se en--
cargará de impulsar el deporte y despertar el estudio de los --
miembros del sindicato, mediante la lucha por el establecimien--
to de bibliotecas, centros deportivos y gimnasios.

XXIII. Un Secretario de la Comisión de Seguridad e Higiene.
Su misión es recabar información de la Comisión Consultiva --
Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, de la Secretaría
de Trabajo y Previsión Social.

XXIV. Un Secretario de Educación Sindical. Tiene a su cargo,
elaborar programas de capacitación sindical para los cuadros di--
rectivos del sindicato y todos sus miembros, en coordinación --
con el secretario de prensa y propaganda, elaborando folletos --
educativos en los cuales se dé información a los agremiados pa--
ra la formación de conciencia de clase.

XXV. Un Secretario de Acción Social. Su actividad es atender
todos los trabajos que desarrolle el sindicato de caracter so--
cial.

XXVI. Un Secretario de Estadística. Sus atribuciones son:
a) Tener al corriente el número de miembros sindicalizados --
con que cuenta cada sección o delegación, así como las fechas --

en que deban hacerse los cambios de los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegacionales.

b) Levantar los censos de antigüedad de los trabajadores sin sindicalizados.

c) Llevar un control de altas y bajas de los agremiados.

XXVII. Un Secretario de Préstamos a Corto y Mediano Plazo.

Su actividad es, mantenerse informado sobre la posibilidad - presupuestal del ISSSTE para préstamos a corto y mediano plazo.

XXVIII. Un Secretario de Becas. Se encargará de fijar el pre supuesto anual para el otorgamiento de becas y recibir las sol icitudes para la entrega de esta prestación.

XXIX. Un Secretario del Interior. Elaborará un reglamento de funcionamiento de las distintas secretarías del sindicato.

Por otra parte, cabe señalar que el Sindicato Nacional de -- Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares estará integrado por Secciones o Delegaciones. En los aeropuertos depen- - dientes de A.S.A., se constituirá una sección cuando el número sea mayor de 20 trabajadores sindicalizados y las delegaciones estarán representadas por un delegado cuando el número de traba jadores sea menor de 20.

Cada sección sindical contará con un Comité Ejecutivo, el -- cual estará integrado como sigue:

- I. Un Secretario General;
- II. Un Secretario de Organización y Actas;
- III. Un Secretario de Trabajo y Conflictos;
- IV. Un Secretario de Finanzas;
- V. Un Secretario de Escalafón;
- VI. Un Secretario de Previsión Social y Servicios Medicos;
- VII. Un Secretario de la Habitación;
- VIII. Una Secretaría de Acción Femenil;
- IX. Un Secretario de Fomento Deportivo y Cultural, y
- X. Un Consejo Local de Vigilancia. Integrado por un presiden
te y dos vocales.

El Comité Ejecutivo Seccional y las Delegaciones durarán en su puesto tres años y no podrá llevarse a cabo ningún cambio de dichos Comités cuando falten cuatro meses para la celebración - del Congreso Nacional Ordinario.

Particularmente, en el Distrito Federal existirán dos seccio
nes, una de "Oficinas Generales y otra en el "Aeropuerto Inter-
nacional de la Ciudad de México", que se integrará con los tra-
bajadores sindicalizados de cada uno de los centros respectivos,
siendo autónomas en su funcionamiento cada sección y delegación.

Continuando con la línea funcional de dicha organización la-
boral, se ha establecido en la estructura de la misma, un Con-
sejo Nacional de Vigilancia el cual estará integrado con tres -
miembros; un presidente, un vicepresidente y un secretario, que

serán electos en el Congreso Nacional.

Sus obligaciones y atribuciones son las siguientes:

a) Vigilar e imponer la observancia de los estatutos del sindicato, principalmente a los dirigentes de tal organización.

b) Iniciar por si o a solicitud escrita de cualquier agremiado, investigación sobre violaciones cometidas en contravención a lo que establece el estatuto.

c) Consignar ante las autoridades respectivas a los funcionarios que cometan faltas en contra de la organización, tales -- como fraude, robo, malversación de fondos, etc.

d) Practicar, visitar y revisar cortes de caja de la secretaría de finanzas del Comité Ejecutivo Nacional mensualmente.

e) Concluido el periodo de su ejecución, el Consejo por conducto de su presidente entregará por inventario todos los documentos e intereses a su cargo.

f) Los Consejos Locales de Vigilancia, tendrán las mismas -- facultades y obligaciones que el Consejo Nacional de Vigilancia, en lo que les compete en sus respectivas jurisdicciones, entre otras actividades.

Tal sindicato, dispone también de Comisiones Nacionales, Direcciones y Oficialía Mayor, son dependientes del Comité Ejecutivo Nacional y asumen las siguientes obligaciones:

I. Comisión Nacional de Acción Popular. Estará integrada por un presidente y dos secretarios y tendrá como función la de activar en la organización de asambleas, mítines, etc..

II. Comisión Nacional de Seguro de Vida. Tiene por funciones, gestionar el pago de seguros que beneficie a los miembros del - sindicato y a sus familiares; estudiar y promover el seguro de retiro para los agremiados.

III. Comisión Nacional de Afiliación al P.R.I. Esta integrado por un presidente y un secretario y tiene por encargo, realizar los trabajos de afiliación individual de los agremiados al P.R.I., por ser el organismo político en el cual militan la - - gran mayoría de los trabajadores al servicio del Estado.

IV. Comisión Nacional Política. Tiene por misión, orientar a los miembros de la organización sobre los problemas de carácter político en que el sindicato haya de intervenir; constituir en todas las secciones del sindicato, organismos regionales de - - orientación que se encarguen de difundir el pensamiento político; activar la participación de la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos.

V. Comisión Nacional Permanente de Escalafón. Estará formada por un presidente y dos secretarios, sus funciones son:

- a) Estudiar sobre la modificación al reglamento de escalafón.
- b) Discutir y elaborar proyectos en lo relativo a su comisión.

VI. Dirección Nacional Juvenil. Coordinará a los obreros jóvenes a fin de realizar programas de acción educativa, cultural y

deportiva; formar parte de la Dirección de Acción Nacional Juvenil de la F.S.T.S.E., entre otras actividades.

VII. Oficial Mayor. Distribuirá y controlará al personal administrativo del sindicato, nombrado por el secretario general, así mismo de la correspondencia que llegue o salga del sindicato, al igual que el material de papelería y escritorios necesarios en todas las secretarías y órganos del Comité Ejecutivo Nacional.

VIII. Departamento Legal. Se integrará con personal designado por el Comité Ejecutivo Nacional y dependerá directamente -- del secretario general. Entre sus obligaciones está la de fungir como asesor jurídico del Comité Ejecutivo Nacional y del Consejo Nacional de Vigilancia; representar al sindicato en sus problemas jurídicos ante las autoridades judiciales y del trabajo; abocarse a la defensa de los miembros del sindicato en los problemas jurídicos o arbitrales relacionados con las labores de los trabajadores de aeropuertos; formular toda clase de contratos y convenios de trabajo, relacionados con los funcionarios de la organización o intereses de sus miembros.

Los objetivos que se ha propuesto alcanzar el sindicato mediante toda esta gama de funciones, están las siguientes:

a) Representar los intereses de todos los trabajadores de base de A.S.A.

b) Luchar constantemente por la defensa y superación económica

ca, moral y social de los trabajadores, así como su capacitación técnica y profesional;

c) Luchar por mantener la independencia y la autonomía del sindicato, evitando que los empleados de confianza o gente extraña se inmiscuya en los problemas de nuestra organización;

d) Desarrollar una labor educativa, tendente a robustecer la conciencia de clase de sus integrantes;

e) Pugnar por la ampliación de prestaciones y el mejoramiento de los servicios médicos y asistenciales y de medicamentos - en cuadros básicos del ISSSTE, y

f) Pugnar por el perfeccionamiento de las condiciones generales de trabajo.

Por otra parte, el sindicato de A.S.A. cuenta con tres tipos de reuniones que sirven para tratar asuntos que afecten a los - agremiados, sus dirigentes y a la propia organización, como se observa a continuación:

I. "Un Congreso Nacional. Es la representación máxima de la organización, se clasifican en ordinarios y extraordinarios; -- los primeros se celebran cada tres años en la primera quincena del mes de diciembre y deberá convocarse por el Comité Ejecutivo Nacional con 45 días de anticipación, y los segundos se celebrarán en la fecha que soliciten y aprueben las dos terceras -- partes de las secciones y delegaciones a través de sus asambleas generales y de conformidad con el Comité Ejecutivo Nacional -- que estimará la legalidad y necesidad de la petición. Tales -

Congresos se constituirán por delegados efectivos por cada una de las secciones, que serán legalmente reconocidos y electos -- por votación secreta y directa en Asamblea General, siendo delegados efectivos los trabajadores sindicalizados con una antigüedad de dos años y en proporción de un delegado por cada trescientos trabajadores." (66)

Los acuerdos que sean tomados en éstas Asambleas, sólo serán válidas cuando el quórum se integre con las tres cuartas partes de los delegados acreditados, el cual será constatado previa -- lista de asistencia por el Comité Ejecutivo Nacional.

La convocatoria para la celebración del Congreso, deberá contener la orden del día y el temario a que se sujetarán los delegados, debiendo presentar para tal efecto sus ponencias para -- someterse al estudio y consideración del Congreso, estas deberán ser entregadas al Comité Ejecutivo Nacional con 20 días de anticipación por lo menos antes del evento.

En cada convocatoria será nombrado un presidium, que se integrará por un presidente de debates, dos secretarios y dos escritores y serán elegidos dentro de los mismos delegados efectivos, teniendo la representación del evento durante todo el tiempo

66 Estatuto del Sindicato de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, México, (s.p.i.), (s.f.), págs. 42-43.

po fijado para su celebración en la convocatoria respectiva.

Las facultades con que cuenta dicho presidium son:

- a) Dirigir los trabajos del Congreso Nacional.
- b) Nombrar previa votación, a las comisiones necesarias para el estudio de los problemas que sean presentados al Congreso Nacional; entre otras actividades.

Igualmente, el presidium levantará el acta en donde conste el desarrollo de los trabajos y los acuerdos emanados del Congreso Nacional, la que deberá ser firmada por todos sus integrantes, también tomará la protesta a los nuevos funcionarios sindicales.

Agotada la orden del día, se procederá a la clausura del Congreso Nacional por el presidium.

II. Consejos Nacionales. Se constituyen por los secretarios generales y delegados legalmente reconocidos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, y se celebrarán a la mitad de cada ejercicio sindical, siendo convocado por el Comité Ejecutivo Nacional con un mes de anticipación.

Sus actividades son:

- a) Juzgar y calificar el informe de los dirigentes sindicales en turno.

b) Suplir las ausencias temporales o definitivas de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y Comisiones Nacionales.

c) Elaborar proyectos de reformas a los estatutos vigentes y ponerlas a consideración del Congreso Nacional.

d) Expedir los reglamentos que se requieran para la buena -- marcha del sindicato, así como tratar los asuntos de interés -- general o que lesionen a los trabajadores.

Para que estos Consejos tengan la plena validez se requiere que haya el quorum legal del 50 por ciento más uno de los secretarios generales y delegados, será instalado por el Comité Ejecutivo Nacional apegándose a la orden del día y temario de la - convocatoria respectiva.

III. Asambleas. Las asambleas generales constituyen la autoridad máxima de la sección o delegación y resolverá todo lo concerniente a los problemas respectivos a su jurisdicción. Tales asambleas pueden ser ordinarias o extraordinarias; las primeras se efectuarán una vez al mes cuando menos, debiendo contar con la asistencia legal del 50% más uno de los miembros que la integran, para tal efecto se distribuirán citatorios con tres días de anticipación, en el que se especifique la orden del día, hora, lugar y fecha.

Cuando en la asamblea convocada por sección o delegación no reúna el quorum legal y se trate de acordar algún problema de - interés general, el Comité Ejecutivo Local o Delegacional recu-

rrirá al centro de trabajo a recoger el voto o la opinión del -
trabajador que en ese momento este laborando. Las segundas se -
celebrarán cuando sea necesario a juicio del Comité Ejecutivo -
Seccional, Delegacional o Comité Ejecutivo Nacional y sólo a --
ellas podrán asistir los miembros del sindicato.

Ahora bien, para que el sindicato de A.S.A. realice todas --
las funciones que se le ha encomendado, requiere de recursos --
económicos, bienes muebles, etc. que conforman el Patrimonio --
Sindical, como se menciona a continuación:

El patrimonio del sindicato lo constituyen los siguientes --
bienes:

- a) Las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- b) Las donaciones o legados que se hagan a favor de la orga-
nización; y
- c) Los bienes muebles e inmuebles y toda clase de valores --
pertenecientes al sindicato.

Dentro de este patrimonio quedan comprendidos todos los bie-
nes presentes o los que lleguen a adquirirse a nombre del Sindi
cato Nacional de A.S.A., o de las Secciones o Delegaciones que
lo integran, correspondiéndole al Comité Ejecutivo Nacional a --
través de la Secretaría de Finanzas, gestionar ante las autori-
dades del organismo la deducción de las cuotas sindicales, vi-
gilando que se practique el descuento.

Como se ha dicho, las cuotas se dividen en ordinarias y extraordinarias: Las primeras cubren el descuento mensual del 2% que se le practica a los trabajadores de sus salarios, la cual se incrementará previo acuerdo de la mayoría de los agremiados, teniendo la siguiente distribución:

- a) El 10% para la F.S.T.S.E.;
- b) El 30% para las Secciones y Delegaciones del sindicato; y
- c) El 60% para el Comité Ejecutivo Nacional, este importe se destinará para las actividades del sindicato, sostenimiento del mismo, Consejo Nacional de Vigilancia, Comisiones Nacionales -- Permanentes, oficinas y empleados en general. Las segundas son los descuentos que se hagan a los trabajadores por medidas disciplinarias que se impongan por los Comités Ejecutivos Seccionales, Delegacionales y Consejo Nacional de Vigilancia.

Para la venta o imposición de gravámenes de algún bien mueble o inmueble propiedad de la organización, se requerirá en forma expresa la autorización del Consejo Nacional de Vigilancia y Consejos Locales de Vigilancia.

En cada cambio de Comité Ejecutivo Nacional, Seccional o Delegacional, los funcionarios salientes están obligados a entregar los bienes de la organización que recibieron o los que hayan adquirido durante su gestión, bajo riguroso inventario.

Pues bien, en lo que se refiere al Patrimonio del Sindicato de A.S.A., creemos conveniente hacer notar que el Estatuto de -

dicha organización laboral no menciona las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes que componen el patrimonio sindical, tampoco hace referencia a la época de presentación de cuentas, de igual manera las normas para la liquidación del patrimonio deja de ser tratada.

En consecuencia, la falta de observancia al artículo 371 - - fracciones XI, XIII y XIV de la Ley Federal del Trabajo, por -- parte de los dirigentes sindicales, incrementa más la ignorancia de los agremiados al desconocer sobre el manejo de los bienes, cuotas sindicales y demás valores que se encuentran en poder del sindicato, provocando con tal omisión la desconfianza - de los trabajadores hacia su organización.

Por otro lado, el sindicato de A.S.A. incurre en violación a la Ley Federal del Trabajo al estipular en su estatuto, que serán cuotas extraordinarias: Los descuentos que se hagan a los - trabajadores por medidas disciplinarias que se impongan por los Comités Ejecutivos Seccionales, Delegacionales y Consejo Nacional de Vigilancia. Con la anterior disposición se está haciendo caso omiso a lo que nos marca el artículo 110 de la Ley citada, al decir que: Los descuentos en los salarios de los trabajado-- res están prohibidos. Con ello, una vez más, el trabajador se - ve afectado en sus intereses económicos, siendo su propia organización sindical quien se lo impone.

Por último, el sindicato de A.S.A. ha establecido en su esta

tuto el apartado referente a las Diciplinas y Sanciones, en él se mencionan los castigos que se impondrán a todos aquellos representantes, integrantes de la Directiva o simplemente miembros sindicalizados que no acaten las disposiciones de la organización, como a continuación se enuncia.

Las sanciones que se impondrán a los miembros del sindicato, consisten en:

a) Amonestaciones por escrito. Se harán a los trabajadores que no asistan a las asambleas.

b) Multas económicas. Estas se impondrán por concurrir a las asambleas o al desempeño de alguna comisión sindical en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o cometer desórdenes en ellas, también por reincidir en la falta de asistencia a las asambleas.

c) Suspensión de derechos sindicales de 1 a 2 años. Se aplicará por negarse a cubrir las cuotas extraordinarias que se acuerden en las asambleas generales; negarse a cumplir cualquier comisión sindical que se le encomiende; por cometer actos de injuria, violencia, amagos o malos tratamientos en contra de sus compañeros.

d) Expulsión. Son motivos de expulsión los que a continuación se expresan, previa comprobación del Consejo Nacional de Vigilancia:

I. Realizar reuniones, manifestaciones dentro de los centros de trabajo, sin autorización de los Comités Ejecutivos Naciona-

les, Locales o Delegacionales, en contra de la ideología de la propia organización.

II. Los trabajadores que siendo de base pasen a ocupar una plaza de confianza y que ejerzan represalias, injusticias, o alguna otra presión hacia el trabajador de base o se expresen injuriando a su organización, entre otras acciones.

Dicha expulsión será determinada por la asamblea y sancionada por los Consejos Locales de Vigilancia, la documentación respectiva se turnará al Consejo Nacional de Vigilancia y emitirá el dictamen que estima procedente, el afectado podrá apelar a los Congresos Nacionales.

Los funcionarios nacionales o locales, podrán hacerse acreedores a la destitución del cargo por las siguientes causas:

- a) Por aprovechar su posición para obtener ventajas o provechos personales indebidos en el sindicato o en el organismo;
- b) Por robo, fraude, malversación de fondos o abuso de confianza en el manejo de fondos de la organización;
- c) Por abuso de autoridad;
- d) Por fraude electoral entendiéndose por tal, cualquier maniobra que provoque la alteración del resultado de votación, -- entre otras acciones.

Los componentes del Consejo Nacional de Vigilancia no podrán ser suspendidos ni depuestos de los cargos que desempeñan, por el Comité Ejecutivo Nacional, sino que al comprobarse que algu-

no de ellos ha incurrido en alguna violación al presente estatuto, serán consignados al próximo Congreso, siendo éste el que dicte la resolución definitiva.

En lo que respecta a la expulsión, el estatuto del sindicato de Aeropuertos y Servicios Auxiliares no menciona los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo y que son aplicables a esta sanción, pues sólo se limita a nombrar la facultad de la Asamblea para decidir sobre el despido del trabajador, sin establecer los derechos del agremiado y el procedimiento a seguir al encontrarse en tal situación.

Consideramos que la negligencia de los representantes sindicales perjudica a la base trabajadora, pues no se les da la información completa de los asuntos que el agremiado debe conocer.

Las bases que se debieron establecer en el estatuto de dicha organización laboral, son las siguientes:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

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

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión

deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

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

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

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

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

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

Ahora bien, de la exposición presentada sobre el funcionamiento del sindicato de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, con contenido en el Estatuto de dicha organización, se observa que todas las actividades que realizan los elementos que integran la Directiva Sindical son importantes, ya que contribuyen al buen desarrollo cultural, económico y social del trabajador. Sin embargo, existe una función muy relevante que el sindicato debe atender tal como lo indica el propio estatuto en el inciso F del Capítulo II que dice:

El sindicato pugnará por el perfeccionamiento de las Condiciones Generales de Trabajo, así como del Reglamento de Escalafón, haciéndolas acordes con la realidad económica y social.

La mencionada atribución del sindicato es relevante para los agremiados, puesto que las Condiciones Generales de Trabajo engloban una serie de normas que son protectoras de la salud y la vida en los lugares de labor, como por ejemplo: la jornada de trabajo, el salario, días de descanso, vacaciones, etc.. Por -- tal motivo, la revisión periódica de dichas Condiciones por par te del sindicato es fundamental, ya que de ella depende la adecuación de las cláusulas laborales a la realidad.

En lo particular para conocer los avances que ha tenido el - sindicato de Aeropuertos y Servicios Auxiliares en el mejora- - miento de las citadas Condiciones, es indispensable recurrir al cotejo del contenido de las actuales Condiciones Generales de - Trabajo (1988-1990) con las anteriores (1980-1983), como a con- tinuación se observa:

Por señalar tan solo algunos ejemplos, tenemos que en el ca- so de las percepciones de los trabajadores se mantiene con la - misma redacción que el anterior, inclusive, se descartó en su - artículo 24 los sobresueldos que se contemplaban en las Condi- ciones Generales de Trabajo de 1980-1983 que a la letra decía:

"Artículo 24. Además del sueldo base y el sobresueldo, los - trabajadores podrán percibir compensaciones por laborar jorna- das especiales de 12 x 36 y 24 x 38 horas, por ampliación de ho- rario, por mayor responsabilidad, o por los conceptos que se -- determinen. Tales compensaciones se fijarán de acuerdo a los -- términos que se convengan entre el Organismo y el Sindicato."(67)

En las actuales Condiciones (1988-1990), el mismo artículo -- expuesto anteriormente pero ahora con el número 22 dice:

"Artículo 22. Además del sueldo, los trabajadores recibirán compensaciones por laborar jornadas especiales de 11 x 37, 12 x 36 y 24 x 48 horas y ampliación de horario de conformidad con - el convenio correspondiente entre el Organismo y el Sindicato."

(68)

Con respecto a la Jornada de Trabajo, se lograron 15 minutos más para tomar los alimentos, ya que anteriormente el tiempo de refrigerio era de 30 minutos y actualmente es de 45.

En lo referente a los Permisos, Licencias, Descansos y Vacaciones, el Reglamento actual en comparación con el anterior - sigue en las mismas condiciones.

En cuanto a las Prestaciones Económicas y Sociales, el documento actual que contiene las Condiciones Generales de Trabajo, anuló por completo el señalamiento de los servicios que se otorgan a los agremiados y por consiguiente la información de éstos, tal como se enunciaba en las anteriores Condiciones de Trabajo de 1980-1983 y que se indican a continuación: Fondo de Ahorro,

67 Reglamentos Internos de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, México, (s.p.i.), 1980-1983.

68 Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, México, (s.p.i.), 1988-1990, pág. 16.

Gratificación Extraordinaria Anual, Pago de Gastos por Defunción, Ayuda para Despensa, Ayuda para Guardería, Ayuda para Lentes, Pago de Días Económicos no Disfrutados, Días Adicionales de Descanso, Días Adicionales de Vacaciones, etc.

Sobre el Reglamento de Escalafón Nacional encuadrado dentro del documento de las Condiciones Generales de Trabajo, presenta un logro sindical en el artículo 70 de dicho Reglamento al aumentar un inciso referente a la recategorización en forma automática de los trabajadores que hayan cumplido 29 años de servicio y el cual no se mencionaba en el Reglamento anterior (1980-1983).

Consideramos que con los ejemplos expuestos, nos damos cuenta que el sindicato no ha cumplido eficazmente con su tarea de perfeccionar y actualizar las normas contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, pues como se observa, de 1980 a 1990 han transcurrido 10 años y 3 periodos sindicales de 3 años cada uno y los avances son mínimos, inclusive se eliminaron algunas disposiciones que servían a los agremiados para conocer sobre las prestaciones que les corresponden.

Por consiguiente, la falta de interés y negligencia por parte del sindicato para mejorar las Condiciones de Trabajo, perjudica a los agremiados porque en lugar de brindarles ayuda para mantener un mayor bienestar por medio de la constante adecuación de las prestaciones a la realidad, los ignoran ocasionando

desconfianza de los trabajadores sindicalizados hacia su organización.

En este sentido, proponemos que las venideras Directivas Sindicales, sean más concientes en el papel que desempeñan como representantes de la clase obrera y no defrauden la confianza que han depositado los agremiados en ellos.

E. Los trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares opinan acerca de su sindicato.

Para el desarrollo de este tema, fué indispensable acudir al centro de trabajo A.S.A. para pedir las opiniones de los trabajadores sindicalizados con respecto a su sindicato. Tales opiniones se exponen a continuación:

Opinión. "Tanto la directiva sindical anterior como otras, no nos han ayudado, todas son iguales lo que prometen en un principio no lo cumplen, por mi parte no asisto al sindicato porque no me gusta que me anden con engaños." (68)

Opinión. "En cuanto a las Asambleas, el sindicato no las efectúa porque no le conviene ya que estan marginados por la empresa, pues si se llevaran a cabo los trabajadores harían mu-

chas peticiones que no aprobaría el organismo, porque en un momento determinado tendría que sujetarse a las decisiones de la masa obrera." (69)

Opinión. "Considero que el sindicato hace malos manejos del dinero que obtiene de los trabajadores, porque en lugar de alcanzar mejoras en cuanto a los servicios que otorga esta organización, cada vez son más deficientes, por señalar un ejemplo, - el uniforme del primero de mayo que da la empresa y el sindicato cada año es de más baja calidad. Independientemente de esto, el personal que se le proporciona uniforme es una mínima parte que selecciona el propio sindicato a manera de rifa y a los demás - agremiados se les informa que no se les dará vestuario por no haber presupuesto, a sabiendas que una buena parte de trajes se le queda a la directiva sindical para negociar con ellos." (70)

Opinión. "Juzgando bien, ninguna directiva sindical ha podido ser representativa de los trabajadores, por eso no se creen en ellos, su forma es despótica ante el agremiado, existe unidad del sindicato con el organismo." (71)

Opinión. "La mayoría de los representantes sindicales no se

69 Roberto Hernández Flores, Tapicero, 5/VIII/1991.

70 José Vasquez Rubio, Mecánico, 6/VIII/1991.

71 Luis Manuel Reyes Peña, Tapicero, 5/VIII/1991.

preocupan por mejorar el Reglamento General de las Condiciones de Trabajo, ya que hasta la fecha no informan correctamente - - acerca de las prestaciones obtenidas, en favor o en contra de - los trabajadores." (72)

Opinión. "Generalmente se ha visto que las cuotas sindicales van a parar a los bolsillos de los representantes de los trabajadores, puesto que no se ha notado beneficio en favor del agremiado, sin embargo, hace 4 años el organismo compró un terreno cerca del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, con la finalidad de construir oficinas del sindicato, pues bien, en dicho predio edificaron habitaciones en las que viven los familiares del Secretario General del Sindicato Nacional de A.S.A."

(73)

Opinión. "Cuando necesito al sindicato si me ayudan y me - - tratan bien, si me responden a lo que les pido, no tengo porque quejarme de ellos, algunas cosas que prometieron si han sido -- cumplidas, como por ejemplo, la realización de Asambleas Departamentales, de igual forma otras promesas no han sido cumplidas como, la distribución de Estatutos y Reglamentos, el mejoramiento de las prestaciones económicas, entre otras." (74)

72 Carlos González Arce, Supervisor, 6/VIII/1991.

73 Ignacio Gutierrez García, Pintor, 6/VIII/1991.

74 Jerónimo Sanchez Pérez, Mensajero, 6/VIII/1991.

Pudiera pensarse que las opiniones de los trabajadores sindi calizados recabados en A.S.A., son mínimos en comparación con la generalidad de agremiados de ese organismo, pero consideramos que al observar las opiniones expuestas nos podemos imaginar el criterio que tienen del sindicato sus afiliados.

Podemos deducir que dichas opiniones son consecuencia del -- mal funcionamiento práctico del sindicato, pues de acuerdo a lo que externaron los trabajadores, la mayoría de las directivas - sindicales no han sabido ser verdaderos representantes. Por una parte, no saben tratar a los agremiados en forma amable sino -- que asumen una actitud despótica y prepotente, dando evasivas a los problemas de éstos, y por la otra, mantienen a los empleados con engaños sobre las actividades que ha realizado tal organiza ción, ya que hacen caso omiso de las disposiciones que contie-- nen sus estatutos con respecto a la celebración de Asambleas, - pues consideramos que si no existen reuniones masivas entre el sindicato y sus agremiados, no puede haber comunicación con los mismos y en consecuencia el desconocimiento de los problemas -- que aquejan al gremio y por ende su resolución.

Como se expuso, el sindicato no lleva a cabo Asambleas por-- que no le conviene, sobre ello, creemos que es verdad pues de - esta forma no se ve obligado a rendir cuentas a los trabajado-- res sobre el uso que dá del dinero que reúne de las cuotas sin-- dicales, y de otras cuestiones que les interesan a los agremia-- dos, también, así controla y mantiene en estado pasivo a los mi

mos.

Ahora bien, con el propósito de mostrar la existencia de algunas anomalías detectadas en las formas jurídicas que utiliza A.S.A. para la contratación de su personal por tiempo determinado, se exhiben anexos al final del presente inciso.

Por señalar algunas de las irregularidades de éstos contratos, tenemos que en principio se está violando la disposición del artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "Son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior (trabajadores de confianza) y que, por ello son inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota -- desfavorable en su expediente." (75)

De la lectura del artículo citado, nos damos cuenta de que no es respetado, porque en los casos expuestos, los 3 trabajadores tienen más de 6 meses en servicio y por consiguiente el otorgamiento de su basificación, sin embargo a dos de ellos, -- Jose Luis Palma Reza y Vicente Cuenca Lozano tienen de haber ingresado al organismo 5 y 3 años respectivamente y se mantienen en las mismas condiciones en las que entraron, celebrando Con--

tratos por Tiempo Determinado cada 6 meses.

Ahora bien, creemos que existe la posibilidad de que tanto - el organismo como el sindicato, conceden las bases tomando en - cuenta sus intereses personales, otorgando con ello privilegios sólo a algunos trabajadores, pues cómo se explica el caso de la compañera que ingreso a trabajar en 1988 y en la actualidad ten ga ya su base.

Otro precepto que esta relacionado con lo que terminamos de analizar, es el artículo 30 de la Ley citada, pues de su contenido se desprende que: los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anua les de vacaciones de 10 días laborales cada uno en la fecha que se señale al efecto. Actualmente en dicho organismo se omite lo que señala esta disposición al otorgar a los dos trabajadores - mencionados y a los demás que se encuentran en tal situación, - dos periodos anuales de vacaciones de 5 días cada uno, y en cambio, a los trabajadores de base les conceden vacaciones de 10 - días cada periodo.

Con este hecho, se demuestra que al organismo no le conviene dar bases a sus trabajadores, para que no generen antigüedad en su trabajo y en consecuencia no les otorguen todos los derechos y prestaciones que crea un empleo de base, dejando el sindicato que se cometan estos atropellos a los derechos de los trabajado res al no brindarles la ayuda necesaria.

Continuando con las formas jurídicas que utiliza el mencionado Organismo Descentralizado "Aeropuertos y Servicios Auxiliares" en la contratación de su personal, denominado "Contrato de Servicios por Tiempo Determinado", en lo que respecta a su contenido carece de algunos derechos que al trabajador le corresponden de acuerdo a lo que establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo vigente, como inmediatamente se procede a señalar.

"Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que se deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el -

patrón." (76)

De la confrontación entre uno de los Contratos por Tiempo De terminado y el artículo citado, notamos que en realidad el formato que utiliza A.S.A. está desprovisto de las disposiciones que indican las fracciones VIII y IX, dejando al trabajador con tal omisión en el desconocimiento total del derecho que por ley le pertenece y todavía más, si el sindicato no cumple con su -- obligación de distribuir a los trabajadores todo lo referente a Reglamentos y Estatutos.

También, cabe mencionar que no todos los trabajadores de dicha dependencia, ingresan por medio de la celebración de un contrato, sino a través de otros medios que en cierta forma no reu nen los requisitos de Ley.

76 Ley Federal del Trabajo, Sexagésimo sexta edición, México, Porrúa, 1991, pág. 36.

ANEXO 1

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS POR TIEMPO DETERMINADO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, QUE CUMPLIRAN POR UNA PARTE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES, QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA A.S.A., REPRESENTADO POR EL (LA) C. C.J. VILLAGRA GARCIA RAMIREZ Y POR LA OTRA EL (LA) C. JOSE MIGUEL PALMA REZA

AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

11092-131-0-01153

DECLARACIONES

- 1.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, ser un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, que rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el Apartado "1" del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 24 de su Decreto de Creación publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 12 de junio de 1965.
- 2.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, que tomando en consideración la naturaleza de las funciones que tiene encomendadas para la prestación del servicio público, convencionalmente su actividad se ve incrementada y consecuentemente se suscita la necesidad de contratar personal por Tiempo Determinado, para el cabal cumplimiento de sus funciones administrativas.
- 3.- Declara el (la) C. JOSE MIGUEL PALMA REZA _____ ser de nacionalidad MEXICANA de 21 años de edad, con R.F.C. PAUL-EDMIR y tener experiencia suficiente para la prestación del servicio y al efecto se comprometa a exhibir las constancias que así lo acrediten.

Tomando como base las anteriores declaraciones, ambas partes conviene en otorgar las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. Aeropuertos y Servicios Auxiliares contrata los servicios del (la) C. JOSE MIGUEL PALMA REZA _____, por Tiempo Determinado que comprende el período entre el 11/01/71 y concluirá el 31/12/71, fecha en que dejará de surtir efectos la relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

SEGUNDA. Declara el (la) C. JOSE MIGUEL PALMA REZA _____ que se compromete con A.S.A., a prestarle el servicio temporal como JARRETIERO _____ actividad que desempeñará en forma eficiente y diligente responsabilizándose de todas las obligaciones inherentes al cargo que motiva la contratación, en cualquier lugar del Organismo en donde sean requeridos sus servicios.

TERCERA. Ambas partes se obligan a liberarse de toda responsabilidad y de cualquier naturaleza, el término de la vigencia del presente contrato, sin necesidad de declaración jurisdiccional.

CUARTA. Aeropuertos y Servicios Auxiliares, sin responsabilidad alguna, podrá rescindir del presente contrato al prestador de servicios, por las siguientes causas:

- 1. Mala conducta, amenazas o injurias cometidas en contra del personal de A.S.A. durante el desempeño de sus funciones.
- 2. Por incurrir en faltas de probidad u honores, actos de violencia, abusos, injurias o malos tratos, en contra del personal directivo o administrativo de A.S.A.
- 3. Causar daños o perjuicios en los materiales que le fueren encomendados por su realización o actividad, aún cuando se demuestre que no fue intencional, bastando que ocurra en contra del patrimonio de A.S.A.
- 4. Comprometer por negligencia o negligencia inexcusable, la seguridad de las instalaciones de A.S.A., y de las personas que se encuentran en el Organismo.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS POR TIEMPO DETERMINADO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, QUE CUMPLEN POR UNA PARTE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES, (QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA A.S.A.), REPRESENTADO POR EL (LA) C. LTC. CARLOS PADILLA GECERRA

Y POR LA OTRA EL (LA) C. JOSE LUIS PALMA REZA. 1414 1414 1414 = 2014 = 2014 H2052-135- 01-62338.26 04-3117150

AL TÉRMINO DE LAS SIGUIENTES: 22-36-00

DECLARACIONES 65-17400

- 1.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, ser un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, que rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 24 de su Decreto de Creación publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 12 de junio de 1965.
2.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, que tomando en consideración la naturaleza de las funciones que tiene encomendadas para la prestación del servicio público, ocasionalmente su actividad se vé incrementada y consecuentemente se suscita la necesidad de contratar personal por tiempo determinado, para el cabal cumplimiento de sus funciones administrativas.
3.- Declara el (la) C. JOSE LUIS PALMA REZA - - - - - ser de nacionalidad MEXICANA - - de 17 años de edad, con R.F.C.-PARL-691214 y tener experiencia suficiente para la prestación del servicio y al efecto se compromete a proporcionar las certificaciones que así lo acrediten.

Tomando como base las anteriores declaraciones, ambas partes convienen en otorgar las siguientes: DEL 23 DE 01

CLAUSULAS AL 6 DE 05-87

PRIMERA Aeropuertos y Servicios Auxiliares contrata los servicios del (la) C. JOSE LUIS PALMA REZA - - - - - , por tiempo determinado que comprende el periodo entre el 12-02-87 y concluirá el 30-06-87 , fecha en que dejará de surtir efectos la relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

SEGUNDA Declara el (la) C. JOSE LUIS PALMA REZA - - - - - que se comprometa con A.S.A., a prestarle el servicio temporal que comprende el periodo - - - - - , actividad que desempeñará en forma eficiente y diligente responsabilizándose de todas las obligaciones inherentes al cargo que esta contratación, en cualquier lugar del Organismo en donde sean requeridos sus servicios.

TERCERA Ambas partes se obligan a liberarse de toda responsabilidad y de cualquier naturaleza, al término de la vigencia del presente contrato, sin necesidad de declaración jurisdiccional.

CUARTA Aeropuertos y Servicios Auxiliares, sin responsabilidad alguna, podrá rescindir del presente contrato al prestador de servicios, por las siguientes causas:

- 1. Mala conducta, amenazas ó injurias cometidas en contra del personal de A.S.A., durante el desempeño de sus funciones.
2. Por incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, - injurias ó malos tratos, en contra del personal directivo ó administrativo de A.S.A.
3. Ocasionar daños ó perjuicios en los materiales que le fueron encomendados para realizar su actividad, aún cuando se demuestre que no fué intencionalmente, bastando que repercuta en contra del patrimonio de A.S.A.
4. Comprometer por su descuido ó negligencia inexcusable, la seguridad de las instalaciones de A.S.A., ó de las personas que se encuentran en el Organismo.

5. Cometer actos inmorales durante el desempeño de su trabajo.
6. Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del Organismo.
7. Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso ni culpa justificada.
8. Desobedecer las órdenes que reciba de sus jefes y superiores, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Concurrir a la realización de sus labores en estado de embriaguez ó bajo la influencia de algún narcótico ó droga enervante, salvo que en este último caso, existe prescripción médica.
10. Negarse a adoptar las medidas preventivas de seguridad ó a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes ó enfermedades.
11. Por sentencia que le imponga una pena privativa de la libertad, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
12. Engañar al Organismo, con constancias falsas ó referencias en que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes ó facultades de que carezca.

QUINTA Aeropuertos y Servicios Auxiliares pagará al (1a) C. JOSE LUIS PALMA REZA - - - la cantidad de \$ 133,582.00 (CIENTO TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS 00/100) anuales por concepto de retribución a cambio de los servicios prestados en EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION.

SEXTA Ambos contratantes convienen en que para el caso de incumplimiento de una ó más cláusulas de este contrato, las partes tendrán facultad recíproca de rescindir la relación de trabajo sin necesidad de declaración judicial, bastando para el efecto que se realice notificación fehaciente que haga a la parte que haya originado la causa.

SEPTIMA Las partes en este contrato convienen en que para la interpretación ó controversia relativas al presente, se someterán al H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ubicado en la Cd. de México, Distrito Federal, renunciando a cualquier otra autoridad a quien se pretenda atribuirle el conocimiento y resolución de este asunto.

El presente contrato se firma por triplicado, en la Cd. de México, Distrito Federal, a los DOCE - - - - días del mes de FEBRERO de mil novecientos OCHENTA Y SIETE.

Firmado al calce para constancia.

AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES V.B.

PRESTADOR DE SERVICIOS

LIC. CARLOS PAJILLA BECERRA

LIC. EDUARDO RESEN DEZ MINOZ

JOSE LUIS PALMA REZA

GERENTE GENERAL DEL A.I.C.N.

Gerente de Personal ASA.
AUTORIZADO

LIC. CARLOS PAJILLA BECERRA
GERENTE GENERAL DEL AICN.

TESTIGO

TESTIGO

LIC. RAUL DE LINDEZAS MENDOZ

C. RAUL DE LINDEZAS MENDOZ

A N E X O 2

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS POR TIEMPO DETERMINADO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES, QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA A.S.A., REPRESENTADO POR EL (LA) C. LIC. RICARDO ARANDA GONZALEZ Y POR LA OTRA EL (LA) C. MA. GUADALUPE SUÑIGA GARCIA

AL TENOR DE LAS SIGUIENTES: CLAVE: N 1-166-091326

DECLARACIONES

- 1.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, ser un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, que rige las relaciones laborales con sus trabajadores que se encuentran en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 24 de su Decreto de Creación publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de junio de 1965.
- 2.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, que tomando en consideración la naturaleza de las funciones que tiene encomendadas para la prestación del servicio público, ocasionalmente su actividad se va incrementada y consecuentemente se suscita la necesidad de contratar personal por tiempo determinado, para el buen cumplimiento de sus funciones administrativas.
- 3.- Declara el (la) C. MA. GUADALUPE SUÑIGA GARCIA --- por ser una persona soltera, de 23 años de edad, con R.F.C. 2906-66112 y tener experiencia y conocimientos para la prestación del servicio y al efecto se compromete a exhibir las credenciales que así lo acrediten.

Tomando como base las anteriores declaraciones, ambas partes convienen en celebrar las siguientes:

C L A U S U L A S

- PRIMERA.- Aeropuertos y Servicios Auxiliares, contrata los servicios del (la) C. MA. GUADALUPE SUÑIGA GARCIA --- por tiempo determinado que comprende el periodo entre el 01-01-90 y concluirá el 30-06-90, fecha en que dejará de surtir efectos la relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes.
- SEGUNDA.- Declara el (la) C. MA. GUADALUPE SUÑIGA GARCIA --- que se compromete con A.S.A., a prestarle el servicio temporal de SECRETARÍA, actividad que desempeñará en forma eficiente y responsable, responsabilizándose de todas las obligaciones inherentes al cargo que contrata en esta contratación, en cualquier lugar del Organismo en donde sean requeridos los servicios.
- TERCERA.- Ambas partes se obligan a liberarse de toda responsabilidad y de cualquier naturaleza, al término de la vigencia del presente contrato, sin necesidad de mediación jurisdiccional.
- CUARTA.- Aeropuertos y Servicios Auxiliares, sin responsabilidad alguna, podrá rescindir el presente contrato al prestador de servicios, por las siguientes causas:
 - 1.- Mala conducta, amenazas o injurias cometidas en contra del personal de A.S.A. durante el desempeño de sus funciones.
 - 2.- Por incurrir en faltas de probidad u honradas, actos de violencia, fraudes, injurias o malos tratos, en contra del personal directivo o administrativo de A. S. A.
 - 3.- Ocasionar daños o perjuicios en los materiales que le fueron encomendados para realizar su actividad, aun cuando se demuestra que no fué intencional, bastando que repercuta en contra del patrimonio de A. S. A.
 - 4.- Comprometer por su descuido o negligencia inexcusable, la seguridad de las instalaciones de A. S. A., o de las personas que se encuentran en el Organismo.

- 3.- Cometer actos inmorales durante el desempeño de su trabajo.
- 4.- Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos reservados, con perjuicio del Organismo.
- 7.- Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días permitiendo el ausente justificada.
- 8.- Desobedecer las órdenes que recibe de sus jefes y superiores, sin justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- 9.- Concurrir a la realización de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.
- 10.- Negarse a adoptar las medidas preventivas de seguridad ó a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- 11.- Por sentencia que le imponga una pena privativa de la libertad, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 12.- Engañar al Organismo, con constancias falsas o referencias en que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

NOTA.- Aerepuertos y Servicios Auxiliares, pagará al Sr. C. MR. GUADALUPE BORTICA GARCIA la cantidad de \$396,125.00 (TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CINCO CIENTOS Y CINCO PESOS 00/100 M. N.) conexas por concepto de retribución a cambio de los servicios prestados en la COMISION DE DESARROLLO TECNOLOGICO

NOTA.- Ambos contratantes convienen en que para el caso de incumplimiento de una o más cláusulas de este contrato, las partes tendrán facultad recíproca de rescindir la relación de trabajo sin necesidad de declaración judicial, bastando para el efecto que se realice notificación fehaciente que haga a la parte que haya originado la causa.

NOTA.- Las partes en este contrato convienen en que para la interpretación o controversia relativas al presente, se someterán al N. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ubicado en la Cd. de México, Distrito Federal, renunciando a cualquier otra autoridad a quien se pretenda atribuirle el conocimiento y resolución de este asunto.

Este contrato se firma por triplicado, en la Cd. de México, Distrito Federal, a los _____ días del mes de _____ de mil novecientos noventa _____, firmado al calce para constancia.

AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES

PRESTADOR DE SERVICIOS

C.P. ALBERTO PATRICK CORNEJOS

C. MR. GUADALUPE BORTICA GARCIA

C. ALBERTO PATRICK CORNEJOS

C. AMBERTO BORTICA GARCIA

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS POR TIEMPO DETERMINADO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES, QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA A.S.A., REPRESENTADO POR EL (LA) C. LIC. ALBERTO BAUMELL MENESES ----- Y POR LA OTRA EL (LA) C. MARIA GUADALUPE JURIGA GARCIA.


AL TENOR DE LAS SIGUIENTES: CLAVE: N 2013-166-0-91328

DECLARACIONES

- 1.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, ser un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, que rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 24 de su Decreto de Creación publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 12 de junio de 1965.
- 2.- Declara Aeropuertos y Servicios Auxiliares, que tomando en consideración la naturaleza de las funciones que tiene encomendadas para la prestación del servicio público, ocasionalmente su actividad se ve incrementada y consecuentemente se suscita la necesidad de contratar personal por tiempo determinado, para el cabal cumplimiento de sus funciones administrativas.
- 3.- Declara el (la) C. MARIA GUADALUPE JURIGA GARCIA ----- ser de nacionalidad Mexicana de 21 años de edad, con A.F.C. ZUCC 661112 y tener experiencia suficiente para la prestación del servicio y al efecto se compromete a exhibir las constancias que así lo acrediten.

Tomando como base las anteriores declaraciones, ambas partes convienen en otorgar las siguientes:

CLAUSULAS

- PRIMERA.- Aeropuertos y Servicios Auxiliares contrata los servicios del (la) C. MARIA GUADALUPE JURIGA GARCIA -----, por tiempo determinado que comprende el período entre el 01-01-82 y concluirá el 30-06-82, fecha en que dejará de surtir efectos la relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes.
- SEGUNDA.- Declara el (la) C. MARIA GUADALUPE JURIGA GARCIA ----- que se compromete con A.S.A., a prestarle el servicio temporal de MENSAJERO ----- actividad que desempeñará en forma eficiente y diligente responsabilizándose de todas las obligaciones inherentes al cargo que motiva esta contratación, en cualquier lugar del Organismo en donde sean requeridos sus servicios.
- TERCERA.- Ambas partes se obligan a liberarse de toda responsabilidad y de cualquier naturaleza, al término de la vigencia del presente contrato, sin necesidad de declaración jurisdiccional.
- CUARTA.- Aeropuertos y Servicios Auxiliares, sin responsabilidad alguna, podrá rescindir del presente contrato al prestador de servicios, por las siguientes causas:
- 1.- Mala conducta, amenazas e injurias cometidas en contra del personal de A.S.A., durante el desempeño de sus funciones.
 - 2.-  Per incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, en contra del personal directivo o administrativo de A.S.A.
 - 3.- Ocasionar daños e perjuicios en los materiales que le fueron encomendados para realizar su actividad, aún cuando se demuestre que no fue intencionalmente, bastando que repercuta en contra del patrimonio de A.S.A.
 - 4.- Comprometer por su descuido o negligencia inexcusable, la seguridad de las instalaciones de A.S.A., o de las personas que se encuentren en el Organismo.

- 5.- Cometer actos inmorales durante el desempeño de su trabajo.
- 6.- Revelar los secretos de fabricación ó dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del Organismo.
- 7.- Tener más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso ni causa justificada.
- 8.- Desobedecer las órdenes que reciba de sus jefes y superiores, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- 9.- Concurrir a la realización de sus labores en estado de embriaguez ó bajo la influencia de algún narcótico ó droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.
- 10.- Negarse a adoptar las medidas preventivas de seguridad ó a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes ó enfermedades.
- 11.- Por sentencia que le imponga una pena privativa de la libertad, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 12.- Engañar al Organismo, con constancias falsas ó referencias en que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes ó facultades de que carezca.

QUINTA.- Aeropuertos y Servicios Auxiliares pagará al (la) C. MARIA GUADALUPE ZURIGA GARCIA la cantidad de \$246,459.00 (DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M. N.) mensuales por concepto de retribución a cambio de los servicios prestados en la SUPERINT. DE MANTO, VEHICULOS.

SEXTA.- Ambos contratantes convienen en que para el caso de incumplimiento de una ó más cláusulas de este contrato, las partes tendrán facultad reciproca de rescindir la relación de trabajo sin necesidad de declaración judicial, bastando para el efecto que se realice notificación fehaciente que haga a la parte que haya originado la causa.

SEPTIMA.- Las partes en este contrato convienen en que para la interpretación ó controversia relativas al presente, se someterán al M. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ubicado en la Cd. de México, Distrito Federal, renunciando a cualquier otra autoridad a quien se pretenda atribuirle el conocimiento y resolución de este asunto.

El presente contrato se firma por triplicado, en la Cd. de México, Distrito Federal, a los -- primer ----- días del mes de ABRIL de mil novecientos ochenta y ocho, firmado al calce para constancia.

POR AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES

PRESTADOR DE SERVICIOS

LIC. JOSE LUIS RODRIGUEZ GARCIA

C. MARIA GUADALUPE ZURIGA GARCIA

LIC. ALBERTO DOMINGUEZ VENEZES

C. LUIS GONZALEZ

C. MERMÍNIO ANILLAN AMBROSIO

RAM/ogh. TESTIGO

TESTIGO

RESUMEN DE
SALARIOS
ANUALES



RECIBO DE SUELDO

RECIBO No.

CLAVE DE IDENTIFICACION		NOMBRE		MES PERIODO		DM	MESES	ANOS
PERIODO SALARIO		FECHA DE PAGO		CLAVE	PERCEPCIONES	CLAVE	DEDUCCIONES	
SUELDO ORDINARIO		IMPORTE RETENIDO		TOTAL		2 1724		
SUELDO ORDINARIO		IMPORTE RETENIDO		TOTAL		NETO RECIBIDO		

RESUMEN DE
SALARIOS
ANUALES



RECIBO DE SUELDO

MEX RECIBO No.

1633

CLAVE DE IDENTIFICACION		NOMBRE		MES PERIODO		DM	MESES	ANOS
PERIODO SALARIO		FECHA DE PAGO		CLAVE	PERCEPCIONES	CLAVE	DEDUCCIONES	
SUELDO ORDINARIO		IMPORTE RETENIDO		TOTAL		2 5325		
SUELDO ORDINARIO		IMPORTE RETENIDO		TOTAL		NETO RECIBIDO		

A N E X O 3

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS POR TIEMPO DETERMINADO, DE APOYO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, QUE DEBERAN POR UNA PARTE REPOPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES, QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA A.S.A., REPRESENTADO POR EL (LA) C. LIC. RICARDO ARZAMENDI GONZALEZ Y POR LA OTRA EL (LA) C. VICENTE CUENCA LOSADO

AL TENOR DE LAS SIGUIENTES: CLAVE: A 1-151-091696

DECLARACIONES

- 1.- Declara Aeroportuos y Servicios Auxiliares, ser un organismo del Estado Descentralizado del Gobierno Federal, que rige las funciones laborales con sus trabajadores por el apartado B) del Artículo 125 Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 24 de su Decreto de Creación publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de Junio de 1965.
- 2.- Declara Aeroportuos y Servicios Auxiliares, que tomando en consideración la naturaleza de las funciones que tiene encomendadas para la prestación de servicio sus actividades son esencialmente de índole administrativa, por lo que se suscita la necesidad de contratar personal por tiempo determinado, para el cabal cumplimiento de sus funciones administrativas.
- 3.- Declara el Sr. VICENTE CUENCA LOSADO tener su nacionalidad mexicana de 27 años de edad, con R.F.C. CUEN-030911 tener experiencia suficiente para la prestación del servicio al que se compromete a cumplir en las condiciones que así lo acrediten.
Tomando into cuente las anteriores declaraciones, ambas partes convienen en estar por las siguientes:

CLAUSSULAS

- PRIMERA.- Aeroportuos y Servicios Auxiliares, contrata los servicios del (la) C. VICENTE CUENCA LOSADO por tiempo determinado que comprende el periodo entre el 01-01-91 y concluirá el 31-06-91, fecha en que dejará de surtir efectos la relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes.
- SEGUNDA.- Declara el Sr. VICENTE CUENCA LOSADO que se compromete con A.S.A. a prestarle el servicio temporal de COMISARIO AUXILIARES, actividad que desempeñará con diligencia y eficiencia, responsabilizándose de todas las obligaciones inherentes al cargo que no cesa hasta extinción, en cualquier lugar del territorio en donde se requiera los servicios.
- TERCERA.- Ambas partes se obligan a liberarse de toda responsabilidad y de cualquier naturaleza, al término de la vigencia del presente contrato, sin necesidad de declaración jurisdiccional.
- CUARTA.- Aeroportuos y Servicios Auxiliares, sin responsabilidad alguna, podrá rescindir del presente contrato al prestador de servicios, por las siguientes causas:
 - 1.- Mala conducta, amenazas o injurias cometidas en contra del personal de A.S.A., durante el desempeño de sus funciones.
 - 2.- Por incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, en contra del personal directivo o administrativo de A.S.A.
 - 3.- Ocasionar daños o perjuicios en los materiales que le fueran encomendados para realizar su actividad, aún cuando se demuestre que no fue intencionalmente, bastando que repercuta en contra del patrimonio de A.S.A.
 - 4.- Comprometer por su descuido o negligencia inexcusable, la seguridad de las instalaciones de A. S. A., o de las personas que se encuentran en el organismo.
 - 5.- Cometer actos inmorales durante el desempeño de su trabajo.

PRIV. S. MILIT. # 33,300-00

- 6.- Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del Organismo.
- 7.- Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso ni causa justificada.
- 8.- Desobedecer las Órdenes que reciba de sus jefes o superiores, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- 9.- Concurrir a la realización de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.
- 10.- Negarse a adoptar las medidas preventivas de seguridad o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- 11.- Por sentencia que le imponga una pena privativa de la libertad, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 12.- Engañar al Organismo, con constancias falsas o referencias en que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades, de que carezca.

QUINTA.- Aeropuertos y Servicios Auxiliares, pagará al (la) Sr. VICENTE CUENCA LOBANO la cantidad de: \$ 493,276.00 (CUATROCIENTOS NOVENTA MIL DOSCIENTOS SEIS PESOS 00/100 M. NAL.) mensuales por concepto de retención a cargo de los servicios prestados a la COMISION DE DESARROLLO TECNOLOGICO

SEXTA.- Ambos contratantes convienen en que para el caso de incumplimiento de una o más cláusulas de este contrato, las partes tendrán facultad recíproca de rescindir la relación de trabajo sin necesidad de declaración judicial, bastando para el efecto que se realice notificación fehaciente que haga a la parte que haya originado la causa.

SEPTIMA.- La partes en este contrato convienen en que para la interpretación o controversia relativas al presente, se cometerán al H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ubicado en la Cd. de México, D. F., renunciando a cualquier otra autoridad a quien se pretenda atribuirle el conocimiento y resolución de este asunto.

OCTAVA.- En cumplimiento con el Art. 69 de la Ley federal de responsabilidades de los Servidores Públicos, el presente contrato no surtirá efectos de relación Laboral, hasta presentar su autorización la SECOGEF, por lo que el interesado firma de conformidad.

El presente contrato se firma por triplicado en la Cd. de México, Distrito Federal, a los primer días del mes de enero de mil novecientos noventa y uno.

POR AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES

PRESTADOR DE SERVICIOS

C.P. YERMINA DEL R. J. RICARDO BARRERA

CA. VICENTE CUENCA LOBANO

AUTORIZO

LIC. RICARDO A. RICARDO BARRERA

C. HENRIQUE RICARDO BARRERA

C. ADRIENNE RICARDO BARRERA

NBA/AGC/1990

FESTIGO



**SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION
GERENCIA DE PERSONAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y TRABAJO**

LUGAR DIA MES AÑO

<input type="checkbox"/> PLAZA DE NUEVA CREACION	<input type="checkbox"/> AUMENTO DE COMPENSACION	<input checked="" type="checkbox"/> BASE
<input type="checkbox"/> PLAZA VACANTE	<input type="checkbox"/> DISTRIBUCION DE COMPENSACION	<input type="checkbox"/> COMPANIA
<input checked="" type="checkbox"/> PROMOSO	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE ADESCIPCION	<input type="checkbox"/> PROFESIONAL
<input type="checkbox"/> REMUNERO	<input type="checkbox"/> PROVISIEN DE BASE	<input checked="" type="checkbox"/> INTERNO
<input type="checkbox"/> PROMOCION	<input type="checkbox"/> PROVISIEN DE COMPANIA	<input type="checkbox"/> PROVISIEN DE INTERNO
<input type="checkbox"/> PROVISIEN DE LISTA DE BAYA	<input type="checkbox"/> PROVISIEN DE TIEMPO DETERMINADO	

DATOS PERSONALES		
GENERO	LENGUA	VEDADO
APellido PATERNO	APellido MATEMOS	MONEDAS

ALTA O SITUACION PROPUESTA			NOMBRE DE LA PLAZA	LETRA
ADSCRIPCION	PLAZA Y LETRA	TIPO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	"A"
N 1	120 A	S	ROLANDO DE GARCIA	MES A 1989

E.P.C.	CHLP-430011	FUNCION ESPECIFICA
GERENCIA O AEROPUERTO	GERENCIA DE SERVICIOS	OFICIAL ADMINISTRATIVO
DEPARTAMENTO U OFICINA	CONTABILIDAD	

SITUACION ACTUAL				NOMBRE DE LA PLAZA	LETRA
ADSCRIPCION	PLAZA Y LETRA	TIPO	N 1		

E.P.C.		FUNCION ESPECIFICA
GERENCIA O AEROPUERTO		
DEPARTAMENTO U OFICINA		

DATOS PERSONALES		
GENERO	GENERO	J. MATEMOS
APellido PATERNO	APellido MATEMOS	MONEDAS

JUSTIFICACION

GENERO POR PROMOSION PLAZA A GENERO PLAZA VACANTE INTERNO, EN LA GERENCIA DE SERVICIOS DE SERVICIOS OFICIALES GENERALES.

PERIODO DE EFECTOS						CONCEPTO	PERCEPCIONES		
INICIAL		FINAL		ACTUALES	DIFERENCIAS		PROPUESTA		
DA	MES	AÑO	DA			MES		AÑO	
06	06	89	06	06	89	SUeldo PENA SUPLENTERIA COMPENSACION COMP. Y ESP. REV. SEC. ASST.			571,116.00
						TOTALES			571,116.00

SOLICITO

C. P. ROLANDO DE GARCIA
 GERENTE DE SERVICIOS

Vs. Sr.
C.P. ROLANDO DE GARCIA
 GERENTE DE SERVICIOS

Vs. Sr.
C.P. ROLANDO DE GARCIA
 GERENTE DE SERVICIOS

ASA/HR/1989

REALIZADO
SERVICIOS
SUSCRIPTOS



RECIBO DE SUELDO

MEX NCMO No.

136

101		01096	CUENCA VICENTE	PERCENTE	23	06	00
17	14.00	3/07/89					
01	16	190,760.00		02		6.00	
		33,300.00		04		3,000.00	
				05		11,000.00	
				07		3,000.00	
				09		70,000.00	
				2		1130	
20000.00		20000.00	20000.00	19,000.00	20,000.00		
				NETO RECIBIDO		20,000.00	

AFILIADO
SERVICIOS
AUXILIARES



RECIBO DE SUELDO

CLAVE DE IDENTIFICACION			NOMBRE		REG FED CONT	DA	DES	ANC.
PERIODO	DIAS TRAB	FECHA DE ALTA	CLAVE	PERCEPCIONES	CLAVE	DEDUCCIONES		
SUELDO GANABLE			SUELDO RECIBIDO		NETO RECIBIDO			
PERIODO DE AHORRO			FONDO		NETO RECIBIDO			
					2 5516			

Vicente Cuenca

2. Casa de Moneda de México.

A. Antecedentes del organismo.

En la Nueva España, la circulación de trozos o tejos de oro no fue alimentada solamente por la fundición de Cortés, sino -- por la producción misma del metal precioso, conforme iba llegando para ser quintado y marcado en la Casa de Fundición que se fundó para ejecutar esa labor.

La Casa de Fundición se había trasladado junto con la de Cabildo de Coyoacán a México hacia 1523 ó 24, cuando la traza de la nueva ciudad fue terminada y empezaron a asentarse definitivamente en ella las autoridades coloniales. Fue establecida al lado de otras oficinas de gobierno, en lo que había sido el Palacio de Axayácatl y donde más tarde se asentaría la primera Casa de Moneda y el Gobierno del Marquesado del Valle, en la actualidad se encuentra establecido en ese lugar el Nacional Monte de Piedad.

Con la de Potosí del Perú y la de Santa Fé de Nueva Granada, la Casa de Moneda fue fundada por el Despacho del Rey el 11 de mayo de 1535, pero por haber dado principio a sus labores de -- amonedación en 1537, bien podemos reputarla como la más antigua del Continente Americano.

Después de trasladar constantemente de un lugar a otro y por

varios años a las oficinas de la Casa de Moneda, se hacia ya in dispensable contar con una nueva Casa de Moneda que respondiera no solo a los requerimientos del medio circulante monetario, -- sino también que estuviera a la altura del avance tecnológico - de la época. Aún cuando ya en 1950 se pensaba en la construcción de dicha casa, no fue sino hasta 1965 cuando se iniciaron los - estudios para la planeación de ésta, en virtud de que sería la primera Casa de Moneda construida por el Gobierno del México In dependiente.

Por ello, la Casa de Moneda de México es considerada antigua y prestigiada por haber recorrido mundos enalteciendo el símbolo de autenticidad, ley y pureza metálica. Certificó siempre la calidad del oro y la plata de nuestras montañas, presentando -- una excelente manufactura de las monedas acuñadas por el talento artístico y manual del operario mexicano.

Hoy se entrega al servicio del país una Casa de Moneda, de - la que podemos sentirnos orgullosos porque al lado de su arquitectura de belleza moderna y en cierto modo también monumental, esta en lo tecnológico a la altura de las mejores del mundo.

Actualmente la Casa de Moneda de México cuenta con tres secciones, que son:

I. Casa de Moneda Apartado. Se instaló en 1847 en un edificio ya existente, ubicado en la calle de Apartado, Ciudad de México, posteriormente se construyó una nueva Casa de Moneda, con

siderándola como la más adelantada en el mundo por su diseño arquitectónico, funcionalidad y eficiencia, denominada Legaría.

II. Casa de Moneda Legaría. Fue inaugurada por el C. Gustavo Díaz Ordaz. Presidente de la República el día 23 de noviembre de 1970, el cual se le denominó así por ubicarse en esa avenida. Los trabajadores que laboran en esta sección se organizaron -- constituyéndose en un Comité de Representantes Departamentales dependiente de un Comité Central compuesto de cinco miembros -- quienes difundían sus demandas, sobresaliendo entre éstas, la consistente en obtener su basificación, la que una vez lograda en el año de 1975 se agruparon al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, constituyendo así la sección local número 70 el 11 de junio de 1976.

III. Casa de Moneda San Luis Potosí. Fue creada por decreto en octubre de 1983 en la ciudad de San Luis Potosí y la cual está integrada con trabajadores de Apartado, Legaría y de nuevo ingreso, quienes destacaron en corto tiempo por su combatibilidad en la lucha sindical, logrando constituir su Sección Regional el 4 de febrero de 1984 con el número de registro 245 adherida al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda.

B. Decreto de descentralización del organismo.

Con fecha 20 de enero de 1986, fue publicado en el Diario -- Oficial de la Federación un Decreto por el que se crea un orga-

nismo descentralizado de la administración pública federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que se denominará - "Casa de Moneda de México" C.M.M.. Estableciéndose en él, que - el ejercicio de la función de acuñación de moneda es exclusiva del Estado, de acuerdo al artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las leyes y decretos -- del Congreso de la Unión y conforme a los lineamientos establecidos por el Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por otra parte, se menciona que la finalidad del organismo - citado, será la de acuñación conforme a las ordenes del Banco - de México, la cual tendrá entre sus actividades, las siguientes:

- I. Diseñar y producir medallas conmemorativas.
- II. Elaborar piezas y placas de metales preciosos.
- III. Guardar y custodiar la moneda y los metales que le entregue en depósito el Banco de México.
- IV. Diseñar y fabricar en su caso, monedas extranjeras.

Con respecto al patrimonio y a la administración de Casa de Moneda de México, el primero, consistirá en los derechos, bienes y demás activos que el Gobierno Federal tiene destinados a la acuñación de moneda; los ingresos provenientes de sus operaciones y los que perciba por la realización de sus actividades, y sobre el segundo, recaerá en la Junta de Gobierno y en el Director General, dicha junta se integrará por 5 miembros propietarios, siendo uno de ellos el titular de la Secretaría de Ha--

cienda y Crédito Público y los demás serán designados por la -- propia Secretaría y por el Banco de México, teniendo entre sus facultades las siguientes:

- I. Aprobar los programas propuestos por el Director General sobre acuñación de moneda y de operación manual.
- II. Aprobar la proposición del Director General sobre presupuestos de ingresos y egresos.
- III. Examinar y aprobar las Condiciones Generales de Trabajo.
- IV. Aprobar la estructura orgánica.
- V. Resolver sobre los demás asuntos que sean de su competencia.

En cuanto al Director General, este será designado por la -- Junta de Gobierno a propuesta del Secretario de Hacienda y Crédito Público y sus facultades serán:

- I. Ejecutar las resoluciones de la Junta de Gobierno.
- II. Representar legalmente a la Casa de Moneda de México ante toda clase de autoridades administrativas, judiciales y del trabajo, con las limitaciones que expresamente señale la Junta de Gobierno.
- III. Asistir a las reuniones de la Junta de Gobierno con voz, pero sin voto.
- IV. Administrar los asuntos propios del organismo y sus bienes.
- V. Resolver los demás asuntos cuyo conocimiento no este reservado expresamente a la Junta de Gobierno.

El personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, adscrito a la Dirección General de Casa de Moneda, a la fecha de la vigencia de esta Ley, pasará a prestar sus servicios a la Casa de Moneda de México y se mantendrán los derechos salariales y de antigüedad que hubiere adquirido.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, fué expedido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a los 27 días del mes de diciembre de 1985, por el entonces Presidente de la República C. Lic. Miguel de la Madrid Hurtado.

C. Constitución del sindicato de la Casa de Moneda de México.

Conforme a lo establecido en el Acta Constitutiva de fecha 17 de marzo de 1936, firmada por los miembros del Comité de la Secretaría de Hacienda del Centro de Cultura Socialista, de la Unión Revolucionaria de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda, entre otros, y por mandato de la Asamblea reunida, se constituyó la Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda, la que más tarde, adoptaría la denominación de Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda el 30 de julio de 1937 y al que se adhirió la Unión Sindical de Trabajadores de Casa de Moneda de Apartado el 10 de septiembre de 1937.

Después de cerca de cinco décadas de estar adherido la "Unión Sindical de Trabajadores de la Casa de Moneda de Apartado" al "Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda", el día 1° de febrero de 1986, los trabajadores que prestan sus servicios en la Casa de Moneda de México resuelven en Asamblea General, sobre la constitución de un Sindicato Autónomo denominado "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa de Moneda de México", que unirá a las secciones de Apartado, Legaria y San Luis Potosí.

D. Análisis funcional del sindicato de la Casa de Moneda de México.

Al respecto, el estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa de Moneda de México, menciona los Organos de Gobierno que hacen posible el funcionamiento de dicha organización laboral, como se podrá observar a continuación.

A. Comité Ejecutivo Nacional. Sus atribuciones son:

- a) Representar al Sindicato y a las Secciones Locales y Regionales en todos sus actos.
- b) Nombrar Delegados especiales que lo representen a él o al sindicato ante las secciones y autoridades.
- c) Nombrar comisiones accidentales para la buena marcha del sindicato.
- d) Formular el Reglamento Interior de Trabajo del gremio.
- e) Resolver los asuntos que le turnen las secciones por acuerdo de sus Asambleas.

Sus obligaciones son:

a) Cumplir y hacer cumplir en todas sus partes, los estatutos, acuerdos y resoluciones de las Convenciones y Consejos Nacionales del sindicato.

b) Convocar a Convenciones y Consejos Ordinarios y Extraordinarios.

c) Intervenir ante el titular de la Casa de Moneda en la discusión y formulación de las Condiciones Generales de Trabajo.

d) Convocar a Plenos de Comités Nacionales, lo menos una vez cada 30 días. Entre otras actividades.

El Comité Ejecutivo Nacional está integrado de la siguiente forma:

I. Un Secretario General. Tiene como facultades:

a) Representar al Comité Ejecutivo Nacional.

b) Representar al sindicato o a las secciones en todo acto externo al que estos organismos concurren.

c) Dirigir los plenos del Comité Ejecutivo Nacional.

II. Un Secretario de Trabajo, Conflictos y Escalafón. Tiene por encargo, participar en el estudio y resolución de los conflictos, tales como reajustes, ceses, suspensión y actos que atenten contra la dignidad humana, etc.; asesorar y representar a los miembros del sindicato ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje e integrar la Comisión Mixta de Escalafón.

III. Un Secretario de Organización, Prensa y Propaganda. Su

misión es proveer todo lo necesario para la mejor y total organización social de todos los trabajadores; estará a su cuidado la edición del Organó de Difusión y todo lo relacionado con publicaciones.

IV. Un Secretario de Previsión Social. Su deber es atender el funcionamiento de los institutos de asistencia al servicio de los trabajadores, tales como Hospitales, Maternidad, Consultorios, etc.

V. Un Secretario de Relaciones y Servicios Sociales. Sus funciones son:

a) Intervenir y vigilar de conformidad con las diversas prestaciones que la C.M.M. u otras instituciones conceden a los trabajadores, sean auténticos servicios sociales, como en los almuerzos de víveres y ropa, etc.

b) Tramitar el seguro de vida colectivo y de gastos de funeral.

VI. Una Secretaría de Acción Femenil. Entre sus facultades están las de promover la acción femenil que se desarrolle dentro de las secciones, preparándolas político-sindicalmente.

VII. Un Secretario de la Habitación. Sus obligaciones son:

a) Llevar el control y dotación de casas y departamentos multifamiliares.

b) Tramitar ante el FOVISSSTE, la devolución de la aporta-

ción del Fondo para la Vivienda, cuando así se requiera.

c) Tramitar préstamos hipotecarios.

VIII. Un Secretario de Educación y Problemas Técnicos. Se -- avocará al estudio de los asuntos relacionados con la cultura -- de los miembros del sindicato, proveyendo de lo necesario para el funcionamiento correcto de institutos destinados a crear y -- mejorar las condiciones técnico científicas, intelectuales y -- artísticas; conseguirá becas para estudios de los trabajadores y sus hijos.

IX. Un Secretario de Pensiones y Jubilaciones. Tiene por misión, resolver todos los asuntos que se relacionen con jubilaciones, indemnizaciones, pensiones por vejez o viudez y la tramitación de préstamos a corto plazo que soliciten los agremiados.

X. Un Secretario de Economía y Presupuesto. Se encargará del estudio de los asuntos económicos de la organización laboral, -- proponiendo métodos para que sus finanzas no sufran quebrantos; realizará investigaciones sobre la relación entre el salario y el costo de la vida de los trabajadores.

XI. Un Secretario de Actas y Acuerdos. Su tarea es levantar las actas de los plenos de los Comités Nacionales, Convenciones y Consejos Nacionales; realizará otras actividades relacionadas con acuerdos y actas del sindicato.

XII. Un Secretario de Tesorería y Estadística. Será el encargado de:

- a) Guardar y manejar el dinero del sindicato.
- b) Mantener al corriente la estadística general de la agrupación.
- c) Efectuar los pagos o cobros aprobados por el Comité Ejecutivo Nacional.
- d) Rendir mensualmente cortes de caja, cuenta e informes detallados sobre la marcha económica del sindicato.
- e) Permitir que el Comité de Vigilancia, cuando lo crea conveniente pase visita de inspección a la Tesorería. Entre otras actividades.

XIII. Un Secretario de Deporte y Turismo. Tiene por actividades, fomentar el turismo, organizando excursiones económicas -- dentro del territorio nacional y convocar a campeonatos nacionales e intersindicales, impulsando así el deporte.

XIV. Un Secretario de Acción Juvenil. Se encargará de organizar conferencias referentes a la Historia de la Organización, - de Educación Sindical, Doctrina del Régimen Revolucionario, etc; realizará periódicamente concursos juveniles de oratoria y fomentará la Capacitación Política Sindical.

XV. Un Secretario de Administración y Desarrollo Personal.
Su tarea es, intervenir en la coordinación con la Comisión Mixta de Escalafón, con el secretario de Trabajo y Conflictos y

con el secretario de Educación y Problemas Técnicos, para la -- realización adecuada de las actividades inherentes a cada secre--
taría.

XVI. Un Secretario de Higiene y Seguridad. Sus funciones son:

- a) Coordinar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- b) Llevar el control estadístico de accidentes de trabajo.
- c) Gestionar el pago de indemnización por invalidez, por incapacidad permanente total o parcial que corresponda.

B. Secciones. Las secciones serán autónomas en su régimen -- interior y nunca contrariaran con sus actos lo establecido en -- este Estatuto. Su funcionamiento será determinado por el Regla--
mento interior de la sección respectiva, otorgándoles la facul--
tad de la formulación de dicho reglamento.

Tiene por obligaciones y derechos los siguientes:

- a) Permitir la fiscalización de sus Tesorerías.
- b) Celebrar Asamblea General Ordinaria cada dos meses.
- c) Estar representadas por medio de delegados en las Conven--
ciones y Consejos. Entre otras actividades.

En la actualidad, el sindicato de la C.M.M. se divide en 3 -
secciones que enseguida se señalan:

Sección Local I. "Casa de Moneda Apartado",

Sección Local II. "Casa de Moneda Legaria",

Sección Regional III. "Casa de Moneda San Luis Potosí".

Este número de Secciones no es limitativo, ampliándose de -- acuerdo con la creación de nuevas plantas productivas o nuevas fuentes de trabajo, siempre y cuando el número de trabajadores no sea menor de 25.

El ejercicio sindical tendrá una duración de tres años de -- Convención a Convención, estableciéndose un rol de participa- - ción de las Secciones, de tal forma que los puestos de represen- tación Nacional no recaigan en miembros de la misma Sección du- rante dos periodos subsecuentes.

Los Comités de las Secciones estarán integrados por:

- I. Un Secretario General;
- II. Un Secretario de Trabajo, Conflictos y Escalafón;
- III. Un Secretario de Organización, Prensa y Propaganda;
- IV. Un Secretario de Previsión Social;
- V. Un Secretario de Relaciones y Servicios Sociales;
- VI. Un Secretario de Pensiones y Jubilaciones;
- VII. Una Secretaria de Acción Femenil;
- VIII. Un Secretario de la Habitación;
- IX. Un Secretario de Tesorería y Estadística;
- X. Un Secretario de Actas y Acuerdos;
- XI. Un Secretario de Deportes y Turismo;
- XII. Un Secretario de Acción Juvenil; y
- XIII. Un Secretario de Educación y Problemas Técnicos.

C. Comités Ejecutivos de las Secciones. Estos Comités repre-

sentarán a las secciones en todos sus actos, y serán el conductor por el cual el Comité Ejecutivo Nacional se dirigirá a los integrantes de ellas, también serán responsables de que las secciones representadas cumplan con las disposiciones de los estatutos, acuerdos y resoluciones de las Convenciones y Consejos del sindicato.

Sus obligaciones son las siguientes:

a) Poner en conocimiento del Comité Ejecutivo Nacional, los asuntos que afecten a los integrantes de las secciones que representen.

b) Celebrar Asamblea General Ordinaria con carácter de obligatoria, cuando menos cada dos meses para tramitar en ellas los problemas de interés general para los trabajadores de la sección.

c) Informar a las Asambleas Generales Ordinarias sobre la labor desarrollada y la aplicación de las cuotas sindicales.

d) Convocar a Asamblea General Extraordinaria cuando haya asuntos urgentes que tratar a juicio del Comité Ejecutivo Local o Regional, o cuando lo soliciten por escrito la mitad más uno de sus miembros.

Dicho funcionamiento se regirá por el Estatuto, complementándose con el Reglamento Interior de la sección.

D. Comité Nacional, Comités Locales y Regionales de Vigilancia.

El Comité Nacional de Vigilancia. Este se integrará con miembros

bro electos cada tres años en la Convención Ordinaria y consistirá de un Presidente, un Secretario y un Vocal, los cuales intervendrán en el desenvolvimiento administrativo y social del sindicato, vigilando el estricto cumplimiento de las Leyes, Reglamentos y Estatutos por parte de los representantes y miembros del mismo, comprendiendo su campo de acción dentro de las jurisdicciones de cada una de las secciones del sindicato.

Entre sus facultades y obligaciones están las de iniciar por sí o a solicitud escrita, cualquier investigación sobre violaciones a los ordenamientos legales de dicha organización laboral, consignándolas en su caso a la Comisión de Honor y Justicia; exigir al Comité Ejecutivo Nacional, cuando no lo haga, -- cumpla con los acuerdos tomados en Asambleas Generales y Plenos de Comités Nacionales y Locales, etc.; vigilar que cumplan con su cometido en el desempeño de sus funciones los representantes del sindicato y en caso contrario, pedir al Comité Ejecutivo Nacional la sustitución de tales miembros; practicar visitas trimestrales o cuando lo estime conveniente a la Tesorería del sinddicato con la amplitud que proceda, así como a las Secciones -- Locales o Regionales; vigilar el estricto cumplimiento por parte del Comité Ejecutivo Nacional sobre el ejercicio del presupuesto asignado al sindicato y aprobado en la última Convención; vigilar que el Comité Ejecutivo Nacional deposite en una institución de crédito los fondos del sindicato; vigilar que sean -- consignados a las autoridades competentes, los compañeros del -- sindicato o miembros del Comité Ejecutivo Nacional, quienes en

el desempeño de su cargo cometan faltas infamantes debidamente comprobadas, tales como: fraude, robo, malversación de fondos y abuso de confianza, entre otras; vigilar que el Comité Ejecutivo Nacional convoque a Plenos de Comités, por lo menos una vez cada 30 días, y que incluya informes de sus labores desempeñadas durante el tiempo de su encargo, entre otras actividades.

Por otra parte, las decisiones del Comité Nacional de Vigilancia, tendrá fuerza legal cuando sean votadas por la mayoría de sus miembros.

Los Comités Locales y Regionales de Vigilancia. Se integrarán por tres miembros: un Presidente, un Secretario y un Vocal, que serán electos por voto secreto y directo de los trabajadores, la duración en su cargo durará tres años y no podrán ser reelectos. Tales Comités se establecen en cada una de las Secciones del sindicato con las mismas facultades y obligaciones que se señalan para el Comité Nacional de Vigilancia.

E. Comisiones Permanentes. Dichas comisiones son cuerpos de consulta y auxiliares del Comité Ejecutivo Nacional, integrado por un Presidente, un Secretario y un Vocal, y se clasifican de la siguiente manera:

a) Comisión de Honor y Justicia. Será consultiva y auxiliar del Comité Ejecutivo Nacional, gozará de absoluta autonomía en su funcionamiento y en su régimen interior, durando en su cargo

3 años. Asimismo, conocerá y resolverá de las acusaciones que - por violación a este estatuto se presenten en contra de los Directivos Nacionales, Seccionales o miembros del sindicato, emitiendo en un plazo de 60 días el dictamen correspondiente, oyendo siempre al afectado.

b) Comisión de Hacienda. Fiscalizará la Tesorería del Sindicato, revisará su contabilidad, los estados de cuenta y balance; formulará y mantendrá al corriente el inventario del sindicato, corriendo traslado de finanzas, cuando menos una vez cada dos meses.

c) Comisión Política Nacional. Coordinará sus actividades -- con el secretario general, así como con los sindicatos federados, la forma de organizar la propaganda de los actos políticos que ordene la F.S.T.S.E., consecuente con los principios de la Revolución Mexicana y con la opinión mayoritaria de sus miembros, participará en las actividades del P.R.I. y las demás actividades que señale el Comité Ejecutivo Nacional.

Ahora bien, el sindicato de la C.M.M. realizará elecciones - cada 3 años para la renovación de las directivas de los diferentes Comités, acatando las siguientes disposiciones:

La Elección. Se efectuará por voto directo y secreto de los trabajadores agremiados en cada una de las secciones que integran el sindicato, celebrándose cada 3 años previa invitación por

parte del Comité Ejecutivo Nacional quien actuará en función - de lo que establece el estatuto, por ejemplo, informará a cada sección con tres meses de anticipación sobre el número de puestos de elección que les corresponda.

Los Comités Nacionales declararán abierto el registro de - - planillas, en un término de 45 días de anticipación, para que - se inscriban a través de su Comité de Propaganda, dicho registro deberá cerrarse 15 días después de haber sido boletinada la apertura.

El proceso electoral de las secciones se realizará de la siguiente manera:

- a) La Convocatoria y Padrón Electoral se publicará y difundirá con 30 días de anticipación al vencimiento de su ejercicio sindical;
- b) El registro de los candidatos o planillas estará abierto 15 días a partir de la fecha de publicación de la convocatoria;
- c) Dos días antes de la celebración de las elecciones se suspenderá todo tipo de propaganda.

Si los Comités Locales o Regionales no cumplen con lo establecido anteriormente, el Comité Ejecutivo Nacional lanzará la convocatoria para la renovación de esos Comités.

Los Electores. Son electores todos los compañeros en pleno goce de sus derechos sindicales y su obligación como tales, es

emitir su voto en la Sección o Delegación respectiva.

Al término de las elecciones en cada una de las secciones, - los Comités Locales harán el escrutinio con la intervención de los representantes de las planillas o candidatos registrados, - levantando acta respectiva en la que especifique el número de - votantes y los votos emitidos a favor de cada uno de los candidatos registrados en las respectivas planillas, declarando triumfantes con la votación de cada centro de trabajo, al obtener -- éstos mayoría de sufragios y dándole a conocer el resultado a - los trabajadores de la sección correspondiente.

El Comité Nacional practicará por separado el escrutinio con el objeto de confrontar y verificar la votación misma, la que - tendrán el derecho de presenciar éste acto; los candidatos o -- sus representantes debidamente acreditados y quienes serán con- signados a la Comisión Nacional de Honor y Justicia si llegaran a alterar los datos del acta, igual sanción se aplicará en su - caso al personal del Comité Nacional.

Terminando el cómputo de votos, el Comité Nacional levantará el acta correspondiente firmada por los actuantes, quien hará - la declaratoria de los candidatos electos a quienes se les toma rá la protesta de Ley y se les dará posesión de sus puestos.

Asimismo, con la realización adecuada y eficaz de las activi- dades encomendadas a los integrantes de dicha organización sin-

dical, se pretende lograr el objeto que hizo posible su constitución y el cual se indica a continuación:

Su objeto es: reivindicar y defender los derechos de sus miembros como trabajadores al Servicio del Estado, persiguiendo el mejoramiento integral tanto en lo económico como en lo cultural y en la consolidación de la ideología sindical en su carácter de miembro de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Por otra parte, los acuerdos, convenios, resoluciones y en general todas aquellas disposiciones que en alguna forma afectan los intereses de los trabajadores sindicalizados de la Casa de Moneda de México o que se relacionen con aspectos de naturaleza grave para la organización, serán ventilados en las reuniones que se realicen para tal efecto, observando las siguientes bases:

I. Las Convenciones. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa de Moneda de México, celebrará Convención Ordinaria cada 3 años a partir de la fecha de la Constitución del Sindicato, y será inaugurada por el Comité Ejecutivo Nacional.

Los Delegados a la Convención, serán nombrados en Asambleas Extraordinarias de cada Sección, presentando acta firmada por los Comités Locales y Regionales en la que fueron electos y donde aparezca el número de trabajadores que representan.

Las Convenciones Ordinarias o Extraordinarias serán convocadas con 60 y 30 días de anticipación respectivamente, señalando el temario a que deben sujetarse, tales Convenciones se integrarán por un máximo de 10 delegados de cada sección y será presidida por el Comité Ejecutivo Nacional hasta que se instale la mesa de debates la cual estará compuesta por un presidente, un secretario y dos escrutadores. Las resoluciones o acuerdos se tomarán por la mayoría de votos, a juicio de la propia Convención, teniendo siempre el carácter de obligatorias y sólo podrán invalidarse por acuerdo de las mismas Convenciones.

Las Convenciones Extraordinarias se celebrarán cuando haya un asunto grave cuya resolución las requiera a juicio del Comité Ejecutivo Nacional, o a petición de dos terceras partes de los trabajadores por conducto de sus secciones, estarán presididas por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional y en ellas sólo se conocerán de los asuntos para los que hayan sido convocadas.

II. Los Consejos Nacionales. Se formarán por un presidente, un secretario y dos escrutadores, siendo el Presidente el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional y el cargo de Secretario será ocupado por el titular de Trabajo y Conflictos del Comité Ejecutivo Nacional. El Consejo a la vez, se integrará con los Comités Nacionales y los Secretarios Generales Locales y Regionales y tres Delegados propietarios por cada Sección.

Tales Consejos serán ordinarios y extraordinarios; los primeros se celebrarán cada año y el segundo cuando el Comité Ejecutivo Nacional lo considere necesario o a petición de las dos terceras partes de los trabajadores.

Sus facultades son:

- a) Conocer sobre la admisión de las nuevas Secciones Sindicales Locales o Regionales;
- b) Expedir Reglamentos que se deriven de este Estatuto a propuesta del Comité Ejecutivo Nacional;
- c) Conocer de la renuncia que presenten los miembros de Comisiones Nacionales y de los Comités Locales y Regionales, entre otras actividades.

Para que los acuerdos del Consejo Nacional sean válidos se requiere: que estén representados cuando menos por la mitad más uno de las Secciones Locales y Regionales acreditadas y que las resoluciones sean tomadas por la mayoría de éstas, levantando el acta respectiva.

Cambiando de tema, corresponde el análisis de otro elemento básico que interviene en el funcionamiento del sindicato de la C.M.H., que es su patrimonio, ya que éste le permitirá realizar las actividades que se ha propuesto como medio de defensa del trabajador. Dicho patrimonio sindical está constituido por los siguientes bienes:

- a) Cuotas ordinarias o extraordinarias.

b) Donaciones o legados que se hagan en favor de la organización.

c) Toda clase de valores pertenecientes al sindicato.

d) Bienes muebles o inmuebles propiedad del sindicato.

Con respecto a las cuotas ordinarias, serán cubiertas por -- todos los miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa de Moneda de México, descontando de su salario mensual el uno y medio por ciento, y la cantidad que se recabe se distribuirá de la siguiente manera:

a) El 25% a las Secciones a que estén adscritos los causantes; y

b) El 75% al Comité Ejecutivo Nacional, quien asignará un -- porcentaje para la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Las cuotas extraordinarias serán establecidas siempre para -- objeto determinado y aplicadas precisamente a dicho objeto.

En lo que se refiere al Patrimonio del Sindicato de C.M.M., -- creemos conveniente hacer notar que el estatuto de dicha organización laboral, no menciona las disposiciones contenidas en el artículo 371 fracciones XI, XIII, XIV y XV de la Ley Federal -- del Trabajo, y que a continuación se señalan:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición

de los bienes, patrimonio del sindicato;

XIII. Epoca de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Con la omisión de estas fracciones, los dirigentes sindicales contribuyen a incrementar la ignorancia de los agremiados - al desconocer sobre el manejo de los bienes, cuotas sindicales y demás valores que se encuentran en poder del sindicato, provocando con ello, la desconfianza de los trabajadores hacia su organización.

Finalmente, analizaremos el tema relativo a las Sanciones -- que impondrá el sindicato de la C.M.H., a todos los miembros y representantes que no acaten las disposiciones de la organización, estableciéndose las sanciones siguientes:

a) Amonestación verbal o por escrito. La amonestación verbal se aplicará en los casos de faltas leves y la amonestación por escrito se aplicará en los casos de reincidencia de esas faltas.

b) Suspensión de sesenta, noventa días y uno, dos o tres -- años. Estas se aplican como sigue:

I. Hasta por 60 días. Por faltas graves de indisciplina o de cualquier otro carácter que no perjudiquen el buen nombre del -- sindicato.

II. Hasta por 90 días. En los casos de reincidencia de faltas graves.

III. Por uno, dos o tres años. En los casos de indisciplina o

de inmoralidad grave que perjudique el buen nombre del sindicato y en los casos que causen perjuicios intencionales a compañeros de trabajo sindicalizados.

Para que un trabajador sea sancionado, se deberán comprobar debidamente las causas que la originen y en su consignación deberán concretarse los cargos que se le imputen, dándole inmediatamente copia de la misma.

Los fallos que dicte la Comisión Nacional de Honor y Justicia en los casos de suspensión de derechos sindicales, por noventa días, uno, dos o tres años, causarán ejecutoria.

c) Expulsión. Se aplicará en casos graves que amenacen en alguna forma la integridad del sindicato o en los casos de traición.

En los casos en que la Comisión Nacional de Honor y Justicia dicte un fallo de expulsión, se boletinará por el Comité Ejecutivo Nacional a las Secciones dando a conocer las causas que para ello se tuvo y el condenado quedará suspendido de sus derechos sindicales hasta que la Convención acuerde la resolución definitiva.

Sólo el Comité Ejecutivo Nacional aplicará pena de expulsión en cumplimiento a las resoluciones de las Convenciones.

En lo relativo a la expulsión, cabe hacer notar que los dirigentes de dicha organización laboral, ignoraron las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo referentes a este tipo de sanción, al señalar únicamente que la Convención acordará la resolución definitiva de los fallos que dicte la Comisión Nacional de Honor y Justicia sobre expulsión.

Las normas que debe contener todo estatuto sindical sobre -- expulsión, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

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

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

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

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

Al respecto, consideramos que la falta de observancia a los - preceptos expuestos, ocasionan un daño al trabajador al verse - imposibilitado de poder defenderse ante la prepotencia de las - autoridades sindicales.

Ahora bien, de la exposición presentada sobre el funciona- - miento del sindicato de la Casa de Moneda de México contenido - en el Estatuto de dicha organización, se observa que todas las actividades que realizan los elementos que integran la Directiva Sindical son importantes, ya que contribuyen al buen desarro- - llo cultural, económico y social del trabajador. Sin embargo -- existe una función muy relevante que el sindicato debe atender tal como lo indica el propio estatuto en su artículo 47 fracción XI, que a la letra dice:

Artículo 47. Son obligaciones del Comité Ejecutivo Nacional:

XI. Intervenir ante el titular de la Casa de Moneda o su re- presentante, en la discusión y formulación de Condiciones Gene- rales de Trabajo.

La mencionada atribución del sindicato es relevante para los agremiados, puesto que las Condiciones Generales de Trabajo en-

globa una serie de normas que son protectoras de la salud y la vida en los lugares de labor, como ejemplo: la jornada de trabajo, el salario, los días de descanso, las vacaciones, etc. Por tal motivo, la revisión periódica de dichas Condiciones por parte del sindicato es fundamental, ya que de ella depende la adecuación de las cláusulas laborales a la realidad. Así pues, para conocer los avances que ha tenido el sindicato de Casa de Moneda de México en el mejoramiento de las prestaciones, es indispensable recurrir al cotejo del contenido de las Condiciones Generales de Trabajo de Casa de Moneda de México del año 1989 con las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del año 1987.

Cabe mencionar que el citado Reglamento de Hacienda fue hasta hace pocos años el ordenamiento que reguló las Condiciones de Trabajo de los obreros de Casa de Moneda, pues como se sabe, dicha dependencia pertenecía a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pero a raíz de su descentralización en 1986 sus trabajadores se organizan y forman su propio sindicato, quienes más tarde gestionan ante el Organismo recientemente transferido la creación de su Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo en 1989, basándose para su elaboración en el Reglamento de Condiciones de la mencionada Secretaría. Actualmente las Condiciones de Trabajo de Casa de Moneda tienen carácter provisional, hasta en tanto no se cubran todos los requisitos legales para su total aceptación.

Por consiguiente, creemos que es conveniente realizar la comparación entre las nuevas Condiciones de Trabajo de Casa de Moneda de México con las que son propias de la Secretaría de Hacienda, para conocer hasta que punto el sindicato de Casa de Moneda pugná por mantener en el nuevo Reglamento las mismas cláusulas en beneficio de sus afiliados. Tal confrontación se observa a continuación:

Por señalar algunos ejemplos, tenemos que en el caso del Salario el nuevo Reglamento de Casa de Moneda mantiene las mismas disposiciones contenidas en las Condiciones de Trabajo de Hacienda.

En lo que respecta a Jornada de Trabajo, el Reglamento de Casa de Moneda no sufrió cambio alguno en beneficio del trabajador sindicalizado en comparación con el Ordenamiento de Condiciones de Hacienda.

Acercas de los Descansos, Vacaciones y Licencias, el documento de Condiciones de Trabajo de Casa de Moneda deja de citar algunas prestaciones tal como se venía señalando en el Reglamento de Condiciones de Hacienda, como por ejemplo: el otorgamiento de licencia con goce de sueldo al padre o madre que ejerza la custodia de los hijos menores de 8 años para la atención personal de estos en caso de enfermedad.

Sobre el derecho de Escalafón, es ignorado por completo en -

los dos ordenamientos citados, no se menciona nada al respecto.

En lo referente a la Capacitación del Personal, el nuevo Reglamento se elaboró bajo las mismas normas que disponen las Con d ic iones de Trabajo de Hacienda.

Con respecto a los Estímulos y Recompensas, el reciente orde nam iento presenta una información incompleta sobre esta prestación, en comparación con las Condiciones de Hacienda, además, - nulifica algunos beneficios para el trabajador como: las gratificaciones en especie, gratificaciones en efectivo, etc.

En cuanto a las Prestaciones Económicas, las Condiciones de Trabajo de Casa de Moneda suprimió por completo esta prestación, de acuerdo a lo que indica el Reglamento de Condiciones de Trabajo de Hacienda. Entre los servicios que se omiten, están por ejemplo: el otorgamiento de dinero en efectivo, obsequios y facilidad para la impresión de tesis de los trabajadores.

Consideramos que con los ejemplos expuestos, nos damos cuenta que el sindicato de Casa de Moneda de México, no ha puesto - gran empeño para mejorar las normas contenidas en el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que hasta la fecha tiene -- carácter Provisional, pues como se observa, la mayoría de las - prestaciones contenidas en dicho reglamento están muy por debajo de los servicios que otorgan las Condiciones de Trabajo de - la Secretaría de Hacienda, a sabiendas que para elaborar el nue

vo Reglamento se basaron en el ordenamiento de la citada Secretaría, en consecuencia, deben tener los mismos beneficios que venían disfrutando antes de la creación del reciente ordenamiento.

Al respecto, creemos importante hacer notar lo que indica el párrafo cuarto de la Introducción del Reglamento Provisional de Condiciones Generales de Trabajo de Casa de Moneda de México, - que a la letra dice: "Con el propósito de hacer una adecuada -- aplicación e interpretación de estas Condiciones, el Director - General de la Casa de Moneda de México, por oficio número 0293 de fecha 17 de marzo de 1989 señaló las adecuaciones al texto - del Reglamento de Hacienda para hacerlo aplicable a la Casa de Moneda de México. Este texto es el resultado de las adaptaciones señaladas por el Director General."(77)

Como podemos observar, el párrafo anterior es una prueba más de que la decisión del patrón está por encima de lo que puedan manifestar los representantes sindicales y todavía más, si el - sindicato ha convenido con la empresa, a éste no le importará - que se atropellen los derechos de los trabajadores.

77 Condiciones Generales de Trabajo de Casa de Moneda de México, México, (s.p.i.), 1989, pág. I.

E. Los trabajadores de Casa de Moneda de México opinan acerca de su sindicato.

Para el desarrollo de este tema, fue indispensable acudir al centro de trabajo de Casa de Moneda de México para pedir las -- opiniones de los trabajadores sindicalizados con respecto a su sindicato. Dichas opiniones se expresan de la siguiente forma:

Opinión. "Con respecto a las Asambleas, si son necesarias pa ra obtener la información de que es lo que esta haciendo el sin dicato en beneficio de los trabajadores, desafortunadamente no hacen Asambleas, la única reunión que realizan es para postular se para secretario, de ahí en adelante nunca más hacen una reunión de este tipo." (78)

Opinión. "En las peticiones que le hicimos sobre aumento de salario no lo han cumplido, el organismo manipula al sindicato en sus decisiones, también existe favoritismo ayudando sólo a - los que les caen bien." (79)

Opinión. "Ya han pasado 3 periodos sindicales que no se nos da Reglamento y Estatuto, según porque no hay presupuesto para mandar a imprimir o sacar copias fotostáticas de estos documen-

78 Jorge García Ocampo. Tornero, 2/VIII/1991.

79 Antonio Jiménez Perez. Supervisor, 2/VIII/1991.

tos, pidieron al organismo que les sacaran 140 Reglamentos y Estatutos y les concedió únicamente 40 ejemplares." (80)

Opinión. "por mi parte, considero que el que depende del sindicato, es faltista, tiene problemas con los jefes, etc., no -- hay líderes sindicales, sindicato y autoridad son uno solo y el trabajador es el afectado, casi no hay logros y prestaciones, -- hay que conformarse con las arbitrariedades que se cometen, ya que si uno se manifiesta en contra lo señalan ante las autoridades, un ejemplo: es el caso de un compañero que se manifestó en contra, fué castigado y enviado a la Planta de San Luis Potosí."

(81)

Opinión. "En la directiva pasada nos quitaron muchas prestaciones, una de ellas es el bono de puntualidad, cambiaron el -- escalafón por los niveles, en donde es posible llegar hasta el nivel 10 pero tratar de ascender a otros niveles después de éste es muy difícil, el cargo de supervisor se encuentra comprendido en los niveles después del 10 y es mejor pagado, no respetan -- los años que uno tenga trabajando en ese organismo para ocupar otro puesto mejor." (82)

Opinión. "Con respecto a las tareas que tiene un sindicato,

80 Raúl Mirón García. Mecánico, 2/VIII/1991.

81 Benjamín Urrutia Vargas. Mecánico, 2/VIII/1991.

82 Gilberto Gaytan Cortés. Mecánico, 2/VIII/1991.

no se vió gran cosa en la directiva de 1986 a 1989, ni en otras que han pasado, no ayudaron en nada, piden sólo el voto para -- ocupar el puesto bajándole a uno las estrellas, pero ya estando adentro se olvidan de uno, en la sección no funcionan todos sus elementos, si acaso 5 y tienen conflictos internos, estan manipulados por el organismo."(83)

Opinión. "Generalmente los cursos de capacitación y adiestramiento es para las personas ineptas, con tal de no tenerlas en el área de trabajo los mandan a los cursos, ya que las personas que tienen profesión o conocimientos del trabajo que realizan - no pueden salir al curso porque tienen trabajo, se puede decir que en un 5% mandan a éste personal, todo se hace a criterio de cada jefe de área y es difícil que el patrono se desprenda por una o dos horas de dicho personal."(84)

De esta forma podríamos continuar enunciando más opiniones, pero es suficiente con observar las ya expuestas para darnos -- cuenta de la inconformidad que prevalece entre estos, pues como lo indican algunos, no existe una verdadera representación sindical ya que es manipulada por el organismo y como prueba de -- ello, es la inactividad de la misma para mejorar y defender los derechos de los trabajadores que se encuentran establecidos en

83 Margarita Sanchez Negrete. Secretaria, 5/VIII/1991.

84 Manuel Santos Valdez. Archivista, 5/VIII/1991.

los ordenamientos del organismo, pero tal parece que ni eso puede hacer el sindicato, ya que como se externó, la directiva pasada en lugar de aumentar las prestaciones las disminuyó, como es el caso de la nulificación de los bonos de puntualidad y el cambio del derecho de escalafón por los niveles, que en cierto modo es difícil de obtener un buen nivel.

Por otro lado, se pudiera pensar que el sindicato se mantiene al margen de los problemas que tienen los trabajadores, pues como se dijo, al obrero se le tiene atemorizado con expulsarlo o mandarlo a trabajar lejos de su lugar de residencia como medio de castigo, por expresarse en contra de las decisiones que hayan tomado las autoridades, por considerar que dicha resolución va en contra de los intereses de los agremiados y sabiendo el sindicato que es cierto lo que manifiesta el empleado, no hace nada por apoyarlo, al contrario, contribuye para que se le sancione.

Consideramos que las acciones que toma dicho gremio para con sus afiliados, lejos de poderlos beneficiar los perjudica, pues mantiene a éstos con promesas que no son cumplidas generalmente.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. Desde la antigüedad hasta nuestros días, teóricamente el sindicato ha perseguido como finalidad el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

SEGUNDA. La unificación que existía entre los trabajadores para constituir sindicatos, fue hasta hace algunos años consecuencia del ejercicio de la libertad sindical, ya que en la actualidad este principio de libre asociación profesional es atacado por la cláusula de exclusión, la cual dispone que el patrón sólo aceptará a trabajadores que estén sindicalizados, ejerciendo con ello presión sobre los obreros, pues les obligan a pertenecer a una entidad sindical para lograr de esa manera su empleo u obtener trabajo, contradiciendo así, lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 358 que a la letra dice: A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

TERCERA. El sindicato como forma de organización laboral antigua, a través de los años va perdiendo funcionalidad, pues de la práctica diaria se observa que al dividir éste en secciones, les resta fuerza a los trabajadores para poderse organizar, ocasionando con ello, la desunión de éstos y su debilidad para defender sus intereses. Caso específico es el sindicato de A.S.A. que fue dividido en dos secciones.

CUARTA. En la actualidad la mayoría de los sindicatos que -- existen en México son catalogados como blancos, pues cubre con los requisitos legales para su funcionamiento, pero la voluntad del patrón predomina en la dirección sindical, originando evasivas a la protección de los intereses de sus agremiados, constituyendo un mal a la clase obrera.

QUINTA. Los sindicatos investigados tienen similar funcionamiento y tal parece que es el adecuado de acuerdo a lo que disponen sus estatutos, presentando algunas variantes en cuanto a la integración de los elementos que componen el Comité Ejecutivo Nacional y otros aspectos que no se contemplan en los estatutos de las organizaciones sindicales.

SEXTA. Se puede hablar poco acerca del funcionamiento de -- los sindicatos de C.M.M. y A.S.A., ya que no existe una completa legislación sobre los sindicatos en nuestra Ley Federal del Trabajo que nos indique cual debe ser el correcto funcionamiento de dichas organizaciones y las obligaciones que tienen los -- representantes sindicales con sus agremiados.

SEPTIMA. Desde el punto de vista práctico, los sindicatos de A.S.A. y C.M.M. no han sabido cumplir con los fines sindicales previstos en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, como son, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, ya que del cotejo realizado entre los ordenamientos referentes a las Condiciones Generales de Trabajo de ambos organis-

mos, nos percatamos que existe una total inactividad y un notable desinterés por parte de los dirigentes sindicales para perfeccionar tales prestaciones, y que al contrario se han ido reduciendo.

OCTAVA. La dirigencia sindical de C.M.M. y A.S.A. no toman en cuenta para la elaboración de sus estatutos, de las escasas disposiciones que contempla la Ley Federal del Trabajo al respecto, pues en el apartado referente a la expulsión y al patrimonio del sindicato, los estatutos no señalan las normas que -- dispone la Ley citada.

PROPUESTAS DE ADICION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 377. A. Las obligaciones de los Representantes Sindicales ante sus agremiados, son:

I. Darles un trato cordial y amable;

II. Brindar toda información que requieran sobre su organización;

III. Cumplir con las disposiciones contenidas en sus Estatutos, Reglamentos y demás ordenamientos jurídicos que rigen la vida interna del sindicato;

IV. Repartir sin excusa alguna, un ejemplar a cada trabajador de los Estatutos, Reglamentos y demás ordenamientos jurídicos relativos a su sindicato.

Artículo 378. A. Sanciones que se impondrán a los Represen--

tantes Sindicales en caso de no cumplir con su deber.

I. Destituir a los miembros de la directiva sindical que no cumplan con la comisión encomendada;

II. Cambiar a la representación sindical que no muestre tendencias ideológicas sindicalistas;

III. Destituir a los representantes que no celebren Asambleas Generales, tal como se contempla en la Ley Federal del Trabajo y en sus propios Estatutos;

IV. Destituir a los representantes sindicales que muestren desinterés, negligencia o cualquier otra conducta negativa que afecte la solución de los asuntos presentados por sus afiliados;

V. Cambiar a los representantes que ignoren las disposiciones de los ordenamientos de trabajo y particularmente los relativos a la organización sindical.

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

1. ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, España, Ariel, 1973.
2. BEER, Max, Historia General del Sindicalismo y de las Luchas Sociales, Segunda Edición, España, Zevs, 1932.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho -- del Trabajo, México, Cárdenas Editor, 1978.
4. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Curso de Derecho del Trabajo, - - Tomo II, México, Cárdenas Editor, 1979.
5. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1968.
6. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1966.
7. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Argentina, El Gráfico, 1949.
8. CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Tercera Edición, México, Didot, 1959.
9. CLIMENT BELTRAN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, México, Esfinge, 1988.
10. DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, México, Porrúa, 1981.
11. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. IV, Argentina, Ediciones Depalma, 1974.
12. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, México, Porrúa, 1986.

13. DEVEALI, Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo V, Segunda Edición, Argentina, La Ley, 1972.
14. FALCONE, Nicolas, Derecho Laboral, Argentina, Tipográfica - Editora, 1970.
15. FERNANDO ALMENDROS, Jesús Salvador, Panorama del Sindicalismo Europeo, España, Fontanella, 1972.
16. GARCIA ABELLAN, Juan, Introducción al Derecho Sindical, - - España, Aguilar, 1961.
17. GUADARRAMA, Rocío, Los Sindicatos y la Política en México, México, Era, 1981.
18. GUERRERO, Euquario, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, México, Galesa, 1962.
19. KASTMAN RUBEN, José Luis, Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América, México, Colegio de México, 1979.
20. LEAL, Juan Felipe, et al, Organización y Sindicalismo, - - México, Siglo XXI, 1985.
21. MARIN y GASCON, José, Los Sindicatos y la Libertad de Contratación, Tomo I, Segunda Edición, España, 1907.
22. PORRAS y LOPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, - - México, Manuel Porrúa, 1978.

LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Setuagésima octava Edición, México, Porrúa, 1985.
2. Ley Federal del Trabajo, Sexagésimo sexta Edición, México, - Porrúa, 1991.
3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Decimoctava Edición, México, Porrúa, 1987.
4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, México, Talleres Gráficos de la F.S.T.S.E., (s.f.).
5. Estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, México, (s.p.i.), (s.f.).
6. Reglamentos Internos de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, México, (s.p.i.), 1980-1983.
7. Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, México, (s.p.i.), 1988-1990.
8. Estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa - de Moneda de México, México, Departamento de Gráficas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1986-1989.
9. Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, Departamento de Gráficas de la S.H.C.P., 1987.
10. Condiciones Generales de Trabajo de Casa de Moneda de México, (s.p.i.), 1989.

OTRAS FUENTES.

1. CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Consta de VI Tomos, Argentina, Heliasta, 1979.
2. GARCIA-PELAYO y GROSS, Ramón, Pequeño Larousse, México, Ediciones Larousse, 1986.
3. OBREGON HEREDIA, Jorge, Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, México, Editorial Obregón y Heredia, 1982.
4. SANTAMARIA, Andres, Diccionario de Sinónimos, Antónimos e -- Ideas Afines, México, Sopena, 1978.
5. TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Tercera Edición, México, Botas, 1957.