

397
2EJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ARAGON"

FALLA DE ORIGEN

EFFECTOS DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION
DE UN SINDICATO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LUIS RODRIGUEZ CAMACHO

ASESOR DE TESIS: JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1995



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.

DEDICATORIAS

A TI SEÑOR:

Mil gracias te doy por haberme permitido llegar a esta etapa tan importante de mi vida; **¡GRACIAS DIOS MIO!** porque en todo momento has estado a mi lado, guiando mis pasos y dándome ánimos cuando he estado a punto de claudicar. Por todo eso y mucho más, **¡MIL GRACIAS SEÑOR!**

A MI MADRE

Porque gracias a tu cariño, amor y confianza he logrado una de las metas más importantes de mi vida como estudiante: el ser un profesional.

Espero y deseo de todo corazón, compartir, de hoy en adelante, los frutos de este triunfo que, gran parte del mismo, te lo debo a tí.

Por último, quiero decirte que por siempre he de vivirtte agradecido por todo lo que me has brindado desinteresadamente.

A MIS HERMANOS

Jesús, Ignacio, Ma. Esther, Aída, Juan Carlos, Luz María, Norma Leticia, Fabiola, Sara, Jorge, Marco Antonio, Lupita y Yadira. Por su comprensión y cariño... ¡GRACIAS!

A MIS TIOS, PRIMOS Y SOBRINOS

Con todo cariño y aprecio.

Con todo mi afecto.

A JOSE RESENDIZ GONZALEZ

Mi más sincero agradecimiento para el amigo quien, sin pedir nada a cambio, dedicó parte de su tiempo para la culminación de este trabajo. ¡GRACIAS! te doy por la paciencia y apoyo que me brindaste.

AL LIC. RODOLFO DIAZ JUAREZ

Quien me dió la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas. ¡GRACIAS!

A LA LIC. SAGRARIO ZERMEÑO

Por todo el apoyo brindado y sus consejos, mismos que fueron de gran utilidad para la terminación del presente trabajo.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE CLASE

Con quienes compartí momentos inolvidables de mi vida.

**A MI ASESOR DE TESIS
LIC. JUAN MANUEL CERVANTES BRAVO**

Porque su valiosa asesoría, apoyo y consejos desinteresados fueron parte importante para la conclusión de esta tesis.

Con admiración para el profesor, quien con su sencillez y confianza que inspira, hace posible que, al momento de impartir su cátedra, la estancia en las aulas sea más amena.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

Por permitirme ser parte de su alumnado y darme la oportunidad de seguir adelante en mi formación profesional.

**A MI QUERIDISIMA ESCUELA NACIONAL
DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON**

Porque representa mi segundo hogar, donde día con día me abrió sus puertas, dándome abrigo y, junto con todos sus componentes, los elementos suficientes para lograr mi superación personal.

A LOS INTEGRANTES DEL JURADO

Con agradecimiento por el tiempo que
brindaron para el estudio del presente
trabajo.

**CON TODO CARIÑO
Y AGRADECIMIENTO PARA:**

Todas aquellas personas que han colaborado
de una u otra forma en mi formación
profesional.

EFFECTOS DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION DE UN SINDICATO

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES DE LA LUCHA OBRERA EN MEXICO

	Pagina
1). Epoca Colonial.....	1
2). México Independiente.....	6
3). Movimiento Social de 1910.....	12
4). El Nacimiento de las Organizaciones Obreras.....	23

CAPITULO SEGUNDO SINDICATOS

1). Diferentes Conceptos.....	34
2). Marco Jurfdico.....	41
3). Tipos de Sindicatos.....	45
4). Objeto de la Creación de los Sindicatos.....	49
5). La Constitución de los Sindicatos.....	53

CAPITULO TERCERO PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

1). Clasificación de las Personas Jurídicas.....	68
2). La Representación de los Sindicatos.....	80
3). Formas de Extinción de la Personalidad Jurídica en los Sindicatos.....	87

CAPITULO CUARTO
EFFECTOS DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION SINDICAL

1).	Concepto de Disolución.....	91
	A) Causas de la Disolución.....	92
2).	Concepto de Liquidación.....	99
	A) Efectos de la liquidación y desintegración sindical.....	103
	B) Regulación Jurídica de la Liquidación del Patrimonio Sindical.....	105
	CONCLUSIONES.....	108
	BIBLIOGRAFIA.....	114

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

Nuestra legislación laboral, al igual que las demás normas jurídicas que rigen la vida en sociedad, siempre han estado en modificación constante con la finalidad de acoplarse a nuestro acontecer histórico o bien subsanando las lagunas de que todo orden jurídico adolece.

El objeto del presente trabajo, es precisamente proponer algunas modificaciones a nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que a mi parecer existen ciertas lagunas jurídicas que deben ser corregidas, tal es el caso de la liquidación del patrimonio sindical.

En ninguno de los artículos de la ley en comento se hace mención alguna a las deudas contraídas por el SINDICATO; a lo cual surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál será la forma a seguir para pagar las mismas?

¿Quién será el responsable de esas obligaciones en el caso de que las deudas contraídas por el ente jurídico colectivo superen al activo?

¿A quiénes deberán exigir el cumplimiento de esas obligaciones los acreedores de la asociación profesional si ésta se disuelve por la voluntad de la mayoría de los miembros?

Es a través de estos cuestionamientos como surge la inquietud para llevar a cabo el desarrollo de este trabajo.

En primer lugar veremos la evolución paulatina de las organizaciones obreras en las diferentes etapas de nuestra historia; en él podemos notar como es que a sangre y fuego, la clase trabajadora, consciente de la fuerza que hace la unión, ha optado por agruparse y en conjunto luchar contra el capitalista

y, en cierto momento, contra el gobierno en busca de mejores condiciones de trabajo, mismas que le permitan elevar su nivel de vida y el de su familia.

Posteriormente abordaremos ya en concreto el tema de los sindicatos; empezando por citar la definición que sobre este tema dan diferentes doctrinarios del derecho, adentrándonos enseguida al campo jurídico en donde podemos ver cuál es el fundamento constitucional del derecho de asociación profesional, diferenciándolo del derecho genérico de asociación (artículo 9 Constitucional), además de la Constitución, otro de los fundamentos del derecho de asociación profesional, deriva de los convenios celebrados por el presidente de la República con los diferentes Organismos Internacionales, mismos que se abocan al estudio del derecho del trabajo, para continuar, de ésta manera, con el análisis de la clasificación que hace del sindicato la doctrina jurídica para posteriormente ver que es lo que dice la Ley Federal del Trabajo al respecto. Al llegar al final de esta etapa, se abordará el tema del objeto de la creación de los sindicatos, señalando también los requisitos y procedimientos a seguir para la constitución de la asociación profesional.

Enseguida hablaremos de la clasificación de las personas jurídicas analizando el término de "persona moral", con el cual es catalogado el sindicato, de igual forma estudiaremos el origen de la personalidad jurídica del ente jurídico colectivo, haciendo mención a las diferentes teorías que sobre la materia exponen diversos doctrinarios del derecho.

En virtud de lo anterior, estaremos en posibilidad de establecer si la personalidad jurídica del sindicato es algo inherente a la misma asociación profesional o bien es un atributo otorgado por el Estado. Continuando con el desarrollo de este tema, enseguida trataremos el de la representación sindical, en donde se mencionará el procedimiento para elegir a la directiva del SINDICATO, los requisitos que deben reunir los interesados al cargo

y con qué documento han de acreditar su personalidad, señalando también los requisitos y procedimiento a seguir para la constitución de la asociación profesional.

Ya para concluir este trabajo, entre otras cosas veremos cuales son los efectos de la liquidación y desintegración sindical, la manera de liquidar al sindicato y qué dice nuestra legislación laboral al respecto; en caso de que el ente jurídico colectivo tenga deudas, ¿cuál será el procedimiento a seguir para pagar éstas?, de igual forma en el punto relativo a la regulación jurídica para la liquidación del patrimonio sindical, proponemos algunas alternativas que en cierto momento pueden llenar el vacío que existe en la Ley Federal del Trabajo en relación a la forma de liquidar las deudas contraídas por el sindicato.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA LUCHA OBRERA EN MEXICO

- 1) Epoca Colonial**
- 2) México Independiente**
- 3) Movimiento Social de 1910**
- 4) El Nacimiento de las Organizaciones
Obreras**

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LUCHA OBRERA EN MEXICO

1). Epoca Colonial.

El trabajo de la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo.

El trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. En España, como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladará a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la península ibérica.

Es así como el régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente instituido, de tal modo que todo aprovechamiento de trabajo de los aborígenes para la labranza y crianza de los animales, construcción de casas, labores de minas, etc.; se denominaban servicios personales, mismos que fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII dejando huellas que con el transcurso del tiempo iban a desembocar en un gran descontento social.

En aquella época eran dos, fundamentalmente, las fuerzas de riqueza de nuestro país: la agricultura y la minería; la superficie territorial fue repartida entre los dominadores a base de las mercedes concedidas por el rey de España a consecuencia de los servicios prestados por la conquista.

Esas mercedes concedían la tierra con todos sus usos, costumbres y servidores; así fue como los conquistadores, a través de las encomiendas, creyendo que los indios eran una servidumbre, los convirtieron en esclavos.

En 1523, Carlos V mandó instrucciones a Cortés para la gobernación de la Nueva España. Al año siguiente le ordenó el uso

que los encomenderos podían hacer de los encomendados, señalando el número de los jornaleros a su disposición. La recopilación de Indias trató de evitar la prestación de servicios personales, mandó que se contratasen libremente en las plazas públicas, sin que se obligase. Ese ordenamiento no fue acatado, continuando la explotación ejercida por los alcaldes, corregidores, terratenientes y poseedores de minas, paralela a los repartimientos, apareció la costumbre de retener a los jornaleros el salario como pago de las deudas contraídas con anterioridad y obligarles a prestar servicios gratuitos, aún en contra de su voluntad.

"Los gremios de la Nueva España tuvieron su antecedente en los gremios europeos: constituyeron agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. Los artesanos novohispanos se agruparon en sus respectivos organismos gremiales. Como antecedente de éstos, tenemos el gremio de las bordadoras, constituido en el año de 1546".¹

Fueron las Cartas de Indias las que hablaron de los habitantes y la forma en que debía ser recompensado el trabajo. Se determinó que los religiosos no se sirvieran de los indios y en caso necesario se les pagase. En algunas de las disposiciones de los virreyes que gobernaron a la Nueva España se presentaron algunas mejoras para los trabajadores, por ejemplo, se redujo la semana de trabajo a seis días y el salario se aumentó a real diario, así mismo, "en el año de 1599, comenzó a aparecer el trabajo voluntario, sobre todo en los ingenios, y la vigilancia especializada por medio de los veedores (inspectores) los que cuidaban del pago regular de

1. TRUEBA URBINA, ALBERTO, DERECHO SOCIAL MEXICANO, ED. PORRUA, MEXICO, D.F., 1968, PAG. 32.

los salarios, de que no se trabajara de noche y que no se detuviera asalariados más de una semana".²

La situación del peonaje mexicano era desesperante, obligado a trabajar en forma inhumana, sujeto a castigos crueles, despojado de todo aquello a que tenía derecho natural y jurídico mediante maniobras fraudulentas; el peón fue transfigurado en siervo. Este aspecto social de la Nueva España se acrecentó en la segunda mitad del siglo XVIII, por lo que en el año de 1785 se dictaron varios laudos que tenían por objeto corregir el estado de servidumbre de los indios con lo cual se obtuvo alguna libertad en el trabajo, misma que fue insuficiente para mitigar las penalidades de los aborígenes y mucho menos para desaparecer la desigualdad de clases.

Además de la miseria que existía en esa época, la falta de probidad era general. El patrón siempre consideró una obra de caridad proporcionar ocupación a un obrero, y por ello éste tenía la obligación de estarle eternamente agradecido y soportar todos los actos que en su contra fueran ejecutados. Aunado a lo anterior estaba la falta de libertad; los patronos de aquella época construyeron cuartos sin ninguna comodidad, habían letrinas comunes y lavaderos colectivos, etc.; todo ello con la finalidad de ejercer un absoluto control sobre los trabajadores hasta en sus movimientos más íntimos.

En México, la mayoría de las empresas aglutinaron alrededor de sus fábricas a sus trabajadores, mismos que fueron alejados de su lugar de origen, sufriendo éstos un quebranto en su aspecto moral pues se vieron obligados a convivir en un ambiente totalmente diferente, con maquinaria de la cual ni siquiera sabían de su existencia.

2. HUITRON CHAVERO, JACINTO, ORIGENES E HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, ED. MEXICANOS UNIDOS, 2a. EDICION, 1980, MEXICO, D.F., PAG. 15.

A ello debe aunarse una total falta de elementos de urbanización, pues más bien se hicieron aglomeraciones que seres humanos que vegetaban dentro de una vida precaria e insalubre, expuesta a toda clase de enfermedades y epidemias.

La industria que se fundó en nuestro país, en aquella época, tuvo solamente el punto de vista del enriquecimiento de los empresarios, no hubo un concepto de beneficio social colectivo al instalar una empresa o alguna fuente de trabajo.

De una manera o de otra, ya por responsabilidades, por préstamos o por otras causas, los trabajadores siempre estaban en deuda con los patrones, quienes hacían lo posible porque dichas deudas nunca fueran liquidadas y así tener comprados por muchos años los esfuerzos de sus trabajadores.

Si el sueldo percibido por los trabajadores no alcanzaba para cubrir la alimentación, mucho menos se podía pensar en curar enfermedades, comprar vestidos, o gastar en diversiones honestas; los hombres, durante el tiempo que tenían libre, podían divertirse en la única forma existente en aquella época: la cantina, la pulquería o la prostitución, ya que aparte de la tienda de raya, no había más centros de vicio cerca de las fábricas.

"Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando tremendo malestar social, que se fue desbordando con el incremento de procedimientos capitalistas a base de la explotación sin límites. A consecuencia de este sistema económico, surgieron los primeros defensores de la gleba, los agitadores, porque las condiciones de la vida laboral eran intolerables..."³

"Los movimientos de protesta de los trabajadores tomaron desde la época virreynal un matiz de defensa de los intereses obreros al tomar el acuerdo de esgrimir la huelga como medida ofensiva contra la explotación de los patronos".⁴

Como ejemplo de lo anterior, tenemos a uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo en el año 1852, "según el musicógrafo Gabriel Saldívar, quien después de referirse a las diversas rebeldías de los trabajadores originadas por los bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la catedral metropolitana de México contra el cabildo. El cabildo, al revisar las cuentas de la Hacienda Metropolitana, estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos, este acuerdo se les notificó a los afectados quienes inmediatamente protestaron dándose por despedidos los seis cantores, días después los ministriles dieron su determinación y desde ese momento abandonaron su trabajo, como indudable manifestación solidaria. La suspensión de las labores se prolongó hasta el 22 de agosto del mismo año en que intervinieron las autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos originales, reanudándose entonces las labores".⁵

Así mismo, se encuentra el amotinamiento de los obreros de las minas de Real del Monte, quienes defendiendo sus derechos adquiridos, mataron al alcalde mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Romero de Terreros, quien era el propietario de las minas. Dicho conflicto duró nueve años, tiempo durante el cual los trabajos de las minas de Real del Monte estuvieron suspendidos. La huelga no fue solucionada hasta que el rey de España intervino, en virtud de que la Corona Real se estaba

4. HUITRON CHAVERO, JACINTO, Op. Cit., PAG. 21.

5. Ibidem, PAG. 35.

perjudicando con el paro de los trabajos de aquellas minas.

El colonialaje y sus instituciones, la ineficiencia de las leyes de Indias y sus disposiciones complementarias, el estado de servidumbre del peón y el abuso de los señores feudales españoles originaron una división de clases: una compuesta por los vencedores, encomenderos, maestros, artesanos y dueños de obraje, y la otra por los vencidos, peones y jornaleros quienes eran víctimas de su acontecer histórico.

Ese contraste de condiciones sociales fue gestando la rebeldía de la clase explotada hasta culminar con la revolución de Independencia.

2. México Independiente.

La libertad política que se logró con la revolución de independencia no remedió la situación en que se encontraba la clase más desprotegida, ya que las relaciones sociales de propiedad quedaron en esencial intactas.

El rompimiento con España fue inmediato, se proscribió la esclavitud, pero por lo que se refiere a la organización de corporaciones, gremios y cofradías, éstas subsistieron quedando en vigor las diversas ordenanzas dictadas durante la colonia, y en lo que se refiere al trabajo se pasó por alto al igual que los ideales que enarbolaba Don José María Morelos y Pavón; mismos que se encuentran plasmados en su mensaje dado al Congreso de Chilpancingo denominado **Sentimientos de la Nación**, de donde se desprende dada su importancia para la clase trabajadora, los puntos siguientes:

"12. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la

constancia y patriotismo, modere la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

15. Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y solo distinguirá a un americano de otro, el vicio y la virtud.

22. Que se quite la infinidad de tributos, pechos e imposiciones que más agobian y se señale a cada individuo, un cinco por ciento de sus ganancias u otra carga igual ligera, que no oprima tanto, como la alcabala, el estanco, el tributo y otros, pues con esta corta contribución y la buena administración de los bienes confiscados al enemigo podrá llevarse el peso de la guerra y honorarios de empleados".⁶

Después de la Constitución de 1824, surgieron varias leyes y reglamentos que sirvieron para regir la vida política del país, más sin embargo, ninguna de estas disposiciones legales hacían referencia a los problemas laborales que aquejaban en aquella época; lo anterior se debió a las constantes contiendas internas y externas que durante más de la mitad del siglo XIX sufrió el país naciente.

"La inferioridad racial del indígena y del mestizo había sido durante siglos un hecho aceptado, de modo que las clases obreras tuvieron que combatir no sólo la doctrina de la superioridad de clase, sino también la superioridad racial. La opinión prevaleciente y compartida hasta por los pensadores más liberales consistía en que conceder la libertad al indígena o mejorar su situación era convertirlo en una grave amenaza".⁷

6. TENA RAMIREZ, FELIPE, LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO, ED. PORRUA, MEXICO, D.F., 1973, PAG. 29 Y SIG.
7. MARJORIE RUTH, CLARK, LA ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO, ED. ERA, 3a. REIMPRESION EN ESPANOL, MEXICO, D.F., 1984, PAG. 12.

Si bien es cierto que la Constitución Política de 1857 consagra un cuerpo ordenado de principios rectores para la nación mexicana, plasmados en ésta las corrientes filosóficas que imperaban en aquella época, como son el individualismo y el liberalismo, también lo es que no tomaron en cuenta la idea del derecho del trabajo.

La Constitución de 1857, resultó un esfuerzo enorme, vibrante de buena voluntad de la pequeña burguesía revolucionaria en favor del pueblo mexicano, pero esterilizado por el liberalismo clásico.

Quedando así una vez más fuera de la Carta Magna los derechos fundamentales de la clase obrera.

Ya a finales del siglo XIX, Porfirio Díaz se preocupó por la industrialización del país, por lo cual ofreció condiciones muy favorables al capital extranjero para que invirtiera en México; se aceleró la construcción del ferrocarril; surgió un gran número de fábricas y en algunas partes de la república llegaron a crearse verdaderos centros industriales. A pesar de todos estos cambios se pretendía mantener al obrero en el lugar que había ocupado en una sociedad no industrializada. Se consideraba que en interés del Estado y de las clases terratenientes debían mantenerse en la ignorancia, sometidos y desorganizados sin conciencia de clase, tanto a los trabajadores industriales como a los agrícolas.

La mano de obra barata era uno de los alicientes principales para que los capitales extranjeros invirtieran en nuestro país.

En México, en siglo XIX, el sindicalismo era un supuesto bastante desconocido, pero las clases trabajadoras a pesar de las dificultades que enfrentaban, trataban de lograr algún tipo de organización; estos primeros intentos adoptaron la forma de

sociedades mutualistas, las cuales no eran en realidad mas que sociedades de beneficencia para el caso de enfermedades y muerte.

Así tenemos a la primera organización obrera, misma que estaba integrada por obreros del ramo de la sombrerería, la cual contaba con ocho mil agremiados en 1862; la sociedad mutua de sastrería (Union y Arte) se crea en 1864. Esta agrupación tenía en sus reglamentos una cláusula que indicaba que sólo podían pertenecer a ella los sastres, siempre y cuando no fueran propietarios de algún taller, a fin de evitar el acceso de los patronos a la sociedad.

Otra sociedad mutualista es la que se crea en el año de 1874 en el Distrito Federal, conocida con el nombre de Unión y Concordia. En 1879, nace una sociedad de sociedades mutualistas que se denominó el Gran Congreso Obrero. Sin embargo, dentro de estas organizaciones, las más importantes fueron las de los ferrocarrileros, que en 1888 formaron la Orden Suprema de empleados ferrocarrileros mexicanos, pero sus logros, dada su corta existencia, fueron pocos.

En 1897, los ferrocarrileros se reagrupan y crean la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana, misma que contribuyó a formar en 1904 la Gran Liga Mexicana de empleados del ferrocarril.

Sin embargo, y pese a todos los intentos realizados por la clase obrera para organizarse, los líderes del proletariado siempre estuvieron ligados con el gobierno impidiendo así, la clase en el poder, que el obrero se uniera en defensa de sus intereses.

A principios del siglo XX, un grupo de intelectuales comienzan a difundir, entre la clase obrera, diferentes doctrinas sociales a través de varios periódicos; en donde se expresaba un

rechazo total al régimen de Porfirio Díaz y, así mismo, denunciaban la situación en la que se encontraban los trabajadores.

Varias eran las denuncias que se hacían respecto a la situación en que se encontraba la clase trabajadora, más aún en las plantaciones de henequén, donde ciertamente eran más desfavorables las condiciones del trabajo que en ninguna otra parte del territorio nacional.

"En las plantaciones de henequén de donde era imposible escaparse se vendía a los indígenas como esclavos. El clima caluroso e insalubre, el duro trabajo y el trato severo, combinados con las miserables condiciones de vida en muchas de las plantaciones, reducían a los trabajadores a la escala más baja de la vida humana".⁸

Para que tuviera lugar la industrialización del país Porfirio Díaz tuvo que adoptar medidas drásticas que en cierto momento dieran tranquilidad al inversionista extranjero.

Así, el código penal de 1871, mismo que entró en vigor al año siguiente, en el artículo 925 tipificó como delito la asociación de obreros para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo al establecer:

Artículo 925. Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.

Por lo anterior, las asociaciones de obreros se encubrían como cooperativas o asociaciones mutualistas, tratando de evitar la aplicación de dicho artículo.

Iniciada la primera década del siglo XX, las protestas de los trabajadores se incrementaron y en diciembre de 1904 los empleados de varios establecimientos de la Ciudad de México convocaron a sus compañeros a cerrar los establecimientos donde laboraban durante unas horas los domingos, este acto enfureció a los propietarios quienes decidieron despedir a todos los empleados que habían firmado dicha petición de cierre.

En Guadalajara, los obreros se declararon en huelga, el propósito anunciado por dicho grupo era hacer una huelga cada año hasta lograr que la situación laboral recibiera la atención que ameritaba.

Pero sin duda alguna, hay dos huelgas de extraordinaria importancia en los inicios del periodo revolucionario que se encuentran dentro del movimiento obrero mexicano, las cuales marcaron el fin de la dictadura de Porfirio Díaz, mismas que se suscitaron en los años de 1906 y 1907; la primera de dichas huelgas tuvo lugar en las minas de Cananea en el estado de Sonora, y la otra, en las fábricas textiles de la región de Orizaba, en el estado de Veracruz.

Así mismo, tenemos la publicación del programa del Partido Laboral Mexicano, fechado el primero de julio de 1906. Los efectos de dicho programa tendrían repercusiones en los años venideros ya que su plataforma obrera sería adoptada en su mayor parte por la clase trabajadora de la revolución mexicana.

Dentro de dicho programa, bajo el rubro de capital y trabajo se analiza el problema de los trabajadores y se proponen algunas reformas constitucionales siendo las siguientes:

Se proponía establecer un horario de trabajo de ocho horas máximo; que se reglamentara el servicio doméstico y trabajo a

domicilio, que se estableciera un salario mínimo adoptando las medidas pertinentes para que con el trabajo a destajo, los patrones no burlaran la fijación del tiempo máximo y salario mínimo; que se prohibiera el empleo de niños menores de catorce años; que se obligara a los dueños de las minas, fábricas y talleres, a adoptar medidas de seguridad e higiene; que se obligara a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo, que a partir de ese momento se declarararan nulas todas las deudas de los jornaleros de campo para con los amos; que se prohibiera a los patrones que pagaran el jornal del trabajador con otros medios que no fuese dinero; que se suprimieran las tiendas de raya; y por último, que se pagara en la misma proporción al trabajador extranjero que al nacional cuando ambos realizaran el mismo trabajo.

Más sin embargo, ante todos estos acontecimientos sociales en donde se mostraba la incorfomidad al régimen de gobierno de aquella época, Porfirio Díaz optó únicamente por la violencia y se conformó con arrestar o exiliar a los dirigentes de los grupos obreros, establecer la Ley Marcial cuando tuviera lugar una huelga, disolver las incipientes organizaciones laborales e imponer su voluntad por la fuerza. Entre tanto, la insatisfacción política y económica iba gestando rápidamente la revolución de 1910, la cual, aunque política en sus momentos, pronto hizo de la reforma social su principal objetivo.

3. El movimiento social de 1910.

Una vez iniciado el movimiento social de 1910, comienzan a gestarse nuevas organizaciones obreras que en cierto momento tuvieron un poco más de libertad para constituirse, ya que si bien es cierto que el código penal de 1872 sancionaba cualquier manifestación organizativa por parte de los obreros, tendientes a mejorar sus condiciones laborales no aplicó dicha ley y lo anterior representó para los obreros un cambio, ya que se había eliminado toda necesidad de secreto y cautela para la organización laboral.

Una de las principales organizaciones obreras de aquella época fue la Confederación de Tipógrafos de México, la cual se creó el dos de mayo de 1911, tiempo después dicho organismo tomó el nombre de Confederación Nacional de Artes Gráficas, misma que es de especial importancia en la historia laboral de México porque fue en ella en donde adquirieron su primera experiencia algunos futuros dirigentes sindicales.

También existían organizaciones plurales que agrupaban diversas industrias o comercios; tal fue el caso de la Gran Liga del Trabajo.

Una de las industrias más importantes para la economía del país, pero a su vez una de las más conflictivas, lo fue la industria textil. Como ejemplo de ello tenemos que entre 1911 y 1912 se sucedieron varias huelgas en las fábricas textiles, usándose en algunos casos la violencia por ambas partes, causando la muerte de muchos obreros. Debido a lo anterior, y para mediar los conflictos obrero patronales, el gobierno de Madero crea el Departamento del Trabajo que estaba bajo el control de la Secretaría del Fomento; el campo de acción de dicho departamento al igual que el presupuesto y el personal estaba limitado.

Una de las acciones más relevantes de dicho departamento fue convocar una convención textil para resolver los problemas de esta industria y sentar las bases para evitarlos en el porvenir. Se nombraron delegados laborales para asistir a la convención, pero no se les permitió estar presentes en las sesiones.

"Este contrato laboral, el primero de México, que guardaba un parecido con la contratación colectiva, en aquel momento daba la impresión de ser muy radical en sus disposiciones. Limitaba la jornada laboral a diez horas en vez de las doce o catorce horas

anteriores; fijaba el salario mínimo en 1.25 pesos al día, y éste debía pagarse en dinero en efectivo... abolía el oneroso sistema de multas y hacía obligatorio para los patronos responder a las quejas de sus obreros en plazo de diez días de que aquellas se hubieran presentado".⁹

En 1912 también se estableció en Veracruz la Cámara del Trabajo Independiente y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, con un programa que comprendía la creación de cooperativas de talleres, cooperativas de consumo, agitación para lograr que se aprobaran las leyes laborales, creación de juntas de Conciliación y Arbitraje, seguros laborales y reconocimiento al derecho de huelga. Otro de sus ideales era crear una organización central de grupos sindicales de todo el país, el programa de dicha organización no prosperó por la lucha que entre las mismas organizaciones obreras existían.

De hecho, en todo el país, los obreros con grandes esperanzas puestas en su eficacia, estaban creando sindicatos.

Finalmente, en todo este caos de organización y con el anhelo de mejorar la situación de los trabajadores, surgieron dos grandes organizaciones que en su momento iban a dar coherencia al movimiento laboral; por una parte se encontraba la Confederación de Círculos Obreros Católicos (CCOC), creada en febrero de 1912, y por el otro, la Casa del Obrero Mundial (COM), creada en julio del mismo año.

"La CCOC se inspiró en la encíclica de 1891 de León XIII, la *Rerum Novarum*, que señaló el camino de la colaboración de clases para obtener una mejor y más justa distribución de la riqueza en el seno de la sociedad.

9. Ibidem.

Entre las actividades de esta confederación estuvieron: la fundación de montepíos, cajas de ahorro y centros de asistencia médicas; celebraron asambleas y reuniones de estudios sociales y emprendieron campañas periodísticas y de divulgación; dictó medidas para evitar la explotación de los trabajadores a domicilio, exigió que se fijara un salario mínimo para cada tipo de industria y de región, así como la reglamentación del trabajo de mujeres y niños. Estableció el seguro obrero y consejos permanentes de arbitraje; recalcó la urgencia de estudiar las bases para el reparto de utilidades de las empresas y se dirigió a los poderes públicos para que reconocieran la personalidad jurídica de los sindicatos profesionales con el derecho para adquirir propiedades, muebles e inmuebles, derechos de jurisdicción profesional sobre sus miembros y de representación ante los poderes públicos.

Sus principios repercutieron en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917".¹⁰

Por lo que respecta a la COM, dominó en sus inicios una tendencia anarcosindicalista y, como otras tempranas organizaciones obreras de México, esta fue en gran parte el resultado de los esfuerzos de los dirigentes agitadores extranjeros.

La COM convocó a diversas huelgas con el objeto de obligar a la empresa a reconocerles su personalidad jurídica. Su campaña se basó en exigir que la jornada de trabajo fuera de ocho horas diarias con un salario mínimo de 2.50 pesos y descanso dominical. Además estableció sucursales en las principales ciudades y en los centros inindustriales para impartir la instrucción ideológica a los sindicatos, sociedades y ligas de trabajadores.

10. COSIO VILLEGAS, DANIEL, HISTORIA GENERAL DE MEXICO, TOMO II, ED. COLEGIO DE MEXICO, 3a. EDICION, MEXICO, D.F., 1981, PAG. 1100.

A pesar de que Madero era neutral respecto a la organización obrera al crearse la COM, y dada la tendencia anarcosindicalista por la que se inclinaba, el periódico que editaba fue prohibido y algunos de sus dirigentes mexicanos fueron encarcelados.

El primero de mayo de 1913, los sindicatos pertenecientes a la COM emprendieron la primera manifestación realizada en México; dicho acontecimiento se desarrolló en paz y el gobierno no tomó ninguna acción en contra de ella, mas sin embargo días después, la COM convocó a una reunión a todos los sindicatos afiliados misma que iba a tener lugar en uno de los teatros de la Ciudad de México, el gobierno de Huerta lo impidió, imposibilitando a los obreros para que encontraran otro lugar de reunión seguro. Pese a todo, el mitin tuvo lugar en la Alameda de la ciudad, lo cual era una acto de desafío al gobierno y a consecuencia de ello los dirigentes de la COM, los oradores en la reunión y toda persona reconocida por su influencia en el movimiento laboral fueron arrestados, imponiéndoles fuertes multas y gran parte de los extranjeros, miembros de los sindicatos, fueron expulsados del país.

Este fue el comienzo de una política de represión de todas las actividades sindicales terminando con el cierre de la COM a principios del año siguiente, volviéndose a abrir en agosto de 1914 cuando se obliga a Huerta a salir de la Ciudad de México y los constitucionalistas bajo el mando de Venustiano Carranza ganan el control del gobierno.

A principios de 1915, la COM se comprometió a prestar servicio activo en las filas de Carranza, pero dicho apoyo no era del todo incondicional, ya que Carranza se obligaba a recompensar a los obreros, por ejemplo, se les atendería las reclamaciones en los conflictos que se suscitaban entre los trabajadores y los patrones

como consecuencia del contrato de trabajo, comprometiéndose también a prestar toda ayuda posible a los obreros en la formación de nuevos sindicatos.

En cualquier parte del territorio mexicano en donde las fuerzas de Carranza entraban triunfantes, ahí la COM establecía filiales lo cual no era difícil, ya que contaba con el apoyo incondicional del gobierno constitucionalista.

En este orden de ideas, naturalmente la organización laboral progresa con rapidez en el territorio controlado por las fuerzas carrancistas.

Una vez que Carranza tenía el control del gobierno federal y como reconocimiento al cabal desempeño en el campo de batalla realizado por los batallones rojos, otorga a la COM las instalaciones de la Casa de los Azulejos en 1915. Ya instalada en sus nuevas oficinas, la organización obrera incrementó sus actividades, sus integrantes establecieron la escuela racionalista, emprendieron campañas para la construcción de edificios sindicales, para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, además fundaron más de cuarenta sucursales en el país.

Por otra parte, los gobernadores constitucionalistas expidieron varias leyes a favor de los obreros, entre los años de 1914 y 1915, siendo las más importantes:

a) Ley de Manuel M. Dieguez, del 2 de septiembre de 1914; siendo gobernador del estado de Jalisco, expidió dicha ley que reglamentó el descanso semanal, de igual forma se establecieron como días de descanso obligatorio el 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre; en materia de vacaciones se estableció un periodo de ocho días.

b) Ley de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914;

del estado de Jalisco, establecía entre otras cosas, jornada máxima de nueve horas, el trabajador a destajo debía percibir cuando menos el salario mínimo en nueve horas laboradas; se prohibió el trabajo de los menores de nueve años; se señaló un salario mínimo para los menores de edad que tuvieran más de doce años pero menos de dieciseis; se comprendieron los riesgos profesionales fijándose la responsabilidad para los patrones; se instituyó la forma de que se integraran juntas municipales que serían las encargadas de resolver los conflictos obrero patronales que les sometiesen.

c) **Ley del Trabajo de Cándido Aguilar**, del 19 de octubre de 1914; promulgada en el estado de Veracruz, establecía un descanso dominical, un salario mínimo, el patrón tenía la obligación de sostener escuelas para los hijos de los obreros. Esta ley facultaba al estado para nombrar inspectores, mismos que se encargarían de la vigilancia y el estricto cumplimiento de esta legislación.

d) **Ley de Agustín Millán**, del 6 de octubre de 1915; mediante esta ley no sólo se reconoció personalidad a las asociaciones profesionales, sino que incluso se les facultó para fijar las condiciones del trabajo; también se les fijó la obligación de obtener un registro ante las juntas de administración civil.

e) **Ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán**, promulgada por el general **Salvador Alvarado**; esta ley merece un especial comentario dado que en forma definitiva estableció la integración tripartita de los Tribunales del Trabajo; la sindicalización fue obligatoria. Las asociaciones profesionales podían celebrar contratos colectivos de trabajo, precisando las condiciones en que debía prestarse el servicio, partiendo del mínimo establecido por la ley, pero superando a ésta.

f) **Ley del Trabajo del estado de Coahuila**, promulgada por el gobernador **Gustavo Espinoza Mireles**, del 27 de octubre de 1916; la ley en análisis estableció el derecho a favor de los trabajadores de participar en los beneficios de la empresa, la participación debía

ser anual, pero los obreros tenían derecho a designar un representante para que constatare en los libros o balance la autenticidad y la veracidad de los mismos.

Pese a las diferentes leyes decretadas en materia laboral, éstas fueron únicamente de aplicación local, por lo cual los movimientos obreros que se realizaron en los diferentes estados del país nunca tuvieron consecuencias para la generalidad de los trabajadores.

En todo el país y durante la última parte de 1915 y principios de 1916 se sucedieron diferentes huelgas en donde la devaluación del papel moneda del país se convirtió en una de las principales causas de descontento social.

Así, las fricciones entre el gobierno y la clase obrera fueron aumentando hasta culminar con la declaración de huelga general que hicieron dos organizaciones obreras importantes, éstas son la COM y la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal (FSODF), organismo creado en 1915 pero que tuvo verdadero auge después de que la clase obrera intervino en el movimiento revolucionario.

Carranza mandó llamar a todo el comité de huelga y les exigió que rectificaran su actitud, a lo cual los dirigentes no accedieron por lo que el gobierno mandó clausurar la COM, ordenó enviar tropas a los centros de trabajo, arrestar a los transtornadores del orden público, deteniendo no sólo a los miembros del comité de huelga, sino también a otros líderes del movimiento sindical obrero.

Al mismo tiempo, el gobierno de Carranza publicó un decreto el primero de agosto de 1916 en contra de las agitaciones obreras. Dicho decreto constituye un gran retroceso, ya que las sanciones que

se imponían constituían la pena más drástica que para cualquier individuo puede decretarse, la PENA DE MUERTE.

Como consecuencia de este decreto, varios de los dirigentes obreros fueron aprehendidos y un tribunal militar los enjuició, condenando a muerte a varios de ellos, dicha sentencia nunca se ejecutó y pronto recobraron su libertad.

Una de las propuestas de Venustiano Carranza, cuando se levantó en armas contra Victoriano Huerta, era convocar a una convención para reformar la Constitución de 1857, tan pronto como obtuviese el poder. Dicha convención tuvo lugar en Querétaro, del primero de diciembre de 1916 al 31 de enero de 1917.

En el proyecto constitucional presentado por Carranza, se encontraba plasmada su verdadera actitud hacia la clase obrera y hacia cualquier cambio de largo alcance en la estructura social del país.

La constitución propuesta confería poder al Congreso Federal para legislar sobre la situación laboral en toda la República, a lo cual la clase obrera puso objeciones manifestando que en un futuro el Congreso podía ser conservador y se corría el riesgo de que todas las conquistas que los trabajadores habían logrado se perdiera.

Una vez que entró en discusión el proyecto presentado por Carranza ante el Congreso Constituyente, éste fue modificado en varios puntos en relación a las organizaciones obreras, el diputado Carlos L. Gracidas es quien incorpora en el debate a la institución sindical expresando "que en México, como en la mayor parte del mundo se han formado organizaciones obreras que persiguen un ideal: la justa retribución y el pleno consentimiento. Los sindicatos de oficio, las uniones obreras de todas aquellas corporaciones de

trabajadores que hacen resistencia del capital, van tras un objetivo alcanzar el máximo de remuneración contra la ambición del capitalista que es reducir al mínimo el salario... el sindicalismo como otras organizaciones obreras tiene, una tendencia: quitar toda clase de perjuicios religiosos a sus adherentes para que se entreguen en cuerpo completo o en alma, si existe, a un sólo fin: evitarse la explotación".11

Así es como la fracción 16 del artículo 123 constitucional recogió la facultad de sindicalización en estos términos:

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

Una vez promulgada la nueva Constitución, en donde el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de votos, siendo lo anterior una novedad, ya que en ninguna otra parte del mundo se había consagrado el derecho de asociación profesional como garantía social para los obreros y los patronos en defensa de sus intereses; varios estados de la República, con autorización de la Carta Magna empezaron a expedir leyes de trabajo conforme a sus respectivas necesidades; encontrándose entre las más importantes:

La de Yucatán del 28 de julio de 1917, obra de Salvador Alvarado, misma que distinguía el contrato del trabajo de los que se regían por el derecho común, e excluía a los menores de catorce años del trabajo nocturno, fijaba la responsabilidad de los patronos en los accidentes del trabajo y en las enfermedades profesionales.

Ley del Trabajo del dos de octubre de 1918, promulgada por Felipe Carrillo Puerto, gobernador de Yucatán, estableció la libertad del trabajo; excluyó de la calidad de patronos a los

11. RAMIREZ REYNOSO, BRAULIO, OBRA JURIDICA MEXICANA, TOMO IV, ED. TALLERES GRAFICOS DE LA NACION, MEXICO, D.F., PAG. 3596, 1987.

poderes del estado y a los municipios, obligó a los patronos a que entregaran el 5 por ciento de las utilidades a la tesorería del estado para crear un fondo que remediara el desempleo; estableció la semana inglesa; fijó doble salario para los trabajos que se desempeñaran en horas extras o en días feriados y creó una bolsa de trabajo.

Ley de Trabajo del 14 de enero de 1918, expedida por el gobernador de Veracruz, Cándido Aguilar; disponía entre otras cosas, que los patronos no sólo eran responsables de pagar una indemnización a sus obreros por el tiempo perdido a causa de enfermedades profesionales, sino también los servicios médicos correrían a su cargo y se les daría media paga durante enfermedades no profesionales; incluía una medida que disponía que la participación de las utilidades de la empresa, establecido en el artículo 123 constitucional, tomaría la forma de un mes de salario a cada obrero después de cada año de servicios prestados, así mismo, decretó que se estableciera el sindicato gremial con el fin de que estudiaran, desarrollaran, y defendieran sus intereses comunes.

En relación al Distrito Federal, en donde la situación laboral siempre había tenido una gran importancia, no adoptó ninguna ley de trabajo, sino hasta que se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931 como consecuencia de la reforma que se hizo en 1929 a la Constitución, en donde se les quitaba a los estados la facultad para legislar sobre el trabajo.

Al momento de adoptarse la Constitución de 1917, y al ver que sus derechos se encontraron plasmados en la misma, los obreros quisieron hacerlos valer, más sin embargo pronto se dieron cuenta que las leyes no significaban nada si el gobierno en el poder estaba decidido a no respetarlas.

Con la promulgación de la Constitución, se entró simplemente en otra fase, en la lucha de los trabajadores por conquistar en alguna medida y en realidad los derechos que ya poseían legalmente.

4). Nacimiento de las Organizaciones Obreras.

En relación a las uniones y sindicatos de trabajadores que desde 1912 habían tratado de organizar una asociación de carácter nacional, ésta se vino a lograr hasta el 13 de octubre de 1917 en Tampico. Los sindicatos del puerto pertenecían a la industria Workers of the World y convocaron a una reunión de trabajadores en donde participaron treinta y dos organizaciones.

La reunión de Tampico significaba la creación de una unidad de poder independiente, algo que Carranza no estaba dispuesto a tolerar, por lo que ordena al gobernador de Coahuila Gustavo Espinoza Mireles, convocar a todas las organizaciones obreras del país para que asistieran a un congreso que se efectuaría en Saltillo del primero al doce de mayo de 1917.

Durante dicho congreso se manifestaron tres tendencias:

- . La sindicalista revolucionaria, que tenía arraigo entre trabajadores organizados de la COM y la FSODF.
- . La socialista que estaba respaldada por el reciente triunfo de la revolución rusa.
- . La sindicalista legalista que apoyaban las esferas sociales mexicanas que luchaban por una estrecha colaboración del movimiento obrero con los gobiernos revolucionarios.

La última de estas tres tendencias predominó en el Congreso

de Saltillo y de él surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) de la que su primer dirigente fue Luis N. Morones, quien estaba firmemente convencido de que la dirección romántica y anarquista que habían seguido las organizaciones obreras era un error; manifestándose por que la clase obrera en conjunto participara en las cuestiones políticas del país, ya que solamente así, dentro del gobierno, la clase proletaria podría alcanzar sus objetivos.

Los dirigentes de la CROM tenían la idea de que el proyecto obrero más esperanzador estaba en un sindicalismo práctico. Al mismo tiempo, estaban convencidos de que si un movimiento sindicalista de este tipo quería prosperar, debía hacerlo mediante una organización política además de sindical. Así fue como en este orden de ideas se formó el Partido Laborista Mexicano (PLM).

Dicho partido fue creado para apoyar a Alvaro Obregón, con el fin de que contendiera por la presidencia de la República contra el candidato propuesto por Carranza.

Cuando los dirigentes de la CROM formaron el PLM, celebraron un pacto escrito con Obregón en donde se comprometían a darle el apoyo del partido a cambio de que si llegaba a la presidencia, la CROM iba a tener un lugar de preferencia dentro de las demás organizaciones obreras.

En cuanto Alvaro Obregón llegó a la presidencia de México, en diciembre de 1920, el movimiento obrero adquirió un nuevo carácter. Las clases obreras se sintieron seguras por primera vez del apoyo del gobierno, las leyes laborales comenzaron a tener sentido y los estados que todavía no habían adoptado este tipo de legislación se apresuraron a hacerlo. Durante estos cuatro años de gobierno, la CROM se consolidó como la principal organización

obrera.

La política moderada y colaboracionista de la CROM dio resultados tangibles y positivos para sus miembros. Los obreros cromistas obtuvieron sistemáticamente aumentos salariales mayores que a la de otros obreros pertenecientes a otras organizaciones por despido o por accidentes de trabajo.

Los recursos de la confederación eran considerables, pero sólo una parte de estos procedía de las cuotas sindicales, la otra, de subsidios oficiales y de donaciones hechas por los líderes de empresas que deseaban evitar conflictos laborales, lamentablemente estos recursos únicamente eran repartidos entre los principales dirigentes de la CROM.

Una vez que la CROM obtuvo primacía dentro del gobierno, intentó controlar a todos los demás grupos obreros o aplastarlos cuando no lo conseguían. En 1921, tuvo lugar el primer incidente inter-organizativo que iba a caracterizar a todo el movimiento obrero en los años sucesivos.

Los obreros de los Ferrocarriles Nacionales de México entraron en huelga, seguidos posteriormente por los obreros del Ferrocarril Mexicano, lo cual tuvo como efecto un realineamiento de las fuerzas obreras.

Obregón convocó a un congreso de ferrocarrileros a fin de propiciar un acuerdo de las diversas organizaciones que existían en los Ferrocarriles Nacionales y resolver, al mismo tiempo, las dificultades existentes entre los obreros y la dirección de esta empresa. De dicho congreso surgió una nueva organización conocida como Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana. Dicha organización declaró una huelga, en donde su principal petición era el reconocimiento de la misma, además de la

destitución del director general de los Ferrocarriles Nacionales, así como también en lo futuro se les otorgara facultades para seleccionar al personal.

Al comenzar la huelga, entre los grupos ferrocarrileros y la CROM existía cierto entendimiento, y completamente seguros de triunfar, los dirigentes de la CROM decidieron actuar como mediadores entre los huelguistas y el presidente. Se hablaba de una huelga general que, tanto el gobierno como la CROM, deseaban evitar, por lo que se llegó a un acuerdo en el que se estipulaba que si concedía una parte de las demandas obreras, se revocaría la huelga. El presidente, en consecuencia, ordenó que la empresa reconociera a la nueva confederación de ferrocarrileros para poder llegar a una negociación colectiva; así, la CROM, declaró ganada la huelga exhortando a los obreros a regresar a su trabajo.

Como el acuerdo fue secreto, y dado que los que intervinieron como mediadores no supieron explicar su actuación, los ferrocarrileros se sintieron traicionados manifestando que no tenían nada que ver con el acuerdo a que había llegado con la CROM.

Los ferrocarrileros, a consecuencia de lo anterior, se dirigieron a la Confederación General de Trabajadores (CGT), que era la principal opositora a la CROM, con tendencias anarcosindicalistas, en busca de su apoyo y junto con Adolfo de la Huerta emprendieron la defensa de su causa ante el presidente. Cuando Obregón cedió ante las peticiones de los ferrocarrileros destituyendo al director general de Ferrocarriles Nacionales y concediendo otras demandas menores a los obreros; de la Huerta recibió todo el mérito del triunfo. Esto trajo como consecuencia el inicio del conflicto entre Obregón y la CROM.

Del acuerdo que Obregón había firmado con la CROM, en 1919, y pese a los intentos de aquel para cumplir parte de las peticiones

estipuladas en dicho acuerdo, fracasaron. En consecuencia, la CROM y el Partido Laborista estaban decepcionados con lo que habían obtenido del gobierno de Obregón. No obstante, consiguieron una ventaja que no estaba estipulada en el acuerdo y que consistía en la oportunidad de gravar a los empleados del gobierno para que apoyaran al Partido Laborista y a la CROM mediante aportaciones obligatorias que se les descontaba de su sueldo. Mas sin embargo, dichas aportaciones, no eran en beneficio de los agremiados en general, sino especialmente para los dirigentes de la CROM y del Partido Laborista.

"El sistema de gravámenes, las denominadas contribuciones voluntarias de los empleados del gobierno, dió a la CROM y al Partido Laborista todo el dinero que necesitaban para un programa sumamente ambicioso de propaganda y organización. Cuando uno de los hombres de la CROM recibía el control de un departamento del gobierno, hacía saber a todos los empleados de este departamento que las contribuciones del PLM serían bien recibidas y que éstas significarían una ayuda material para mantener al empleado en su puesto".¹²

Cuando Plutarco Elías Calles llegó a la presidencia de México, en 1924, gracias al apoyo que le fue brindado por la CROM y por el PLM, comenzó un gobierno donde las organizaciones laborales que integraban la CROM tendrían un papel dominante.

Si bien es cierto que en gobierno de Obregón, la CROM había obtenido bastantes logros, ahora con Calles tenían todos los recursos del gobierno; el laborismo como un principio adoptado por el gobierno nacional había quedado plenamente instaurado en México siendo ésta, una nueva fase de su evolución.

El primer reconocimiento de Calles en relación a sus obligaciones para la CROM fué el nombramiento de Morones como secretario de Industria, Comercio y Trabajo Social, el cargo más importante en el gobierno desde el punto de vista laboral.

Los sindicatos locales de la CROM fueron siempre un apoyo activo y poderoso frente a las demás organizaciones obreras y con frecuencia frente a los patronos. Se hizo especial hincapie en obtener contratos colectivos de trabajo de larga duración, en general ventajosos para los obreros; en varias industrias se establecieron comisiones conjuntas que dieron a los obreros alguna participación en la dirección de la industria.

Al llegar a la presidencia Emilio Portes Gil, volvió contra la CROM el poder del estado y alentó temporalmente a los enemigos de los sindicatos de Morones; la policía y la fuerza militar, que en un momento Morones utilizó para organizar a la CROM, ahora era utilizada por el gobierno para destruir a la organización obrera más importante para el país; los inspectores del trabajo comenzaron a utilizar su influencia y a crear grupos de oposición contra la misma.

La prisa por salirse de la CROM fue tan grande, como cuatro o cinco años antes, había sido por entrar a ella. La CROM trató de impedir estas deserciones al por mayor, poniendo en vigor la cláusula que figura en muchos de sus contratos colectivos, mismas que señalaba que los patronos debían despedir a los obreros que abandonaran el sindicato contratante, pero no tuvo el apoyo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La pérdida de la influencia de la CROM dió como resultado la reorganización del movimiento obrero sindical. La Confederación

General de Trabajadores que, como se ha manifestado, fue la principal organización obrera que se opuso al colaboracionismo de la CROM y sus ideas, se benefició de la situación que imperaba en aquel momento, ya que varios sindicatos de la CROM fueron a afiliarse a la CGT; por otra parte, Vicente Lombardo Toledano, militante de la CROM, deserta de ésta y en 1933 forma la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCCM), dicha organización obtuvo el apoyo de varios sindicatos agrupados en la CROM y el movimiento obrero se encontró actuando de una manera relativamente más radical.

Durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, se aprueba la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional en donde, se aceptaba la existencia del contrato colectivo; se prohibía el cierre de los centros de trabajo por los patronos y se restringía su derecho a suspender operaciones y despedir empleados. Se estableció la formación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de las cuales, el gobierno podía intervenir en la solución de los conflictos laborales; se reglamentaba la institución sindical en forma amplia, provocando inconformidades y polémicas dos aspectos: el registro obligatorio para la existencia jurídica plena y la prohibición de intervenir en asuntos políticos, esta última restricción fue suprimida por el presidente Cárdenas en 1936.

En la época en la Cárdenas llega al poder, y durante su mandato, una vez más se vuelve a fortalecer el movimiento obrero. El lugar que la CROM había dejado, pasó a ser ocupado por la Central Obrera, creada a instancias de Cárdenas: la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

En el Plan Sexenal se reconocía a la lucha de clases como un fenómeno inherente al sistema de producción de México. El gobierno

revolucionario, según Cárdenas, debía promover la sindicalización y el fortalecimiento de la clase obrera.

Cárdenas manifestaba que la huelga era un arma legítima empleada por los obreros para reestablecer el equilibrio entre los factores de la producción; con esta declaración, la alianza del gobierno con las organizaciones obreras estaba asegurada.

"Según los dirigentes de la C.T.M., este organismo sería independiente del poder público; impediría la intromisión en sus nacientes filas de elementos que pretendan arrastrarla a fines políticos.

Su lema sería **POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES**; se lucharía contra el imperialismo y la guerra, por las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores... buscaría la posesión de los medios de producción por los obreros; pronunciándose contra el servicio militar y la implantación del seguro social por los patrones y el estado".¹³

La CTM se declaró opuesta a la colaboración con el estado; pero en el discurso mismo de la clausura, Lombardo Toledano prometió el apoyo de la organización a todas las acciones revolucionarias del presidente Cárdenas, y en menos de dos años se pasó de una aparente colaboración coyuntural al ser el núcleo del partido oficial. A las acusaciones hechas a Lombardo en relación al entreguismo hacia el gobierno, respondió que la política del gobierno y los intereses de la clase obrera eran coincidentes, pero que la colaboración con el estado estaba condicionada a la existencia de una efectiva política obrerista por parte de éste último.

Para Cárdenas, la organización de los obreros y los campesinos era un requisito indispensable para la transformación

13. IGLESIAS, SEVERO, SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO, ED. GRIJALVO, S.A., 1a. EDICIÓN, MEXICO, D.F., 1970, PAG. 74.

social del país; pero para evitar que la CTM creciera más allá de lo conveniente, pues originalmente pretendió convertirse en central única de obreros y campesinos; el presidente Cárdenas crea la Confederación Nacional Campesina (CNC); dividiendo así a la clase proletaria con la única finalidad de restarle fuerza a cualquier intento reaccionario.

En general puede decirse que las ventajas económicas a corto plazo obtenidas por la clase trabajadora se debió fundamentalmente al colaboracionismo que tuvieron con el gobierno.

Tanto Cárdenas como los obreros dependieron entre sí para la realización de sus fines inmediatos en un medio en donde las fuerzas hostiles eran considerables.

La CTM y el movimiento obrero en general se convirtieron en un instrumento que ayudó a Cárdenas a deshacerse de Calles, así como a minar la posición de la industria extranjera y consolidar la institucionalización del sistema surgido de la revolución.

Al concluir el régimen de Lázaro Cárdenas, Lombardo Toledano intentó usar a la CTM como base para la formación de un partido independiente, a lo cual, el presidente entrante Avila Camacho, se opuso rotundamente expulsándolo del país, continuando la CTM dentro del partido oficial hasta nuestros días, perdiendo así su independencia.

Durante el gobierno de Avila Camacho se creó la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) con el fin de coordinar las acciones de la burocracia estatal, ocupando posiciones claves dentro del partido y poco a poco como representante de los grupos medios; logró que se diera prioridad a sus demandas sobre las de los sectores campesinos y obreros.

A principios de los años cincuentas, el gobierno favoreció la formación de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC) con la finalidad de aumentar el poder de las autoridades centrales frente a la CTM, pero pasado el impacto ésta se impuso a la CROC, la cual nunca llegó a tener la fuerza suficiente para servir de contrapeso a la influencia de aquella.

En 1957, se inició un proceso centralizador del movimiento obrero bajo la iniciativa de la CTM, que junto con la CROM y la CGT, más algunos sindicatos independientes como el de los ferrocarrileros y los mineros, constituyeron una super confederación: Bloque de Unidad Obrera (BUO).

Se llegó a pensar que este era el primer paso para dar creación a una central obrera única, pero no fue así, los dirigentes gubernamentales consideraron poco conveniente dar tanta fuerza a una central, por lo que en 1960 se crea la Confederación Nacional de Trabajadores de México (CNTM) que fue otra liga de sindicatos, rival de la BUO, y conformada por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), la Federación Nacional Cañera (FNC), la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT) y otros sindicatos menores, que eran más agresivos que la CTM frente al capital, pero siempre dentro de las filas del partido oficial.

Esta central obrera, no llegó a tener la fuerza que tenía la CTM, pero sirvió a los intereses centralizadores del ejecutivo, porque impidió que la directiva del movimiento obrero quedara acaparada por un sólo grupo, con lo que hubiera adquirido una fuerza inconveniente para las autoridades.

Las pugnas entre los grupos obreros no cesaron, pero ninguna

corriente insurgente logró poner en peligro el control ejercido por los sucesores de Lombardo Toledano, quienes en última instancia contaron no sólo con el apoyo del estado, sino también con el del sector patronal a quien no le interesó alterar las relaciones establecidas con las organizaciones sindicales dominantes.

C A P I T U L O S E G U N D O

SINDICATOS

- 1) Diferentes Conceptos**
- 2) Marco Jurídico**
- 3) Tipos de Sindicatos**
- 4) Objeto de la Creación de los Sindicatos**
- 5) La Constitución de los Sindicatos**

CAPITULO II. SINDICATOS.

1) Diferentes conceptos.

Es muy cierto que el trabajo es uno de los principales fenómenos que han tenido como efecto el asociar a las personas que lo desempeñan por un lado y, por otro, a las que lo requieren y lo aprovechan.

En efecto, y dice el maestro Jesús Castorena en su obra Manual de Derecho Obrero, no se puede encontrar semejanzas entre las asociaciones de épocas pasadas y la actual; mas sin embargo, es válido afirmar que es un mismo fenómeno y que las asociaciones de trabajadores de antaño son el antecedente inmediato de las actuales.

El objetivo primordial de dichas asociaciones, que constituyó el origen de las mismas, es velar siempre por los intereses de sus agremiados, es luchar ante la clase patronal por los derechos humanos más elementales, su legítima función es mantener y mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros y cualquier alianza que pueda aumentar su poder y autoridad debe estar y quedar subordinada al propósito principal.

La figura jurídica que deriva de dichas asociaciones recibe el nombre de SINDICATO, y para entrar de lleno al tema que nos ocupa a continuación, citaremos algunas definiciones que sobre la materia dan diversos estudiosos del derecho laboral, para después abocarnos a lo que manifiestan nuestras leyes, no sin antes señalar el origen etimológico del mismo.

De acuerdo a Guillermo Cabanellas, "la raíz ideomática de sindicato, derivada de síndico y de su emulencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablos compuestos de otros dos,

que significan 'con justicia'. Se designaba con tal palabra que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación".¹⁴

A su vez, Edgar Robledo Santiago, manifiesta que la palabra sindicato tiene raíz etimológica "del griego syndicar, significa unir, ligar refiriéndose a personas que tienen una misma profesión o intereses comunes que se asocian para formar un organismo representativo que lleve el nombre de sindicato".¹⁵

De lo anteriormente expuesto podemos deducir que desde antaño, la finalidad primordial de esta institución jurídica ha sido velar por los intereses de sus agremiados, teniendo como arma principal la unión de todos y cada uno de sus miembros.

Es difícil que exista un concepto teórico de lo que es el **SINDICATO** y que contenga los diferentes criterios de los estudiosos de la materia, ya que todos dan su definición de acuerdo a sus intereses e ideología; por lo cual, después de citar algunas definiciones, trataremos de resaltar los puntos de coincidencia de las mismas y así tener los elementos suficientes para exponer nuestro concepto.

Una definición bastante clara y comprensible de lo que es el sindicato, es la que dan Compere y Morel, autores citados por Robledo, quienes manifiestan que sindicato:

14. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, Y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, LUIS, TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL, TOMO II, ED. HELIASTA, 3a. EDICION, ARGENTINA, BUENOS AIRES, 1982, PAG. 308-309.
15. ROBLEDO SANTIAGO, EDGAR, EPISTOLARIO SINDICAL, EDICIONES OASIS, S.A., 2a. EDICION, MEXICO, D.F., 1970, PAG. 15.

"Es la agrupación que forman los asalariados para aprovechar colectivamente la fuerza económica y social que representa, sea en su propio interés, en el de la corporación o en los de su clase".¹⁶

Livio Labor, también citado por Robledo, en su obra Sindicalismo y Sociedad, define al sindicato como "la unión asociativa voluntaria que constituye entre los componentes de una misma categoría profesional de trabajadores o empleadores con el primordial objeto de buscar la defensa de sus intereses y de la elevación y adelanto profesional y social de su categoría".¹⁷

Por su parte, y por encima de las definiciones legales, Mario de la Cueva manifiesta que se puede buscar otra definición que exprese la idea del derecho del trabajo y su naturaleza y finalidades del movimiento obrero, en este orden de ideas, conceptúa al sindicato como "la expresión de unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".¹⁸

A su vez, Guillermo Cabanillas, en su obra Tratado de Política Laboral y Social, afirma que sindicato es "toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que le son comunes, y continúa diciendo que cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de

16. Ibidem, PAG. 15-16.

17. Idem, PAG. 16

18. DE LA CUEVA, MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ED. PORRUA, 1a. EDICION, MEXICO, D.F., 1979, PAG. 682.

los intereses comunes de la actividad de sus miembros puede llamarse sindicato".¹⁹

García Abellán entiende por sindicato "a la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto a su acción económica y político-social".²⁰

Pérez Botija conceptúa al sindicato como "una asociación de tendencia institucional que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales".²¹

Juan D. Pozzo manifiesta que sindicatos son "agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros".²²

Por otro lado, Manuel Alonso García entiende que es toda "asociación de empresarios o trabajadores de carácter profesional y permanente, constituido con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".²³

Por último, Néstor de Buen define al sindicato como "la

19. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, Op. Cit., PAG. 309.

20. GARCIA ABELLAN, citado por DE BUEN L., NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, ED. PORRUA, 3a. EDICION, MEXICO, D.F., 1979, PAG. 638.

21. PEREZ BOTIJA, Op. Cit., PAG. 638.

22. D. POZZO, JUAN, Op. Cit., PAG. 638.

23. ALONSO GARCIA, MANUEL, Op. Cit., PAG. 638.

persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".²⁴

Enseguida haremos mención a los puntos de coincidencia de las definiciones que anteceden:

a) Es una agrupación de trabajadores (Compere y Morel, De la Cueva, Cabanellas, Pérez Botija).

b) Es una asociación de trabajadores y empleadores (Livio Labor, García Abellán, D. Pozzo, Alonso García, Néstor de Buen).

c) Se reúnen para la defensa de sus intereses comunes (Livio Labor, De la Cueva, Cabanellas, Pérez Botija, D. Pozzo, Alonso García, Néstor de Buen).

d) Es permanente (D. Pozzo, Alonso García).

e) Busca mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros (Livio Labor, De la Cueva, D. Pozzo).

f) Reune a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales (Compere y Morel, Livio Labor, De la Cueva, Cabanellas, García Abellán, Pérez Botija, D. Pozzo, Alonso García, Néstor de Buen).

g) Es una institución jurídica encargada de representar a sus afiliados (García Abellán, D. Pozzo, Alonso García).

Desde un punto de vista muy personal, se entiende por sindicato a la agrupación voluntaria de trabajadores o patronos, libre de influencias exteriores, capaz de crear su propio reglamento y que tiene como fin primordial buscar no solo mejores condiciones laborales de sus miembros, sino también procurar la seguridad de la ocupación o del empleo y la fortaleza de la economía nacional a través del perfeccionamiento técnico del trabajador y de su productividad.

Lamentablemente, en nuestro país, los sindicatos y sus propósitos han sido moldeados y conformados por la política

24. DE BUEN L., NESTOR, Op. Cit., PAG. 643.

gubernamental, y por lo tanto, el papel desempeñado por dichas agrupaciones de trabajadores ha sido muy diferente al concebido por los mismos.

En este orden de ideas, es posible catalogar a la mayoría de los sindicatos dentro de la corriente del sindicalismo de Estado o Corporativismo.

Dicha corriente, a decir del maestro Héctor Santos Azuela, "constituye la antítesis del autogobierno democrático, toda vez que la actividad sindical se encuentra heterodisciplinada por las decisiones del Estado.

Dentro de esta concepción, se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de las estructuras del Estado, aparentando convertir al sindicato en instrumento de colaboración y solidaridad. Así, dentro del esquema corporativo, se hace factible la responsabilidad de aquel frente al poder público, respecto a la gestión y tutela del interés personal".²⁵

Por lo tanto, un verdadero sindicato es aquel que busca mantener y mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros y cualquier alianza que pueda aumentar su poder o autoridad debe quedar subordinada al propósito principal. El sindicato debe conservarse libre de influencias exteriores, personales o políticas si quiere cumplir su objetivo.

Cualquier sindicato que permita juzgar sus problemas desde un punto de vista que no sea el deseo de la mayoría de sus miembros, no es un sindicato genuino.

25. SANTOS AZUELA, HECTOR, ESTUDIOS DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO, ED. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, MEXICO, D.F., 1987, PAG. 34.

Por último haremos mención del concepto que de sindicato establece la Ley Federal del Trabajo, misma que en su artículo 356 establece:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El maestro Euquerio Guerrero, después de citar la definición establecida en la Ley Federal del Trabajo, manifiesta "el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no solo como una ambición legítima sino como una necesidad, ya que los obreros por ese medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos".²⁶

Para formar un sindicato, según lo dispone la ley en el citado artículo 356, es necesario que se reúnan trabajadores o patronos; la definición actual, a diferencia de la que existía en la Ley de Trabajo de 1931, ya no requiere la característica de que los integrantes del sindicato sean de una misma profesión, oficio o especialidades similares o conexas, la reforma, a criterio de Euquerio Guerrero, parece acertada, ya que la mayor parte de los sindicatos que la ley reconoce no tienen las características que implicaron los requerimientos antes citados y que son propios tan solo de los sindicatos gremiales. La ley actual engloba a todo tipo de sindicatos con la condición de que deba tratarse de trabajadores o patronos.

26. GUERRERO, EUQUERIO, MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, ED. PORRUA, 11a. EDICION, MEXICO, D.F., 1980, PAG. 291.

2) Marco Jurídico.

Dentro de la doctrina jurídica es posible apreciar claramente la polémica existente respecto a la libertad sindical, a la creación, organización y funcionamiento de los sindicatos, temas que dentro del desarrollo de este trabajo se tocarán aunque someramente. Por lo pronto, y para dar inicio a este apartado, nos abocaremos única y exclusivamente a la legislación vigente para determinar como se origina como derecho la libertad sindical, y cuales son las prerrogativas que otorga un estado de derecho como el nuestro a la clase trabajadora (y aún a la patronal) para que la misma se asocie, se organice y cree uno de los entes más importantes que tiene como función salvaguardar los intereses que le son comunes. Esta entidad nueva con autonomía propia es el SINDICATO.

"En la mayoría de los países encontramos un sistema de libertad sindical elevado a rango constitucional y México, por supuesto, no es la excepción; mas sin embargo, de acuerdo con el jurista Héctor Santos Azuela, el sindicalismo mexicano surgió como una asociación profesional obrera de facto, tolerada acaso, dentro del derecho genérico de asociación contemplado ya en el artículo 9o. de la Constitución Federal del 5 de febrero de 1857".²⁷

El derecho de asociación profesional aparece, sin embargo, como una nueva figura jurídica en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal del 5 de febrero de 1917 que a la letra dice:

Tanto los obreros, como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando

27. Cfr., SANTOS AZUELA, HECTOR, Op. Cit., PAG. 145.

sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

En esta medida, el derecho de asociación profesional es regulado de manera original, en la parte social de la Constitución vigente, sin la vinculación con la garantía considerada genérica de asociación, derecho individual del gobernado (Artículo 9o. constitucional).

Las agrupaciones profesionales basadas en el artículo 123 constitucional, no son como las asociaciones constituidas al amparo de la asociación individual, agrupaciones de interés privado no solo potestativo del individuo en cuanto a su existencia, sino ajenos a la organización del Estado.

Santos Azuela manifiesta que "el derecho de asociación profesional tiene ciertamente una dimensión individual como potestad de la persona del trabajador para defenderse en la actividad profesional, pero supone, obviamente, su presencia asimilada a la colectividad profesional. Surge, pues, como una figura nueva, tutelar de una persona jurídica también original, el sindicato, que nada tiene que ver con el derecho de asociación. Su propósito es garantizar la acción plural y concertada del trabajo para la defensa de sus intereses y derechos, pero fundamentalmente para su promoción, en detrimento directo de los beneficios del patrono".²⁸

Reafirmando la idea anterior, tenemos lo expuesto por el doctor Mario de la Cueva que expresa: "la libertad general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto que la libertad sindical es un derecho de clase cuyo objetivo primero es igualar la fuerza de trabajo y la del capital y lograr

28. Ibidem, PAG. 145.

para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios".²⁹

Otra parte de nuestra Constitución que también reglamenta la libertad sindical se encuentra en la fracción X del apartado B del artículo 123 de la Carta Magna al establecer:

Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

"Así mismo, encontramos como otro fundamento de la libertad de asociación de los trabajadores mexicanos lo establecido en el convenio internacional número 87 de la Organización Internacional del trabajo de 1948 al disponer en su artículo 2o. que:

Los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Al expresar que dicho convenio es fundamento legal de la libertad de asociación de los trabajadores se debe a que el mismo fue celebrado por el presidente de la República con la aprobación del senado; por lo cual pasa a formar parte de la Ley Suprema de la Unión; lo anterior se desprende del establecido en el artículo 133 en relación con la fracción X del artículo 89 constitucional".³⁰

De lo anteriormente expuesto y de acuerdo con el maestro Héctor Santos Azuela, "la eficacia del sindicalismo está fincada en

29. CUEVA, MARIO DE LA, Op. Cit., PAG. 242.

30. ART. 133. Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión...

ART. 89. Las facultades y las obligaciones del Presidente son las siguientes:

X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado...

el hecho de que como persona colectiva, el sindicato precisa de amplísima libertad y de vida democrática. Dentro de esta perspectiva, el constitucionalismo moderno reconoce siempre, con pretensión universal, la absoluta garantía de libertad de que deban disfrutar los sindicatos, tanto a los patrones cuanto frente a las autoridades y las diferentes organizaciones sindicales.

En virtud de este mismo principio, se justifica el derecho que asiste a los sindicatos, en cuanto entidades colectivas, para organizar sus asambleas, elegir con libertad a su mesa directiva o emitir con total independencia sus acuerdos y resoluciones. Por lo mismo es irrestricta, con la fuerza de un derecho universal humano, la libertad interna y externa de las asociaciones sindicales para la defensa de sus intereses y la promoción y lucha por sus reivindicaciones".³¹

No obstante lo anterior, y en franca contradicción, el legislador, al definir al sindicato y reconocerle los aspectos del derecho de libertad sindical (art. 356 al 359 de la LFT), enlista una serie de limitaciones que desvirtúa su ejercicio.

Por otra parte, en el Código Civil para el D.F., se reconoce al sindicato su carácter de persona moral al establecer en el artículo 25:

Son personas morales:

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del art. 123 de la Constitución Federal.

De donde se desprende que una vez que nuestra Carta Magna reconoce la libertad de asociación profesional, el Código Civil para el Distrito Federal le reconoce su personalidad.

31. SANTOS AZUELA, HECTOR, Op. Cit., PAG. 141-142.

3) Tipos de Sindicatos.

Varios estudiosos del derecho, en concreto en materia laboral han intentado clasificar a los sindicatos de acuerdo a las tendencias que representan, por ejemplo, y como menciona el maestro Néstor de Buen, puede pensarse en el criterio político que reflejara las distintas ideas, ya sea comunistas, anarquistas o liberales; por otra parte esta el criterio de quienes manifiestan que el derecho laboral es un derecho de clase y así clasificaran a los sindicatos como de trabajadores, de patrones o sindicatos mixtos, o bien los catalogan de acuerdo al orden territorial, así manifiestan que existen sindicatos locales, regionales o nacionales, por último, hay quienes los clasifican por colores que expresan, o bien el control real del patrón sobre el sindicato (blancos o amarillos), o aquellos que son independientes frente al patrón (rojos).

Por lo que a nosotros respecta en este trabajo, estaremos a la clasificación que dé los sindicatos de la Ley Federal del Trabajo, en este sentido vemos en primer lugar que la legislación laboral hace una división importante al separar a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o patrones, veamos:

El artículo 360 de la ley comentada establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

a) Sindicatos Gremiales. La fracción primera del artículo 360 dispone que los sindicatos gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Este tipo de sindicato, de acuerdo con el maestro Euquerio Guerrero, "aunque parece la (forma) más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada

especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares sin importarles los del resto".³²

b) Sindicato de Empresa. En la fracción II del artículo 360 se establece que son los formados por los trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

Esta clase de sindicatos, siguiendo el criterio del jurista Euquerio Guerrero, "da lugar a que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean postergados, ante la fuerza de la mayoría que por ello mismo se apoderan de la dirección del sindicato... Las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder y eso va creando un antagonismo inconveniente".³³

c) Sindicatos Industriales. Esta clase de sindicatos están contemplados en la fracción III del numeral citado de nuestra legislación laboral al señalar que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

El sindicato industrial, de acuerdo con las ideas del maestro Néstor de Buen, "presenta sin duda, ventajas considerables. Expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera. Puede afirmarse que constituye un sindicato clasista. Pero por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa, y continúa diciendo, gobernados con criterio político, los sindicatos industriales anteponen el interés de sus cuadros de dirección a los

32. GUERRERO, EUQUERIO, Op. Cit., PAG. 293.

33. Ibidem, PAG. 293.

de las federaciones o confederaciones a que pertenecen a los de sus miembros".³⁴

d) Sindicatos Nacionales de Industria. De acuerdo a la fracción IV del mismo artículo son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

En este caso y dada la extensión del territorio que abarca, es difícil que las oficinas centrales puedan atender con prontitud los distintos problemas que se presentaren en sus agremiados y la clase patronal.

e) Sindicatos de Oficios Varios. En la fracción V del artículo 360 se dice que son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Esta clase de sindicatos fue creado para aquellas pequeñas poblaciones en donde existen un pequeño número de trabajadores menor de diferente profesión, oficio o especialidad, y donde existe también pequeñas empresas que dan empleo a un número limitado de obreros.

En rigor, y con apego a la libertad sindical, cabe sostener que es potestativo para los trabajadores sin ninguna distinción, afiliarse a cualquier sindicato que convenga a sus intereses.

Por otra parte, y como se mencionó en líneas anteriores, la Ley Federal del Trabajo hace una división entre sindicatos integrados por trabajadores e integrados por los patrones; veamos para concluir con esta parte del tema que nos ocupa a

34. DE BUEN L., NESTOR, Op. Cit., PAG. 687.

continuación la clasificación que se hace de los sindicatos patronales.

En el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo se reconoce dos tipos de sindicatos patronales.

Al establecer que los sindicatos patronales pueden ser:

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

II. Nacionales; los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Dentro del derecho laboral existe gran discusión en relación a la asociación profesional de los patronos, ya que expresan que este es un derecho exclusivo de la clase trabajadora y avalar la asociación patronal es ir en contra de los intereses de los trabajadores; en este sentido, el maestro Jesús Castorena expresa:

"El objeto de la asociación profesional de los patronos es detener el avance del mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores. No por otra razón ha podido decirse que el sindicato es el instrumento de la lucha de clases, lo mismo se trata del obrero que del patronal".³⁵

Por otra parte se estima que "si el derecho del trabajo es un ordenamiento irrenunciable (artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g y h de la Constitución) que jamás puede abatir los contenidos normativos mínimos en favor de los trabajadores resulta contradictorio admitir la creación de sindicatos de patronos destinados al sustentamiento y promoción de sus respectivos beneficios en detrimento directo del sector obrero..., en este

sentido, Héctor Santos Azuela considera... que el derecho de los patrones para formar sindicatos y que se encuentra consignado en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, como en el 356 de la Ley Federal del Trabajo queda sin efecto por la fracción XXVII del apartado A de numeral 123 de la Constitución, y el artículo 5o., fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo".³⁶

El reconocimiento del derecho de sindicalización patronal en ningún momento tomó en cuenta las contradicciones arriba mencionadas. Por último, en la experiencia sindical mexicana no hay antecedente en relación a que los patrones hayan solicitado el registro de ningún tipo de sindicato, prefiriendo agruparse para la defensa de sus intereses en cámaras de comercio e industria; v. gr. CANACO (Cámara Nacional de Comercio), CONCANACO (Confederación de Cámaras de Comercio) o COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana), entre otras.

4. Objeto de la Creación de los Sindicatos.

Si bien es cierto que la necesidad de asociación es un hecho inherente al individuo, también lo es que lo hace con la finalidad de satisfacer una inquietud, una necesidad, un deseo que compartan otras personas, que en ocasiones tienen un status social e ideología política similares.

En relación a lo anterior, también las organizaciones sindicales son creadas para satisfacer las necesidades de sus miembros, tienen una razón de ser, y este objeto por el cual se crean, este fin que persiguen, se encuentra establecido de manera general en nuestra Carta Magna, en concreto en la fracción XVI del artículo 123, así como también en la Legislación Laboral de 1970, en el artículo 356, mismo que define al sindicato; dicho objeto debe

36. SANTOS AZUELA, HECTOR, Op. Cit., PAG. 149.

también, porque así lo establece la ley, estar implícito dentro de los estatutos que van a regir la vida interna del sindicato.

Así vemos en primer lugar que la fracción XVI del artículo 123 constitucional establece:

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

Por otra parte, el artículo 356 de la L.F.T. dispone:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De los preceptos legales anteriormente transcritos, vemos que existen por mandato de ley sindicatos tanto de trabajadores como de patrones, y lógico es pensar entonces, que el objeto, el fin que persiguen al asociarse, al formar su asociación profesional va a ser diferente porque defienden intereses que hasta la fecha no han compaginado.

Bien vale la pena, en este caso, transcribir el comentario que hace al respecto el doctor Alberto Trueba Urbina, el cual aparece en la Ley Federal vigente que él mismo comenta:

El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos. La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones

tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre este el de propiedad.

Del comentario que realiza el maestro Trueba Urbina, es posible apreciar que existen dos objetivos por los cuales se crean las asociaciones profesionales y en particular las asociaciones de los trabajadores; a dichos fines, varios doctrinarios especialistas en materia laboral los ha catalogado en inmediatos y mediatos. Así, el jurista Eusebio Ramos, citando a Rodolfo A. Napolf manifiesta que existen dos "fines del sindicalismo perfectamente diferenciados unos de otros, unos inmediatos, que son de tipo realfstico y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros; y otros mediatos de tipo predominantemente ideológico, representados por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional o internacional en que actúan y conformándolas con la ideología social que tales dirigentes profesan".³⁷

Como fines inmediatos de los sindicatos, cabe señalar los siguientes:

a) La determinación de las condiciones de trabajo por vía colectiva (artículo 386 de la L.F.T.).

En relación a este punto se debe precisar que las condiciones que se inserten en el contrato colectivo, en relación a como debe prestarse el trabajo, deben ser siempre superiores a las que establece la ley, lo anterior en virtud de que las prestaciones que consagran nuestra Legislación Laboral son las mínimas.

b) El mejoramiento y elevación de las condiciones de vida de la clase trabajadora, no obstante que dicho fin sea únicamente de la

37. RAMOS, EUSEBIO, Op. Cit., PAG. 239.

sindicalización obrera y no constituya un objetivo de los sindicatos patronales; lo anterior se desprende del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que marca el contenido del contrato colectivo y de cuyos mandamientos se deducen de acuerdo con el profesor Jesús Castorena que el objeto real o inmediato de los sindicatos es la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de las condiciones de trabajo de sus miembros, que resultan ser los intereses de quienes forman un sindicato gremial, un sindicato de empresa, un sindicato de industria o un sindicato de oficio varios.

c) La asistencia o representación de sus agremiados (art. 375 de la L.F.T.), es preciso señalar en este punto que si el trabajador no está de acuerdo en que las autoridades respectivas del sindicato lo representen o defiendan con el solo hecho de manifestarlo así, cesa la representación del sindicato y entonces el trabajador podrá señalar a otra persona para que lo represente o bien actuar por sí solo.

De los puntos anteriormente señalados podemos concluir que al momento que el sindicato haga a un lado el objeto primordial por el cual fue creado, y como se ha reiterado en varias ocasiones, es la defensa y mejoramiento de las condiciones de vida de sus miembros, pierde la calidad de asociación profesional y procede, en todo caso, la cancelación de su registro ya que deja de reunir el requisito primordial de su existencia.

Entre los fines mediatos, secundarios o accesorios de los sindicatos tenemos:

a) La participación de los trabajadores en la dirección o administración de las empresas.

b) La transformación de las estructuras económicas-sociales de la sociedad en que el sindicato se desenvuelve.

b) La participación de los sindicatos en la vida política del país, lo cual fue posible gracias a la reforma del artículo 249, fracción I de la Legislación Laboral de 1931, misma que contemplaba expresamente la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos.

A estos fines mediatos o accesorios, a decir del maestro Manuel Alonso García, debemos incluir aquellos fines que "el sindicato persigue o realiza sin que sean inherentes a su misma condición ni se refieran, conformándola, a su naturaleza, naciendo del sindicato como nuevos objetivos que añadir a los de índole inmediato o fundamentales, pero sin que su no cumplimiento o su no simple inscripción en el catálogo de los mismos desnaturalice al sindicato ni le prive de su condición tal".³⁸

5. La Constitución de los Sindicatos.

Para constituir un sindicato y el mismo sea reconocido por la ley se requiere que se cumpla con una serie de requisitos que la misma legislación laboral exige. A estos requisitos, varios autores los han clasificado en dos grupos: de fondo y de forma.

En relación a los requisitos de fondo, éstos refieren a las personas que puedan ejercitar el derecho de asociarse; otros al objeto y, por último, los que se refieren a la organización del sindicato. Por otro lado, los requisitos de forma se refieren a los trabajos, al procedimiento realizado para la legal organización de los sindicatos.

38. GARCIA, ALONSO MANUEL, CURSO DE DERECHO DE TRABAJO, ED. ARIEL, 2a. EDICION, ESPANA, BARCELONA, 1975, PAG. 194.

Requisitos de fondo:

a) En cuanto a las personas. Como se ha venido manifestando a lo largo de este trabajo, el sindicato es una asociación de personas, pero no todos los individuos pueden asociarse para formar un sindicato sino que deben de cubrir un requisito esencial que el artículo 356 de la Legislación Laboral exige, es decir, que sean trabajadores o patrones. En este sentido, en el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo se establece que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De igual forma, el artículo décimo del mismo ordenamiento legal nos da la definición de patrón al mencionar:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos".

En relación a lo anterior, podemos manifestar que todas aquellas personas que se asocien y carezcan de las características de patrón o trabajador, podrán formar una sociedad civil o mercantil pero nunca un sindicato.

Ahora bien, el número mínimo necesario de personas y que la propia ley requiere para la constitución de un sindicato es de

veinte trabajadores en servicio activo o bien en caso de los patrones, de tres; lo anterior de acuerdo al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, el cual manifiesta que:

"...Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste".

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, "la fijación de este número de veinte personas para la constitución de los sindicatos obreros se remonta en nuestro derecho a la Ley de Veracruz de 1918...".³⁹

La fijación de dicho número es arbitraria y, de acuerdo con el autor citado, es una limitación hacia los trabajadores y contradice el principio de libertad sindical.

Al comentar la segunda parte del artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, el jurista Euquerio Guerrero expresa que:

"...el periodo de treinta días debe computarse entre la fecha de presentación de la solicitud de registro y la de su otorgamiento ya que entonces es cuando el patrón puede pretender con el despido de trabajadores, reducir a menos de veinte el número de aquellos y, por lo mismo evitar que se cumpla el requisito legal".⁴⁰

Por otra parte, es necesario señalar que ante la ley exista

39. DE LA CUEVA, MARIO, Op. Cit., PAG. 333.

40. GUERRERO, EUQUERIO, Op. Cit., PAG. 299.

igualdad de derechos entre el hombre y la mujer (art. 164 de la L.F.T.) y por consiguiente, en caso de que ésta esté laborando, puede también pertenecer a un sindicato e inclusive desempeñar puestos en la directiva de la agrupación.

Continuando con el requisito de fondo para la constitución del sindicato, referente a las personas, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 162 señala que los mayores de catorce años ya pueden ser miembros de una asociación profesional con una limitación y es la de no poder participar en la administración y dirección del sindicato mientras no tenga más de dieciseis años de edad. Lo anterior se encuentra establecido en el artículo 372, fracción I de nuestra Legislación Laboral.

Así mismo, la Legislación Laboral, en el artículo anteriormente citado pero en su fracción II, expresa que los trabajadores extranjeros podrán formar parte de un sindicato, pero en ningún momento podrán desempeñar puestos en la directiva del mismo.

La limitación hecha a los trabajadores extranjeros en relación a que no pueden formar parte de la directiva del sindicato, deriva, de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, de la reforma realizada a la Legislación Laboral de 1931 en el año de 1940, concretamente al artículo 249, fracción I. Dicha reforma levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos del país. Lo anterior concuerda con lo establecido por el artículo 33, párrafo segundo de nuestra Constitución Política al establecer que:

"Los extranjeros no podrán, de ninguna manera, inmiscuirse en los asuntos políticos del país".

Por último, y para concluir con este requisito de fondo,

diremos que a los trabajadores de confianza, de acuerdo con los artículos 193 y 363 de la Ley Laboral de 1970, se les prohíbe formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Lo anterior no les impide en sí formar su propio sindicato.

b) En cuanto al objeto. En las líneas anteriores se dijo que el sindicato tiene dos objetivos, uno inmediato y otro mediato; dentro del primero, y de acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, en otras palabras, el objeto inmediato del sindicato es el proteger a aquellos trabajadores que se agrupan con carácter estable para un mejor resultado de su actividad laboral.

Como fines mediatos del sindicato tenemos el buscar el mejoramiento en las condiciones de vida de sus agremiados tanto en lo económico, político, social y cultural.

c) En cuanto a su organización. De acuerdo con el jurista 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 sus trabajadores"⁴¹ y por tal motivo no son formalidades sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad, y es por ésta razón que el requisito de organización se encuentra dentro de los requisitos de fondo.

Para que pueda realizarse la asamblea constitutiva del sindicato se requiere de un elemento esencial sin el cual es imposible que los trabajadores se agrupen y este es el consentimiento de los individuos. Es decir, debe existir la voluntad del ser social para crear el ente jurídico que va a proteger sus intereses de clase. La ley no exige que dicho consentimiento se exprese de tal o cual manera ni ante que autoridad o funcionario público se manifieste, bastará que dicho consentimiento se exprese

41. DE LA CUEVA, MARIO, Op. Cit., PAG. 356.

de manera indudable.

Por otra parte, la ley no establece en que forma debe llevarse a cabo la asamblea constitutiva (art. 365, fracción I); bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales.

El lic. Néstor de Buen enlista una serie de requisitos que en cierto momento deben cubrirse para llevarse la asamblea constitutiva, mismos que a continuación transcribimos:

"1) Convocatoria que señale lugar, día y hora, así como la orden del día.

2) Nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia que firmarán los interesados.

3) Desahogo de todos los puntos del orden del día.

4) Relación de los acuerdos tomados.

5) Acta pormenorizada firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores por lo menos".⁴²

Una vez concretada la voluntad de los individuos para sindicalizarse y formuladas las bases del sindicato, deben expresarse, plasmarse en los estatutos, mismos que son fundamentales para la vida sindical.

"Los estatutos formulan las normas esenciales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia: son la ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamentan su existencia y, al mismo tiempo, la legitiman. Son el cuerpo legal que la entidad se

42. DE BUEN L., NESTOR, Op. Cit., PAG. 653.

da así misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen de la asociación. Sin dicha carta orgánica, el sindicato equivaldría a un grupo amorfo, sin finalidad, sin orientación, sin posibilidades, llamado a naufragar en un mar de rencillas, criterios dispares, tendencias opuestas, sin gobierno y sin voluntad colectiva, obligado a la improvisación permanente y expuesto a la dictadura de sus dirigentes".⁴³

"Cuando el Estado, por medio de sus organismos competentes aprueba las reglas estatutarias las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas legales".⁴⁴

El fin de los estatutos sindicales consiste en reglamentar la defensa de los intereses morales y económicos que el gremio persigue, sobre una adecuada organización interna que combine los derechos de los asociados con las atribuciones de sus dirigentes. En principio, el texto estatutario es de redacción libre en cuanto a fondo y forma, salvo restricciones legales o preceptos de inserción imperativa (fracciones VII y VIII, art. 371 de la L.F.T.).

La legislación laboral en su artículo 371 establece el mínimo de organización requerida para que el sindicato, en primer lugar se relacione jurídicamente con toda clase de personas y, en segundo, para que lleve una existencia activa interna, relacionada con los fines inherentes a su institución, los que ameritan una permanente disposición de solucionar los problemas del grupo.

"Sirven al primer fin los requisitos relativos al nombre, domicilio, dirección y directiva de los sindicatos; al segundo, el objetivo, las obligaciones y derechos de los asociados, las cuotas,

43. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, Op. Cit., PAGS. 315 y 316.
44. Ibidem, PAG. 315

las asambleas, la rendición de cuentas, las condiciones de admisión, las faltas sindicales y las sanciones, así como las reglas para la adquisición, disposición, administración y liquidación de los bienes sindicales, rendición de cuentas y época de hacerlas".⁴⁵

En virtud de la importancia que revisten los estatutos para la existencia jurídica del sindicato, a continuación transcribimos el art. 371 de la L.F.T., que como ya se señaló, establece cual debe ser el contenido mínimo de los estatutos:

Art. 371. Los estatutos del sindicato 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 trata 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 en los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

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

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Epoca de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Los sindicatos, en virtud del principio de la libertad sindical (art. 354 de la L.F.T.) pueden, en cierto momento, modificar sus estatutos. Esta facultad se encuentra consagrada de manera indirecta en el art. 377, fracción II al establecer:

Son obligaciones de los sindicatos:

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

Con lo anterior, damos por concluido el tema de los requisitos de fondo, y en seguida abordaremos el tema de los requisitos de forma.

Requisitos de forma:

El registro. Con el acta de la asamblea constitutiva, y con la elección de la primera directiva del sindicato, así como con la redacción de los estatutos; el sindicato en sí tiene ya vida propia igual que el ser humano desde su nacimiento, pero de acuerdo con el jurista Guillermo Cabanellas, "de igual forma que se impone para las personas físicas que se extienda una partida de nacimiento, para las personas jurídicas abstractas se exige algo similar: la inscripción

en un registro de asociaciones o la firma de un decreto u otra disposición administrativa que da fe de la existencia del sindicato y que le permite su desenvolvimiento".⁴⁶

"La intervención de las autoridades... posee más bien carácter formal; puesto que con su autorización o sin ella, con la inscripción registral o sin la anotación, la asociación o sindicato existe desde el momento en que se combinan los dos elementos necesarios para la vida de las personas; el corporal representado en este caso por sus afiliados y el espíritu asociativo, patentizado con la asamblea funcional positiva. El reconocimiento de la autoridad influye decisivamente en la posibilidad de obrar eficazmente con arreglo a las normas jurídicas".⁴⁷

Lo anterior se confirma con lo establecido por la jurisprudencia al establecer que:

"La personalidad jurídica del sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro".⁴⁸

Mas sin embargo, en México el procedimiento registral se ha convertido, quitándole el carácter declarativo que tiene en teoría, en la facultad que tiene el Estado para autorizar la constitución de los sindicatos siempre y cuando convengan a los intereses del gobierno, convirtiéndolo en un mecanismo de control que contradice la voluntad democrática que ostenta el actual sistema, violando flagrantemente el Convenio Internacional Número 87 en lo que hace al

46. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, Op. Cit., PAG. 317.

47. Ibidem.

48. JURISPRUDENCIA, APENDICE, 1975, 5a. PARTE, CUARTA SALA, PAG. 223

reconocimiento de la vida sindical...

En consecuencia, el registro sindical representa un instrumento mediatizador y represivo para suprimir las fuerzas democráticas y las corrientes divergentes del sindicalismo controlado.

Al momento de pedir el registro del sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje según se trate de competencia federal o local; nuestro ordenamiento legal en su art. 365 exige que a dicha solicitud se anexe por duplicado:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
2. Una lista con el número, domicilios y nombres de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas, o establecimientos en los que se prestan los servicios.
3. Copia autorizada de los estatutos.
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en donde se hubiese elegido a la directiva.

El artículo 366 de la L.F.T., expresa que una vez cubiertos los requisitos requeridos para el registro del sindicato, ninguna autoridad podrá negar el otorgamiento del mismo.

De igual manera dentro del texto del mismo precepto legal se desprende que la autoridad ante la cual se presentó la solicitud del registro debe resolver dentro de un término de sesenta días, si no lo hace, es facultad de los solicitantes requerirla para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, para que dentro de los tres días siguientes, expida la constancia respectiva.

En contra de la resolución en la cual se niega o concede el registro de los sindicatos únicamente procede el amparo indirecto. Al efecto, la Suprema Corte de Justicia ha pronunciado el siguiente criterio:

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. LA RESOLUCION QUE LO NIEGA O CONCEDE NO ES IMPUGNABLE EN EL AMPARO DIRECTO. Tratándose de las Juntas de Trabajo, el laudo es aquella resolución pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el caso del art. 750 en relación con el 600, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que el fondo de los conflictos jurídicos o económicos, individuales o colectivos, tramitados unos en términos de los arts. 751 a 781, otros al tenor del 789 al 815, y algunos conforme del 782 al 788 de la propia ley. No puede conceptuarse laudo, la resolución dictada por la junta, negando o concediendo el registro de un sindicato, porque no decide ningún conflicto laboral, sino una petición elevada por los interesados en la constitución del sindicato, que es tramitada mediante un procedimiento de donde no existen actor ni demandado, sino que a la simple solicitud recae la decisión de la junta, según se desprende de lo dispuesto por el art. 365 y 366 de la ley de la materia, por lo que contra tal resolución no procede el juicio de amparo directo, sino el indirecto ante el juez de Distrito que corresponda al tenor del artículo 114, fracción III de la Ley de Amparo, por tratarse de una resolución fuera de juicio.

Amparo directo 1779/93. Sindicato Unico de Trabajadores The Sidney Ross, Co., S.A., Septiembre, 1973, séptima época, vol. 57; Quinta parte, Pag. 37, Cuarta sala.

Con la obtención del registro queda entendido que el sindicato reunió satisfactoriamente los requisitos de fondo necesarios para su existencia, mismos que previamente fueron

verificados por las autoridades registrales, así mismo de acuerdo con nuestra legislación laboral vigente, dicho registro producirá los efectos legales ante todas las autoridades (art. 368), de igual forma el art. 374 expresa que el sindicato legalmente constituido pasa a ser una persona moral, teniendo facultades para:

- I. Adquirir bienes muebles.
- II. Adquirir los bienes inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de su constitución, y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Otro de los efectos del registro del sindicato es que éste tiene la facultad de representar a sus agremiados (art. 375).

El hecho de que se haya solicitado al sindicato el acta en donde conste que se eligió a la mesa directiva es con la finalidad de autorizar a esta para que represente a la institución ante todas las autoridades y en relación con los patrones, lo anterior se desprende de lo establecido en el art. 376 de nuestro Código del Trabajo.

Las causas por las cuales es posible la cancelación del registro del sindicato están contempladas en el art. 369 de la L.F.T. a saber:

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

Así mismo manifiesta el artículo anteriormente citado que la Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de resolver acerca de la cancelación del registro.

Para proceder a la cancelación del registro del sindicato, toda vez que existen derechos adquiridos de sus integrantes debe

demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente que se iniciará con la demanda, la cual debe ser legalmente notificada al sindicato demandado para que éste oponga las excepciones pertinentes y aporte las pruebas de que disponga al igual que su contraparte.

Por último, diremos que es obligación de los sindicatos proporcionar los informes que les sean solicitados por las autoridades laborales, siempre y cuando se refieran a su actuación como sindicato, de igual forma dentro del término de diez días, deben informar ante la autoridad ante la cual estén registrados, los cambios de su directiva y las modificaciones hechas a los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas (art. 377 de la L.F.T.).

El Lic. Jesús Castorena manifiesta que "una práctica administrativa ha establecido, contra el texto legal, que las reformas estatutarias no producen efecto y la mesa directiva carece de representación, entre tanto, la autoridad laboral no declara haber registrado las unas y la otra. La medida pone en manos de la autoridad la vida de los sindicatos".⁴⁹

C A P I T U L O T E R C E R O

PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

- 1) Clasificación de las Personas Jurídicas**
- 2) La Representación de los Sindicatos**
- 3) Formas de Extinción de la Personalidad Jurídica en los Sindicatos**

CAPITULO III. PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.

1) Clasificación de las personas jurídicas.

Para entrar de lleno al tema, en primer lugar daremos la definición que algunos teóricos del derecho exponen en relación a las personas jurídicas.

El civilista, Lic. Rafael Rojina Villegas, define a las personas jurídicas como "el ente capaz de derechos y obligaciones; es decir, el sujeto que puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas, en una palabra, el ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones".⁵⁰

Por su parte, Eduardo García Maynez, dice que la persona jurídica "es todo ente capaz de tener facultades y deberes".⁵¹

Ahora bien, dentro del campo jurídico se ha establecido que no solo el hombre es el único sujeto capaz de tener derechos y obligaciones, sino que también existen entes que aun careciendo de una realidad material o corporal se les ha reconocido capacidad para intervenir en determinada relación jurídica.

Lo anterior se confirma al ver que el Código Civil para el Distrito Federal, en su libro primero, título primero y segundo, tiene contempladas a las personas físicas y morales respectivamente.

50. ROJINA VILLEGAS, RAFAEL, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, TOMO I, ED. PORRUA, 22a. EDICION, MEXICO, D.F., 1989, PAG. 75.

51. GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO, ED. PORRUA, 38 EDICION, MEXICO, D.F., 1980, PAG. 271.

Así, el artículo 22 de dicho código dispone:

Artículo 22. "La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por nacimiento y se pierde por la muerte, pero desde el momento que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código".

De la lectura del artículo que acabamos de transcribir, se desprende que el término de persona física corresponde al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre en cuanto tiene derechos y obligaciones.

De igual manera, el artículo veinticinco del ordenamiento legal anteriormente citado, lejos de dar una definición de lo que es persona moral, únicamente declara quienes son éstas al establecer que:

Artículo 25. Son personas morales:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo, o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueran desconocidas por la ley.
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

Una vez que hemos visto a quienes la ley reconoce como personas morales, diremos que dicho término se otorga a toda aquella agrupación de individuos que constituida por decisión de todos y cada uno de sus miembros y reuniendo previamente los requisitos establecidos en la ley; obtienen la autorización del orden jurídico para actuar dentro del ámbito legal frente a terceros.

Mencionando lo anterior, pasaremos a analizar el término con el cual es catalogado al sindicato una vez que cuenta con la autorización del Estado, es decir, si se trata de una persona moral como lo contempla el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, o bien si se trata de una persona jurídica, criterio éste de varios doctrinarios del derecho.

Se critica la expresión "persona moral" diciendo que con ella no se atiende a la esencia del sujeto y por que la referencia de la moralidad lleva a un orden distinto de lo jurídico. Se prefiere el término persona jurídica ya que éste existe únicamente para fines jurídicos.

Para ejercer actos de derecho, la persona colectiva, en concreto el sindicato, necesita estar jurídicamente autorizado por el Estado y no moralmente.

Por ello es que se insiste en que es erróneo utilizar el término persona moral, porque si así fuera, y atendiendo al significado literal de la palabra moral, en la actualidad existen personas morales que no lo son. Se trata práctica y legalmente de verdaderas colectividades jurídicas, es decir, de personas jurídicas colectivas.

No es posible equiparar lo moral con lo jurídico, porque no todo lo jurídico es moral.

Por otra parte, el sindicato, para llevar a cabo su finalidad esencial que consiste en defender, proteger y mejorar los intereses de sus agremiados, requiere llevar sus actos a la colectividad, es decir, exteriorizarlos, estar en trato directo con terceras personas. En este sentido, es necesario mencionar que el derecho valora la conducta desde un punto de vista relativo, solamente en cuanto al alcance que tenga para los demás y para la sociedad; no así la moral, que valora la conducta en sí misma, en la significación integral y última que tenga para la vida del sujeto sin ninguna reserva ni limitación.

"La moral va a considerar los actos humanos en relación con el sujeto mismo y con terceros que los lleva a cabo, determinando entre los actos posibles de éste cual es la conducta debida; selecciona entre las posibilidades del comportamiento aquellas que son debidas o son lícitas, y solo se concreta a oponerlas a aquellos otros comportamientos posibles, pero indebidos, ilícitos o prohibidos. En cambio, el orden jurídico pone en referencia los actos de una persona (sindicato), con los de otra u otras (colectividad), estableciendo una coordinación objetiva bilateral o plurilateral entre el obrar de uno y el obrar de otros, de modo que la posibilidad debida o lícita, de un acto de un sujeto supone la facultad de éste de impedir todas aquellas conductas de los demás que de un modo o de otro resultaron incompatibles con el acto que el puede o debe lícitamente realizar".⁵²

Por último, diremos que rigiendo la moral a toda conducta libre de los sujetos, siendo más amplia y profunda que el derecho, no es posible atribuírsela a un sujeto de derecho como lo sería la asociación profesional que no tiene la intención de ir más allá de

52. GUTIERREZ VILLANUEVA, REYNOLD, LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURIDICA, ED. PORRUA, 1a. EDICION, MEXICO, D.F., 1990, PAG. 136.

de lo estipulado por el orden normativo laboral como lo es el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior concluimos que el término persona moral es un término mal empleado para establecer la contrariedad a la persona física. Lo adecuado sería emplear el término de persona jurídica colectiva definiéndola como aquella agrupación de individuos con cierta afinidad y con una meta en común, tendiente a realizarla y capaz de adquirir derechos y obligaciones para actuar frente a terceros, dentro de la vida jurídica de la sociedad.

Lamentablemente, la Ley Federal del Trabajo de 1970, tal vez guiándose por el Código Civil para el D.F., emplea el término de persona moral; lo anterior se desprende de la lectura del artículo 374 de la Legislación Laboral, no obstante que el anteproyecto de la misma, en su artículo 369, señalaba que los sindicatos legalmente constituidos eran personas jurídicas.

Para continuar con el tema que nos ocupa, a continuación haremos mención de las diferentes teorías acerca de la personalidad jurídica de los entes colectivos, tocando de éstas los puntos más importantes.

Teoría de la ficción. Tesis sostenida por el jurista Alemán Savigny, esta tesis contempla únicamente el aspecto formal, es decir, la creación de una asociación por el Estado, sin tomar en cuenta el fenómeno social. Sostiene así, que las llamadas personas morales son "seres creados artificialmente, capaces de tener un patrimonio. Persona es todo ente capaz de obligaciones y derechos, y dado que derechos solo pueden tenerlos los entes dotados de voluntad; por tanto, la subjetividad jurídica de las personas colectivas es el resultado de una ficción, ya que tales entes carecen de albedrío".⁵³

53. GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, Op. Cit., PAG. 278.

Aún cuando pueda existir una entidad sociológica, los entes colectivos no tienen voluntad ni libre albedrío, de aquí que la personalidad reconocida por el derecho sea artificial y contingente.

Una de las objeciones que se le ha hecho a dicha teoría es que la circunstancia de que las corporaciones no tengan voluntad propia no puede invocarse contra su existencia como sujetos jurídicos.

Otra de las objeciones es la relativa a la personalidad jurídica del Estado, como sujeto de Derecho Privado, es decir, como sujeto capaz de poseer, adquirir y transferir bienes. Si el Estado es una persona jurídica, ¿Qué autoridad le inviste de capacidad? ¿Cómo puede una ficción ser creada por otra ficción? Al respecto, Savigny responde que el Estado por ser la organización fundamental de la vida social, no es creado artificialmente, sino que tiene una existencia natural y necesaria.

Teoría Realista. Esta tesis sostiene que no es exacto que el hombre sea la única persona verdadera, reconocida por el ordenamiento jurídico, afirmando que la realidad orgánica, psíquica o social de las llamadas personas morales es indiscutible y suficiente para dotarlas de la calidad de sujetos de Derecho.

Desde el punto de vista de esta teoría, los entes colectivos son verdaderos organismos comparables al humano individual. La definición de Claudio Bernard, según la cual, "organismo es un todo viviente formado de partes vivientes, puede aplicarse tanto al hombre individual como a las personas colectivas, tan reales como las primeras".⁵⁴

Las asociaciones humanas son unidades reales que con el reconocimiento de su personalidad por el derecho solo reciben lo que corresponde a su verdadera índole.

54. Ibidem, PAG. 287.

La personalidad no implica necesariamente una conciencia y una voluntad propias de la entidad que está revestida de ella. Para que se pueda hablar de personalidad, basta que se considere una entidad, la cual consistirá en un grupo organizado de individuos humanos en busca de un fin específico, que representa el principio animador de ese grupo.

Muchos autores que defienden esta teoría, manifiestan que el ente social es creado, para la consecución de los fines individuales y comunes de quienes lo integran. Así, "un ser moral tiene una voluntad propia que es expresada por las personas físicas que la dirigen, y este ser moral tiene una actividad distinta de la personal de sus dirigentes. Cuando se comprueba que hay una voluntad o una actividad, se debe acordar a la agrupación una protección legal para dar efecto a esta voluntad y permitir el desarrollo de esta actividad..."⁵⁵

En cierto momento, el sindicato puede ajustarse a esta tesis, dado que la asociación profesional es una realidad y una necesidad social, lo anterior en virtud de que está integrado por hombres, individuos que se unen para la consecución de un fin; más sin embargo, para actuar frente a la sociedad y hacer valer sus derechos como tal, requieren de la autorización del Estado.

Teoría de Ferrara. Para la existencia de la persona jurídica colectiva, Francisco Ferrara menciona tres elementos:

1. Un conjunto de hombres, de individuos reunidos con el propósito de alcanzar un fin determinado. El número de miembros puede ser limitado o ilimitado abarcando así a una comunidad entera.

55. RIPERT, GEORGES y BOULANGER, JEAN, cit. por GUTIERREZ VILLANUEVA, REYNOLD, Op. Cit., PAG. 149.

2. El segundo elemento esencial de las personas jurídicas es el fin, la razón de ser del ente colectivo. El fin determina el objeto de su actividad, la esfera dentro de la cual se extiende el círculo de hombres para que exista. El fin va a ser el que determinará si es una persona de interés privado o de utilidad pública.

3. El tercer elemento es el reconocimiento de las personas jurídicas colectivas.

Este reconocimiento es el que otorga la personalidad jurídica al ente colectivo, reconocimiento dado según Ferrara por el derecho objetivo.

El reconocimiento hace que allí donde había una pluralidad de titulares unidos para la consecución de un fin, exista a partir de entonces un sujeto único, en el que aquellos individuos han venido a fundirse y a concentrarse.

Para Ferrara, "esas organizaciones pueden nacer y vivir en forma independiente del reconocimiento hecho por el derecho objetivo, sin embargo carecerán de la autorización del Estado para intervenir en la vida jurídica; en concreto, no son sujetos de derecho y por consiguiente no podrán existir para la sociedad. La elevación a sujeto de derecho es la creación y atribución de una cualidad jurídica que deriva del derecho objetivo y que tiene el carácter técnico de una concesión administrativa. El Estado obra como órgano de derecho, concediendo la personalidad y obra constitutivamente".⁵⁶

García Maynez, al criticar dicha teoría, manifiesta que "decir que el reconocimiento es un acto constitutivo de la

56. Ibidem, PAG. 153.

personalidad jurídica, equivale, en el fondo, a sostener una opinión esencialmente igual a la defendida por Savigny y sus adeptos. Es cierto que Ferrara habla de reconocimiento de la personalidad por el derecho objetivo y no simplemente por el Estado; mas sin embargo, no precisa que entiende por Derecho objetivo... Por otra parte, si se afirma que el reconocimiento tiene eficacia constitutiva, el empleo del término resulta inadecuado, pues se reconoce lo ya conocido, lo preexistente, se constituye o crea lo que no existía" 57

En opinión del maestro Néstor de Buen, y de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, existen dos etapas importantes en la vida del sindicato, el primero corresponde a su constitución, digámoslo de otra manera, a su nacimiento existe la voluntad de un grupo de individuos a concebir, crear, constituir un nuevo ser, un nuevo ente colectivo que participe en la vida jurídica de la sociedad, lo anterior lo encontramos fundamentado en nuestra legislación laboral en sus artículos 357 y 354; una vez constituido este nuevo ser pasa a la segunda etapa, la cual, en mi opinión, es la más importante si es que quiere y desea cumplir con sus objetivos y entre los cuales se encuentran el representar a sus agremiados y velar por sus intereses, este momento lo constituye el registro ante la autoridad correspondiente. La Junta de Conciliación y Arbitraje o bien la Secretaría de Trabajo y Previsión Social son las autoridades que deben únicamente dar fe de la existencia del nuevo ser, van a constatar que este nuevo ser reúne los requisitos necesarios y que es viable para conformar parte de la sociedad como un nuevo ente jurídico dotado de derechos y obligaciones.

En relación al registro, se refieren diferentes preceptos de nuestra legislación laboral, así tenemos al artículo 365, 366, 367, 369, 370 y 374.

57. GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, "INTRODUCCION", Op. Cit., PAGES. 293-294.

"El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".

Insistimos que el artículo anteriormente citado es de suma importancia para el sindicato, ya que una vez registrado el nacimiento de éste, puede acudir ante cualquier autoridad, incluso ante aquellas que están fuera de la materia laboral, y de esta manera cumplir no nada más con los objetivos que le han sido encomendados, sino defenderse de todo aquello que le cause agravio.

En ningún momento se contradice que el sindicato nace o está constituido desde antes de su registro, esto en clara referencia al artículo 364, mismo que manifiesta que el sindicato debe constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Mas sin embargo, su constitución no es suficiente para que pueda actuar ante cualquier autoridad sino que para eso se requiere su registro y así, una vez obtenido éste, podrá ejecutar actos jurídicos como persona jurídica colectiva que es; el sindicato requiere de un acto estatal con carácter confirmativo y no como dice Francisco Ferrara de un acto constitutivo. Después de esa confirmación los actos realizados por esa asociación se reconocerán. Esto se encuentra plasmado con otras palabras en el artículo 369 que dice que el registro del sindicato otorgado por las autoridades correspondientes surte efectos ante todas las autoridades.

Por su parte, el artículo 374 de la ley comentada le otorga la calidad de persona moral que como se ha expresado, ha nuestro parecer es un término mal empleado al sindicato legalmente constituido; en mi opinión muy personal, estará legalmente constituida cuando reúna tanto los requisitos de fondo y forma, ya

que si únicamente reúne los requisitos de fondo tendrá una existencia de hecho y será un ente colectivo únicamente, y esto sería, confirmando la idea de Néstor de Buen, la primera etapa de la vida del sindicato; ya reuniendo el requisito de forma, es decir el registro, su segunda etapa de vida, es cuando la autoridad le reconocerá al ente ya constituido de hecho la personalidad jurídica resultado del acuerdo de su constitución y pasará a ser un ente jurídico colectivo de hecho y derecho.

En este orden de ideas, llegamos a la conclusión de que la personalidad jurídica del ente colectivo, en este caso el sindicato, la tiene desde el momento en que un grupo de individuos deciden reunirse para perseguir, en su conjunto, los fines que les sean comunes, y lo que hace el Estado es únicamente reconocer esa personalidad ya existente para que los actos que realice el sindicato sean reconocidos por las diferentes autoridades.

Una vez que hemos llegado a la conclusión de que el sindicato tiene una personalidad jurídica desde el momento que se constituye por la voluntad de un grupo de individuos con la finalidad de que dicho sindicato tutele, defienda y represente los intereses de sus afiliados; y que dicha personalidad es reconocida por el Estado mediante un acto administrativo, es decir, mediante el registro; por otra parte, veremos que al sindicato se le ha pretendido encasillar en el campo del derecho privado, lo anterior en virtud de que no es un ente creado por el Estado, no persigue fines públicos y tampoco es depositario de la fuerza pública. En concreto, los sindicatos reúnen todos los elementos típicos que distinguen a los entes privados de los públicos: origen espontáneo, finalidad muy diferente a la del Estado e igualdad de derechos con otras asociaciones del mismo carácter.

No se puede catalogar al sindicato como un ente de derecho

público, ya que público, de acuerdo con Francisco Ferrara, "significa estatal, luego son personas públicas, el Estado y todas las instituciones que con autonomía jurídica forman parte de él, ya que derecho público es exclusivamente aquel con arreglo al cual se constituye el Estado y vive como sujeto de Derecho".⁵⁸

Por otro lado, parece ser que el Código Civil para el Distrito Federal cataloga o clasifica, en cierto momento, al sindicato dentro del derecho privado; así, el artículo 25 del Código citado establece que son personas morales:

I. La Nación, los Estados y los Municipios;

II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley... con esta fracción se está dividiendo a las personas jurídicas de derecho público, luego entonces, las personas jurídicas colectivas señaladas en las fracciones siguientes del artículo citado, serán personas de derecho privado y entre ellas se encuentra el sindicato; con la observación anterior quedará legalmente fundamentado lo expresado líneas arriba.

Por último, hay algunos autores que han pretendido establecer otra ramificación del derecho, al cual han optado por llamar "Derecho Social", mismo que es un punto intermedio entre el Derecho Público y el Privado.

El jurista Mario de la Cueva estima que el sindicato pertenece a esta nueva rama del derecho, manifestando que el derecho del trabajo no es un derecho regulador de la vida y de la actividad del Estado y, por lo mismo, la institución sindical no puede pertenecer al Derecho Público; de igual forma expresa que es imposible que el Derecho del Trabajo pertenezca al Derecho Privado porque no reglamenta relaciones entre particulares.

Así, el Derecho del Trabajo, con todas las instituciones que crea y regula forman parte de un género nuevo que es: el Derecho Social. En conclusión, se puede afirmar que la personalidad jurídica

de los sindicatos no es ni pública ni privada, es una personalidad social, distinta de las dos categorías anteriores, porque no es ni una persona estatal ni una sociedad civil o mercantil.

2. La Representación de los Sindicatos.

Antes de entrar al tema en cuestión, en primer lugar haremos mención del primer órgano del sindicato, ya que de éste es de donde surge la directiva del ente jurídico colectivo. Dicho órgano lo constituye la asamblea.

De la Cueva, al referirse a la asamblea constitutiva, manifiesta que es una "coalición suprasindical, una especie de poder constituyente no sólo porque es la creadora del sindicato, sino también porque es la autora de los estatutos a los que hemos llamado normas sindical".⁵⁹

La asamblea está constituida por la reunión de todos los afiliados al sindicato que por convocatoria expresa, o por concurrencia más o menos espontánea, deliberan sobre asuntos de la asociación profesional.

Como es de apreciarse, la asamblea no constituye el órgano representativo del sindicato, lo anterior de acuerdo a nuestras leyes, sin embargo, y dado que de la asamblea es de donde surge el órgano representativo del ente jurídico colectivo, hay quienes estiman que aquella es la representación genuina de la entidad, porque "esta representación tiene una voluntad colectiva que se manifiesta, y esa voluntad es la que en sí integra el principal órgano de la asociación. La asamblea por lo tanto, es la

59. DE LA CUEVA, MARIO, Op. Cit., PAG. 319.

representación colectiva y verdadera del organismo, aunque se encuentra sometida a ciertas normas legales y estatutarias, de las cuales no puede salirse. Fuera de tales limitaciones, la asamblea es soberana; sus acuerdos revelan la existencia de un órgano supremo, al cual están necesariamente supeditados los restantes. Esta situación deriva de una evidencia de potestades; los directivos han sido elegidos por la asamblea, por consiguiente, han de estar a su servicio y no aquella a las órdenes de éstos". 60

La asamblea es, en concreto, el órgano supremo de la asociación profesional, es el órgano deliberante cuyas determinaciones obligan a la totalidad de los asociados aún cuando éstos no concurren a las mismas y exista un desacuerdo (una parte mínima) respecto a las resoluciones que ahí se tomen.

Si bien es cierto que nuestra legislación laboral no hace mención alguna referente a los diferentes tipos de asambleas que existen o se llevan a cabo dentro del funcionamiento del sindicato, sin embargo existen algunos artículos que dan a entender que aparte de las asambleas ordinarias existen otras clasificaciones ya que de lo contrario, el calificativo de ordinarias vendría sobrando.

Por lo anterior, a continuación haremos mención de las asambleas que se llevan a cabo, a nuestro parecer, dentro del sindicato.

-La Asamblea Constituyente. Con la cual se le da vida al sindicato y se designa a la primera mesa directiva, lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 355, fracciones I y IV.

60. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, Y, ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, LUIS
Op. cit., PAG. 319.

-La Asamblea Ordinaria. Se llevan a cabo en periodos previstos en los estatutos y tratan asuntos relacionados con la actividad común del sindicato así como temas necesarios para el buen funcionamiento de la asociación profesional, art. 371, fracción VIII.

-La Asamblea Extraordinaria. Se llevan a cabo por iniciativa de la junta directiva o secretario general, para tratar situaciones o problemas imprevistos; de igual forma la manera en que deberán efectuarse debe estar contemplada en los estatutos.

-Para que la asamblea pueda deliberar y resolver sobre determinado tema con eficacia, debe cumplir con una serie de requisitos, entre los cuales se encuentran:

- a) Que haya sido convocada en forma y tiempo.
- b) Que exista una orden del día, misma que debe contener, los puntos a tratar.
- c) El quórum necesario para deliberar, es decir, para tomar las decisiones pertinentes, se requiere de un número determinado de los miembros del sindicato (51%, art. 371, fracción VIII).
- d) Que el acto se desarrolle de acuerdo a los principios estatutarios.
- e) Que se levante el acta de sesión correspondiente.

Por otra parte, es importante señalar que es facultad de la directiva del sindicato convocar a las asambleas; pero si no lo hace en tiempo, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o sección pueden hacer la petición a la directiva a fin de que se efectúe la convocatoria y si se abstiene de convocar en un término de 10 días los solicitantes podrán celebrarla. Para tal efecto es necesario que concurren las dos

terceras partes de los integrantes de la asociación o en su caso de la sección; para que la asamblea sesione y sea válida la resolución que de ella emane se requiere que sea aprobado por lo menos el 51% del total de los miembros del sindicato. Lo anterior se encuentra contemplado en el ya varias veces citado artículo 371, fracción VIII de nuestra Legislación Laboral.

Existen otros preceptos legales en nuestra Ley Federal del Trabajo, mismos que se refieren al órgano supremo del Sindicato.

Así, del artículo 371, fracción VIII, incisos "a" y "d", se desprende que la Asamblea, aparte de órgano constitutivo, tiene el carácter de órgano jurisdiccional interno del sindicato, ya que es el encargado de conocer de las faltas sindicales e imponer las sanciones establecidas en los estatutos; así mismo, la fracción XV del mismo artículo le da el carácter de órgano legislativo ya que de la asamblea es de donde surgen los estatutos que son las normas que van a regir la vida interna del sindicato.

Por medio de la asamblea se decide sobre la disolución del sindicato (art. 379, fracción I).

LA DIRECTIVA

La representación de las personas jurídicas colectivas (personas morales de acuerdo al art. 25 del Código Civil para el Distrito Federal), es trascendental para que puedan llevar a cabo los fines para lo cual han sido creadas. y toda vez que es independiente de los miembros que la integran, necesita de órganos representativos que concreten sus manifestaciones.

En este orden de ideas, la representación del sindicato se ejerce a través de los órganos establecidos en los estatutos,

siempre con el reconocimiento de la autoridad laboral correspondiente, lo anterior queda de manifiesto al leer el art. 365, fracción IV, en relación con el art. 692, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo, mismos que establecen:

Art. 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.

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva".

Por su parte, el art. 692, en su fracción IV, dispone:

Art. 692. "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

El hecho de que la autoridad laboral reconozca o habilite a determinados órganos para que representen al ente jurídico colectivo no implica que tales órganos constituyan una nueva persona jurídica sino que son parte formal de la asociación. Su carácter y funciones se determinan por la ley y los estatutos. De tal manera que actuarán siempre de acuerdo a lo establecido en lo que ha dado en llamarse Ley Interna del sindicato.

De lo expuesto hasta el momento, podemos decir que la Directiva es el órgano material y representativo del sindicato, a cuyo cargo debe estar la administración del patrimonio social y el cumplimiento de las disposiciones estatutarias y legales así como también dar cauce o seguimiento a las resoluciones que se tomen en las asambleas para lograr así las finalidades sociales para lo cual fueron creadas.

Una vez elegida la directiva por los trabajadores, ésta se transforma de hecho y de Derecho en una jerarquía sindical, por cuanto ejerce poderes, incluso sobre los afiliados.

Atendiendo el principio de libertad sindical, la ley autoriza a los sindicatos para que mediante su órgano supremo se designe a la Directiva (art. 365, fracción IV), así mismo, es facultad de los integrantes de la colectividad señalar o formular el procedimiento para la elección de este órgano ejecutivo y el número de miembros que lo integran, así como también señalar el periodo de duración; lo anterior debe estar contemplado de acuerdo al art. 371, fracciones IX y X, en los estatutos del sindicato.

En cuanto a la denominación de los puestos directivos, nuestra legislación laboral insinúa ciertos nombres. Así se menciona al secretario General (art. 376) y al secretario General de Organización y de Actas, lo cual no puede constituir una norma de obligado cumplimiento, ya que nada impide y así se desprende del precepto citado que en los estatutos se adopte una solución diferente.

De ahí que el maestro Jesús Castorena, al referirse a los representantes del ente jurídico colectivo expresa: "Quien representa a los sindicatos, es la mesa Directiva o comité ejecutivo. Se trata de un grupo colegiado compuesto de varias personas, secretario general o presidente y de uno o varios

secretarios a cuyo cargo corre el despacho, conocimiento y resolución de los asuntos correspondientes de una rama".⁶¹

A la cabeza de la Directiva Sindical se encuentra el Secretario General o Presidente o la persona que se designe como representante. Este, además de llevar la representación legal, preside las sesiones de la junta directiva, puede convocar a juntas o asambleas extraordinarias, vela por el mantenimiento o la disciplina sindical y la aplicación de las sanciones impuestas a los miembros. Propone medidas y reglamentaciones para el mejor funcionamiento de la institución, firma las actas aprobadas en la asamblea para darles su validez correspondiente; junto con la secretaría de administración autoriza los gastos y el retiro de fondos convenientes, etc.

No obstante que nuestra legislación laboral apoya el principio de libertad sindical, dentro de Nuestra Ley Federal del Trabajo existen ciertas limitantes o prohibiciones para conformar la directiva; así, el art. 372 de la ley en cita, prohíbe que formen parte del órgano representativo o ejecutivo del sindicato los trabajadores menores de dieciséis años y los extranjeros. El hecho de que los trabajadores extranjeros no puedan formar parte de la directiva sindical, no les impide sindicalizarse.

Entre las obligaciones de la Directiva que señala nuestra Ley Federal del Trabajo, se encuentra la establecida en el art. 373, misma que es de suma importancia y que debe cumplirse cabalmente ya que constituye en cierta medida una tranquilidad para los agremiados. Dicha obligación consiste en rendir a la asamblea cada

61. CASTORENA J., JESUS, Op. Cit., PAG. 245.

seis meses, por lo menos, un informe detallado de la administración del patrimonio sindical. Lo anterior constituye una medida en contra de la corrupción interna de la asociación profesional. Otro de los preceptos legales de gran importancia para el sindicato, y en concreto para la Directiva del mismo, lo constituye el art. 376, párrafo segundo, mismo que establece:

... "Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

La disposición anterior es conveniente, ya que de lo contrario, el patrón podría despedir al representante sindical si éste no actúa de acuerdo a los intereses de aquél.

Cada vez que se lleve a cabo un cambio de Directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta de la asamblea en donde se haya elegido a los nuevos representantes del sindicato, lo anterior a efecto de que puedan los recién electos, representar a la asociación profesional. Lo anterior lo deberán comunicar a la autoridad registradora dentro de un término de diez días después de la elección (art. 377, fracción II de la L.F.T.).

Por último, y para concluir con este tema, diremos que la Directiva sindical es responsable ante la asociación y terceras personas en los términos en que lo son los mandatarios cuando se excedan de sus facultades; la responsabilidad es de la directiva y no de cada uno de los miembros del sindicato (arts. 2545, 2562, 2565, 2581 y 2583 del Código Civil para el Distrito Federal).

3. Formas de extinción de la personalidad jurídica en los sindicatos.

Al tocar el tema de la personalidad jurídica del sindicato,

manifestamos que éste, para llegar a ser un ente jurídico colectivo, necesita de dos elementos que son indispensables para su existencia; el primero de ellos es el que exista la voluntad de un grupo de individuos que tienen metas en común y que entre estas se encuentren la defensa de sus derechos laborales y el buscar mejores condiciones de trabajo. Con este hecho manifestamos que el sindicato, desde el momento de su constitución contaba ya con una personalidad jurídica. Lo anterior queda de manifiesto y avalado con la siguiente ejecutoria denominada:

"SINDICATOS, SU PERSONALIDAD.

La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de constitución, aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho de su registro.

Quinta época, tomo XLVIII, pág. 278, Unión Piedad Luna, cuarta sala".62

También insistimos en que para los actos realizados por el sindicato tengan validez ante cualquier tipo de autoridad, se requiere de su registro, el cual viene a constituir el segundo elemento esencial para que la organización profesional sea reconocida como un ente jurídico colectivo. Si carece de ese acto de carácter confirmativo, el sindicato estará impedido para actuar con respecto a la naturaleza misma de la asociación.

En este orden de ideas podemos expresar que el registro sindical constituye en cierto momento el reconocimiento del Estado de la constitución y organización de los sindicatos, capacitándolos

62. JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES, 1974-1975, MEXICO, D.F., ED. MAYO, 1978, PAG. 930.

para el ejercicio de las funciones que la ley le asigna. Así, la posibilidad de actuar jurídicamente de la organización profesional está subordinada al acto declarativo del Estado, es decir, a su registro.

Por lo anterior, el hecho de que determinada asociación profesional pierda su registro, no implica que se extinga su personalidad jurídica; lo que ocasiona dicha pérdida es únicamente la posibilidad de que el ente jurídico colectivo pueda ejercer frente a cualquier tipo de autoridad la defensa de sus intereses.

La única forma de extinguir la personalidad jurídica del ente sindical es en los casos previstos en el art. 379 de nuestra Legislación Laboral, mismo que a la letra dice:

Art. 379. Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren.

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Como es de apreciarse, en los casos anteriormente señalados, no interviene ninguna autoridad, dejando al arbitrio de los miembros del sindicato la disolución del mismo.

Por otro lado, la cancelación del registro compete a las autoridades laborales, ya que si el sindicato deja de contar con los requisitos que la ley le obliga a reunir para su constitución, se hará acreedor a la cancelación del mismo; en este supuesto, no es por voluntad de los ajremiados sino por la vigilancia de la autoridad laboral.

Dentro de la doctrina jurídica, varios estudiosos del

Derecho opinan que otras de las causas por las cuales puede perder el sindicato su personalidad jurídica, es por el hecho de que deja de tener el número de miembros exigidos por la ley, es decir, veinte o tres, de acuerdo a si es un sindicato de trabajadores o bien un sindicato patronal.

Por último, el Código Penal para el Distrito Federal establece otra forma de cómo el sindicato puede perder su personalidad jurídica; lo anterior queda de manifiesto al leer el art. 11 del código en cita que establece:

"Cuando algún miembro o representante de una persona jurídica, o de una sociedad, corporación o empresa de cualquier clase, con excepción de las instituciones del Estado, cometa un delito con los medios que para tal objeto las mismas entidades le proporcionen, de modo que resulte cometido a nombre o bajo el amparo de la representación social o en beneficio de ella, el juez podrá, en los casos exclusivamente especificados en la ley, decretar en la sentencia la suspensión de la agrupación o su disolución cuando lo estime necesario para la seguridad pública.

CAPITULO CUARTO

EFFECTOS DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION SINDICAL

- 1) Concepto de Disolución**
 - A) Causas de la Disolución**

- 2) Concepto de Liquidación**
 - A) Efectos de la liquidación y desintegración sindical**
 - B) Regulación Jurídica de la Liquidación del Patrimonio Sindical**

CAPITULO IV. EFECTOS DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION SINDICAL

Todo ente jurídico colectivo, llámese sociedad, asociación, cooperativa o sindicato, tiende a desaparecer o transformarse en cualquier momento; las causas pueden ser varias y entre ellas tenemos: por la voluntad de los miembros que integran al ente colectivo, por expiración del término fijado en sus estatutos, por no cumplir con el objetivo principal por el cual fue creado o bien por quedar éste consumado, por falta de capital, por no cumplir con los requisitos establecidos en la ley, por resolución judicial, por no cumplir con lo establecido en los estatutos o bien porque la persona abstracta tiende a unirse a otra y por consiguiente una de estas personas desaparece.

En este sentido, y para continuar con el desarrollo de este trabajo, enseguida plasmaremos en el mismo la definición de la palabra disolución para después aplicarla en materia laboral y en concreto, en lo referente a la disolución sindical, mencionando también las causas que dan origen a la desaparición del ente colectivo del campo jurídico.

1) Concepto de disolución.

La palabra disolución, entre otras cosas, significa: separación, desunión, destrucción de un vínculo.

Hay disolución cuando finaliza la plenitud jurídica del ente colectivo, es decir, la total vigencia de su objeto y de sus mecanismos internos, por la concurrencia de determinadas causales legales, o bien por la voluntad de los miembros.

Toda persona jurídica colectiva dotada de vida propia y formalmente independiente de sus integrantes, puede extinguirse por

la voluntad de los miembros o por circunstancias ajenas a la voluntad social.

La disolución no es un estado, es un momento en la vida de la persona moral originada por circunstancias específicas que traen consigo profundas consecuencias.

La disolución constituye entonces el término o final de la existencia de las personas jurídicas abstractas y entre dichas personas encontramos al SINDICATO; una de las principales consecuencias de esa disolución la constituye el fin de la interdependencia profesional, los asociados pierden la conexión social anterior, aún cuando puedan conservar los lazos de colegas, el centro asociativo pasa a tener otro destino y los bienes de la asociación se transmiten a otras manos.

Producida la disolución, el sindicato no se extingue, subsiste el sujeto del derecho, pero con las siguientes características:

- a) Conserva la personalidad al solo efecto de la liquidación.
- b) Se modifica el objeto como consecuencia de la modalidad que antecede.
- c) Se produce un cambio en el régimen de sus relaciones internas.

Dentro de la doctrina jurídica se expresan varias causas que dan origen a la liquidación sindical, mismas que enseguida abordaremos para ver lo que dice nuestra legislación laboral al respecto.

A) Causas de la disolución.

En su tratado de Política Laboral y Social, los maestros

Guillermo Cabanellas y Alcalá Zamora, clasifican las causas que pueden dar lugar a la disolución de un sindicato en:

a) Natural. Cuando se cumple el plazo fijado en los estatutos o se alcanzan los objetivos por los cuales fue creada la asociación.

b) Voluntaria. Si media acuerdo de la junta general de asociados, en este caso no se requiere de la voluntad de todos los agremiados, pero si ajustarse a los estatutos y a lo establecido en nuestra legislación laboral que exigen una mayoría forzada.

c) Estatutaria. Cuando el sindicato no puede dar cumplimiento a las normas contenidas en su propia reglamentación.

d) Forzosa. Por la disposición de los poderes públicos ante infracciones reales o supuestas.

e) Legal. Cuando algún precepto positivo impide la subsistencia de la asociación, como por ejemplo la disminución del número de afiliados por debajo del mínimo previsto en nuestra legislación.

Por su parte, el jurista Alfredo J. Ruprecht divide a las causas de disolución en voluntarias y forzosas. "Las primeras comprenden diversas situaciones como son: causas estatutarias, voluntad de los miembros y transformación o fusión del sindicato".⁶³

Las causas voluntarias se producen cuando el estatuto determina esa circunstancia, como podría ser el vencimiento del plazo fijado o bien cuando se hace patente la decisión de los miembros de la asociación; dicho albedrío de los integrantes del ente jurídico colectivo puede ser expreso o tácito. El primero mediante la observación de lo establecido en los estatutos, el segundo cuando los agremiados no cumplen con sus deberes y el sindicato deja de funcionar.

63. RUPRECHT, ALFREDO J., Op. Cit., PAG. 120.

Por último, la fusión o unión de dos o más sindicatos significa cuando menos la desaparición de uno, dando nacimiento a una nueva persona jurídica acatando las normas establecidas.

"Las causas forzadas pueden dividirse a su vez en tres motivos: estatutarios, legales y externos".⁶⁴

A este respecto, las causas estatutarias por las cuales se puede disolver el ente jurídico colectivo, de acuerdo con el maestro Alfredo J. Ruprecht, serían por carecer del mínimo de agremiados requerido por la ley, carencia de la dirigencia sindical o falta de patrimonio.

Las causas legales vendrían a darse cuando se viola la ley o los estatutos, y por último, las causas externas por las cuales puede desaparecer la asociación profesional serían la desaparición de la empresa, la guerra, el estado de sitio y situaciones similares.

Nuestra legislación laboral, al referirse a la disolución sindical, únicamente hace mención en el art. 379 de dos causales mediante las cuales puede desaparecer el sindicato al establecer:

Art. 379. Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

A nuestro juicio, existen otras dos causas por las cuales los miembros del sindicato pueden acordar la disolución de éste,

64. Ibidem, PAG. 121.

mismas que deben estar implícitas dentro del art. 379 de la legislación comentada anteriormente y serían:

- a) Por la fusión de un sindicato a otro.
- b) Por dejar de tener el número de agremiados requeridos por la ley.

En el primer caso, porque la fusión de un sindicato a otro implica la disolución de ambos o por lo menos de uno de ellos; en el segundo supuesto deriva de lo establecido en el art. 364 de nuestra ley en comento, que interpretado a contrario sensu, los sindicatos deberán disolverse cuando no cubran este requisito legal y esencial para su funcionamiento.

Por último, y de acuerdo con el art. 370 de nuestra legislación laboral, es pertinente señalar que los sindicatos no pueden suspenderse, disolverse o cancelarse por la vía administrativa, de ahí que las personas que estén interesadas en la disolución, suspensión o cancelación del sindicato, deben presentar su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que es el tribunal competente para resolver al respecto.

Enseguida nos abocaremos al tema de la liquidación del patrimonio sindical, no sin antes señalar en que consiste éste, como se constituye y que dice nuestra legislación laboral al respecto.

Todo ente jurídico colectivo, para poder llevar a cabo los fines para los cuales fue creado, necesita de medios económicos, en este caso la asociación profesional no es la excepción. Estos medios económicos son los que constituyen el patrimonio sindical y no es otra cosa que "el conjunto de los derechos y compromisos de una persona apreciables en dinero".⁶⁵

65. DE LA CUEVA, MARIO, Op. Cit., PAG. 360.

Para el maestro Guillermo Cabanellas, "cuando el patrimonio no ha sido todavía aportado por los socios, constituye solamente una expectativa, pero es suficiente en lo económico. El simple reconocimiento de los asociados en el mismo acto inicial, de las cuotas que deberán abonar significa la existencia de un activo, el cual integra ya el patrimonio de la entidad. Aún cuando la asociación profesional no tuviera más que créditos pendientes en ellos consistiría su patrimonio".⁶⁶

El patrimonio sindical lo constituye tanto el activo como el pasivo de la entidad; más sin embargo la asociación requiere de un activo inicial ya que de lo contrario no podrá cumplir los fines que se propone realizar, y ese activo inicial lo constituyen las cuotas sindicales que son un porcentaje sobre el salario del trabajador que éste debe pagar periódicamente al sindicato del que forma parte.

Las cuotas sindicales son acordadas por los trabajadores en la asamblea constitutiva. Dicha obligación debe estar implícita en los estatutos del sindicato, así lo establece el art. 371 de la L.F.T., en su fracción XII.

En el caso de que en los estatutos se carezca de este señalamiento, no se podrá exigir de los trabajadores ninguna aportación.

Dado que las cuotas sindicales derivan del salario de los trabajadores, lo cual, en cierta forma, constituye un menoscabo en el patrimonio de éstos, por lo que es difícil que cumplan con dicha obligación, en consecuencia, la L.F.T. obliga a los patrones a hacer la deducción de dichas aportaciones y ponerlas a disposición del sindicato. Lo anterior de acuerdo a lo establecido en el art. 110,

66. CABANELLAS, GUILLERMO, Op. Cit., PAG. 323.

fracción VI en relación con el art. 132, fracción XXII de la ley en cita.

Si bien es cierto que las cuotas sindicales interesan única y exclusivamente a la asociación profesional y por tal motivo es injusto que dichas aportaciones corresponda deducirlas a los patrones del salario del trabajador sindicalizado, mismas que pondrá a disposición del sindicato, también lo es que el empresario es la única persona que directamente tiene acceso al salario del obrero, y por tal motivo es válida la obligación que tienen los patrones a este respecto, misma que como ya se dijo antes, se encuentra fundamentada en lo establecido en los arts. 110, fracción VI y 132, fracción XXII de nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que de otra forma sería difícil para no decir que imposible que el sindicato se allegara de esas aportaciones.

En relación a la administración del patrimonio sindical, se ha establecido en la ley, que corresponde a los miembros del sindicato establecer en los estatutos las reglas para la adquisición administración y disposición de los bienes, patrimonio de la asociación profesional, ya que son ellos, los agremiados, quienes mediante la aportación que periódicamente realiza, hacen posible la existencia de dicho patrimonio. (Art. 371, fracción XI y XII de la L.F.T.).

Mas sin embargo, y con el fin de resguardar los intereses de la clase trabajadora, creemos conveniente que la ley de la materia debe de exigir a las personas que pasan a tomar la dirección y administración del sindicato, una declaración del patrimonio con el que cuentan al momento de que tomen posesión de su cargo, de igual forma al momento de dejar el puesto en el cual se desempeñaban, ya sea por transcurrir el término para el cual fueron elegidos o por decisión de los miembros integrantes del sindicato, evitando así la

desviación del patrimonio sindical, lo cual traería como consecuencia, una mejor y más clara administración del patrimonio de la persona jurídica colectiva.

De esta forma se beneficiaría al trabajador, el cual tendría más confianza en sus representantes, evitándose además el enriquecimiento ilícito del dirigente sindical, protegiendo al obrero que de buena fe y con muchos sacrificios se desprende de una parte de su, ya de por sí raquítico, salario.

Por lo anterior, proponemos que se amplíe la fracción IV del art. 365 de la Ley Laboral para quedar como sigue:

Art. 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:

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido a la directiva, anexando una declaración del patrimonio con que cuentan las personas que se harán cargo de la dirección y administración del sindicato al momento de tomar posesión de su cargo.

De igual forma, se exhorta a que se amplíe la fracción II del art. 377 de la ley en comento para quedar como sigue:

Art. 377. Son obligaciones de los sindicatos:

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva, anexando la declaración patrimonial de los directivos y

administradores salientes al momento de dejar el cargo; las modificaciones de los estatutos acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas...

Por último diremos que el patrimonio del sindicato también lo constituyen aparte de las cuotas sindicales, los bienes adquiridos y sus frutos, las contribuciones especiales, las donaciones y legados, las multas impuestas a los miembros y aunado a ello, las deudas que en cierto momento adquieren los sindicatos.

La liquidación del patrimonio sindical es una consecuencia de la disolución del sindicato; si la asociación profesional desaparece, tendrá que ponerse término al patrimonio sindical, mismo que se compone, como ya se ha mencionado en el desarrollo de este trabajo, de las aportaciones obligatorias que realizan los afiliados o miembros de la asociación, sino que aunado a éstas, encontramos entre otras cosas los bienes adquiridos por el sindicato para desarrollar sus tareas administrativas, además de las deudas contraídas durante su existencia.

Así, para continuar enseguida, nos abocaremos al tema de la liquidación sindical, no sin antes dar el concepto de la palabra liquidación:

2). Concepto de liquidación.

Este vocablo, deriva del latín liquidare, cuyo significado es poner término a una cosa o a las operaciones de un establecimiento o empresa (...). Respecto a las cantidades comerciales la palabra liquidación ha sido definida como todas las operaciones posteriores a la disolución total de la sociedad que sean necesarias para terminar los asuntos en curso, pagar las

deudas, cobrar los créditos y partir finalmente entre los socios lo que queda, en el caso, claro está, de que quede algo.

Enfocando las ideas anteriores al tema de los sindicatos, es válido mencionar que la liquidación sindical, no es otra cosa que el procedimiento mediante el cual se hace el inventario de todo el patrimonio con que cuenta la asociación profesional, incluyendo los bienes muebles, inmuebles, dinero en efectivo y las deudas que se contrajeron durante el funcionamiento del sindicato, con el objeto de liquidar éstas y repartir el sobrante del activo entre los socios en caso de que exista este.

Abundando en el tema, podemos decir que la liquidación de una asociación profesional, como la de cualquier otra persona jurídica abstracta, significa un procedimiento complejo para finiquitar las relaciones pendientes al disolverse la entidad, tomando en cuenta el destino que debe darse al activo del patrimonio sindical luego de cubierto el pasivo o las deudas que tuviera, y en su momento distribuir el patrimonio que quedare si fuera éste superior a las responsabilidades económicas del sindicato.

Aunque el ente jurídico colectivo se disuelva, se extinga o desaparezca como persona abstracta, existen relaciones de derecho que aún subsisten, tal es el caso de los créditos o deudas particulares que una vez surgidas asumen una existencia autónoma o independiente a la asociación profesional, permanece inalterable de igual forma la situación del fondo patrimonial, cuya división constituye justamente el principal fin del nuevo periodo, o sea el de la liquidación.

Dentro de la doctrina jurídica se formulan diversas teorías respecto al destino de los fondos sociales. Así hay quienes opinan:

a) Que debe haber una distribución entre los miembros de la entidad disuelta, en proporción a los aportes realizados; lo anterior traería como consecuencia un beneficio para los agremiados, ya que en el caso en el que se hayan dado de baja otros miembros del sindicato, los que se encuentren integrados al mismo, tendrían una mayor participación a la hora de repartir el activo.

b) Dejar que la directiva del sindicato convoque a una asamblea extraordinaria para que en la misma se decida el destino del patrimonio social.

c) Hay quienes estiman que al momento de desaparecer un sindicato, su patrimonio es heredado por la asociación profesional subsistente.

d) Así mismo, otros juristas han manifestado que el patrimonio del ente jurídico colectivo pasa a formar parte de los bienes del Estado, para obras de mejora social o bien a una entidad de previsión social a la que sostuviera el sindicato.

Por su parte, nuestra Legislación Laboral, en relación a la liquidación del sindicato, al igual que en el caso de la disolución, está precariamente reglamentada, ya que el art. 380 de la ley mencionada, únicamente determina cual es el destino del activo de la asociación profesional, en el caso de que los estatutos no lo mencionen, sin señalar un procedimiento mediante el cual deba llevarse a cabo la liquidación, pasando por alto, en determinado momento, los derechos de terceras personas como podrían ser los acreedores del sindicato, ya que la ley de la materia y en concreto el artículo ya citado nada menciona en relación a las deudas contraídas por éste.

Es lógico pensar que el activo del patrimonio social existente al momento de disolverse el sindicato en primer lugar se destinará al pago de las deudas contraídas por la asociación

profesional; pero ¿qué pasa cuando el activo es inferior a las deudas contraídas por el ente jurídico colectivo? ¿quienes responderán por este pasivo ante los acreedores?

El sindicato es una persona jurídica distinta a la de sus agremiados y por consiguiente, los trabajadores afiliados al sindicato no están obligados a pagar con sus propios recursos las deudas contraídas por la asociación profesional; por su parte, la directiva no es responsable del pago del crédito en virtud de que celebró actos jurídicos con terceros en representación del sindicato y, en todo caso, es con el patrimonio de éste con el cual se deberán liquidar las deudas.

Como se puede apreciar en las líneas anteriores, en caso de que el sindicato se desintegre y que el activo del mismo sea inferior a las deudas contraídas, los derechos de los acreedores se encuentran al descubierto ya que no hay ordenamiento legal que haga responsable o señale quienes deberán cumplir con esas obligaciones.

Por lo expuesto, y toda vez que la directiva sindical al igual que los administradores del ente jurídico colectivo son quienes manejan, administran y disponen del patrimonio de la asociación profesional y conscientes del estado financiero en que se encuentra el sindicato, se propone que en el art. 380 de la Ley Federal del Trabajo se imponga a los integrantes de la directiva la obligación de responder con su propio patrimonio de las deudas contraídas por el sindicato y que no puedan cubrirse con el patrimonio del mismo, en virtud de que son los dirigentes sindicales los que manejan los fondos de la asociación profesional.

Por lo que respecta al procedimiento y norma para la liquidación del sindicato, nuestra Legislación Laboral únicamente

expresa en el art. 371, fracción XIV que los estatutos del sindicato deberán contener las normas para la liquidación del patrimonio sindical; desde un punto de vista muy personal, no creo válido que se deje al arbitrio de unos estatutos que tienen como finalidad regir la vida interna del sindicato, los derechos de terceras personas como es el caso de los acreedores quienes se encuentran desprotegidos por la ley; por otra parte, no creo que se viole el principio de libertad sindical si en determinado momento nuestra Ley Federal del Trabajo contemplara un procedimiento para la liquidación del sindicato, ya que antes de esta etapa se encuentra la decisión de los miembros de la asociación profesional para disolver ésta.

A) Efectos de la liquidación y desintegración sindical.

Una de las principales consecuencias de la disolución del ente jurídico colectivo lo constituye el destino que se le debe de dar al patrimonio de la organización social.

De acuerdo con nuestra Legislación Laboral, el patrimonio sindical quedará sujeto a lo establecido por los estatutos, tal y como lo señala la fracción XIV del art. 371 de la Ley Laboral; a falta de disposición expresa se estará a lo establecido en el art. 380 de la misma ley.

El maestro Trueba Urbina considera al sindicato como un organismo de carácter social y por tal motivo, al llegar el momento de la liquidación del patrimonio sindical, estima conveniente que el activo del mismo debe ser destinado a instituciones que tengan el mismo carácter, considerando un error que se quiera, en determinado momento, transformar la propiedad colectiva del sindicato en propiedad individual de cada trabajador, lo cual sería contrario a su parecer, al espíritu del art. 123 constitucional.

No obstante el criterio anterior y atendiendo al principio de libertad sindical, creemos que es facultad del propio sindicato señalar el destino que se le debe dar al patrimonio sindical una vez cumplidas todas sus obligaciones. Lo anterior en virtud de que son todos y cada uno de sus miembros del sindicato quienes hacen posible la existencia de dicho patrimonio.

Otro de los efectos que trae aparejada la disolución del sindicato viene a ser la cancelación de su registro; dicha cancelación debe hacerla la autoridad ante la cual esté registrado el sindicato, una vez que por la vía jurisdiccional se comprueban las causales de dicha disolución, ya que el art. 370 de la L.F.T. prohíbe la disolución, suspensión y cancelación de los sindicatos por la vía administrativa.

Por otra parte, al desaparecer el titular del contrato colectivo, surge el problema relativo a las condiciones de trabajo cuando no exista otra asociación profesional que sustituya al sindicato disuelto. A este respecto se establece en la Ley Federal del Trabajo que la disolución de un sindicato no altera las obligaciones ni derechos emanados del contrato colectivo y que correspondan a sus miembros. Los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en dicho contrato, aunque el sindicato pactante se haya disuelto. Lo anterior queda fundamentado en la ley de la materia en el art. 403 al establecer:

Art. 403. "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titulares del contrato colectivo o de la terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

Toda contrato colectivo contempla una doble relación

jurídica, la individual, que es la que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados y, por otro lado, la colectiva que se lleva a cabo entre la empresa y el sindicato. Por lo tanto, al desintegrarse el titular del contrato colectivo del trabajo, también desaparecen las relaciones de aquél y la empresa, quedando únicamente las relaciones individuales; lo anterior trae consigo una desventaja para la clase trabajadora, ya que deja de existir el representante común de los trabajadores que se preocupe por defender y mejorar las condiciones de trabajo de la clase obrera, extinguiéndose a su vez la fuerza que hace la unión.

Por último, también la liquidación del patrimonio sindical produce efectos contra terceras personas, ya que en caso de que los bienes muebles e inmuebles, propiedad de la asociación profesional no sean suficientes para solventar las deudas de las mismas, no se establecen en la Ley Federal del Trabajo quienes responderán por esas obligaciones. Con lo anterior quedan al descubierto los derechos de los acreedores del sindicato, ya que los agremiados a la asociación profesional, al igual que la directiva, no están obligados.

B) Regulación Jurídica de la liquidación del Patrimonio Sindical.

Al leer el contenido del art. 380 de nuestra Ley Laboral, observamos que trae disposición expresa relativo al activo de los sindicatos, pero en cambio, y como ya lo hemos manifestado, no existe ninguna disposición legal que establezca la manera o la forma que deberá emplearse para cubrir el pasivo que aparezca al disolverse una agrupación sindical.

En el caso de la liquidación sindical no es posible aplicar la Ley de Quiebra y suspensión de pagos ya que la asociación

profesional carece del carácter de comerciantes y como tampoco es posible que los acreedores del sindicato quedan al descubierto, es decir, con sus derechos burlados, es conveniente que en nuestra Legislación Laboral se implemente un procedimiento para la liquidación del sindicato, procurando resguardar en todo momento los derechos de los trabajadores. Dicho procedimiento deberá apegarse a los siguientes lineamientos:

1) Una vez acordada la disolución sindical por el número de miembros requerido para ello y comprobadas las causales por la autoridad correspondiente, la misma antes de aprobar la disolución de la asociación profesional, deberá solicitar a la directiva del sindicato un informe detallado de todo aquello que constituye el patrimonio del ente jurídico colectivo.

2) La Junta de Conciliación y Arbitraje designará un síndico quien a partir de ese momento se hará cargo de la administración del sindicato.

3) Se harán las publicaciones correspondientes por los medios legales establecidos en la ley, de la situación en que se encuentra el sindicato, para que todos aquellos acreedores de la asociación profesional próxima a disolverse concurren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar sus derechos.

4) Una vez reunidos los supuestos acreedores, quienes deberán presentar los documentos justificativos de los créditos, el síndico pasará a clasificarlos según sus privilegios.

5) El síndico procederá a realizar la venta de todos los bienes muebles e inmuebles, propiedad del sindicato y con su producto pagar todos los créditos pendientes, de acuerdo con el orden de preferencias establecidas en la ley, tomando en cuenta y de acuerdo con los arts. 113 y 114 de la Ley Federal del Trabajo, que los créditos en favor de los trabajadores son preferenciales a cualesquiera otros adeudos.

6) Una vez pagadas todas las deudas, la autoridad correspondiente aprobará la disolución sindical, y el resto del patrimonio del sindicato pasará una vez más a manos de la directiva para que ésta determine su destino, lo cual, a nuestro criterio, sería conveniente que el activo restante se liquide en favor de los trabajadores que integren el sindicato, ya que ellos, con sus aportaciones correspondientes constituyeron dicho patrimonio.

Por último, en caso de que el patrimonio sindical no sea suficiente para pagar todas las deudas de la asociación profesional, se propone establecer en nuestra Legislación Laboral la obligación por parte de la directiva a responder con sus propios bienes de las deudas pendientes, toda vez que son los dirigentes sindicales los que manejan los fondos de la asociación profesional.

CONCLUSIONES

1). Las condiciones infrahumanas en las que se encontraba la clase trabajadora en la época colonial, trajo como consecuencia un gran descontento social que pronto se vería reflejado con la revolución de Independencia.

2). La Revolución de Independencia nos libró del yugo de la corona española, pero esto no fue suficiente para mitigar las condiciones deplorables en las que se encontraba la clase obrera, ya que siguieron subsistiendo los mismos medios de producción, quedando en vigor los diversos reglamentos que se referían al trabajo.

3). Lo expuesto en líneas anteriores se debe a que los principales promotores de la revolución, únicamente buscaban desligarse de la patria potestad de la corona española y así gobernar ellos mismos al país naciente, en las mismas condiciones que de antaño, con la única variante de que el patrimonio de Estado ya no tendría que irse a las arcas de los Reyes Católicos.

4). Uno de los pilares más importantes para la industrialización del país, lo constituyó sin duda alguna la mano de obra barata y el apoyo incondicional del gobierno en favor del inversionista extranjero, en donde, por todos los medios, se deseaba mantener al obrero en las condiciones deplorables en las que se encontraban en la época colonial.

5). Uno de los principales obstáculos al cual ha tenido que enfrentarse la clase trabajadora es, aunque parezca contradictorio, a la ambición y deslealtad de sus dirigentes quienes en muchas ocasiones anteponen sus intereses personales a los de los trabajadores; aquellos, ávidos de poder, lejos de buscar coincidencias respecto a sus objetivos con las demás organizaciones

obreras similares, intentan por todos los medios destruir o bloquear éstas y, si a lo anterior sumamos el servilismo de los dirigentes del proletariado hacia el gobierno, nos encontramos como consecuencia que, desde la independencia de la Nueva España hasta los inicios del siglo XX, los esfuerzos de la clase trabajadora por organizarse resultaron infructuosos.

6). Los trabajadores, deseosos de mejorar sus condiciones de vida, siempre han estado dispuestos a cooperar con quienes requieren de su apoyo y en muchas ocasiones son defraudados por las personas a quienes han brindado toda su confianza; tal es el caso del gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza, en donde los obreros pelearon a su favor en contra del usurpador Victoriano Huerta y sus fuerzas, y como pago obtuvieron varias promesas incumplidas, además de una represión desmedida al grado de llegar a declarar la pena de muerte en contra de los principales dirigentes obreros que incitaran a la suspensión de labores.

7). Pese a las múltiples leyes laborales que se promulgaron antes de la Constitución de 1917 y después de ésta y dado que su ámbito de aplicación únicamente fue de carácter local, éstas nunca surtieron efecto para la generalidad de los trabajadores.

8). No es suficiente que se encuentren plasmados en nuestra "Carta Magna", los derechos mínimos inherentes a la clase trabajadora para que éstos se respeten y se cumplan, se requiere además la voluntad y conciencia de los integrantes del gobierno, de los dueños del capital y de los dirigentes obreros. Mientras esto no suceda, la clase trabajadora seguirá en constante lucha, ahora ya no por que se reconozcan esos derechos sino para hacerlos cumplir.

9). Un sindicato genuino será aquél que se encuentre libre de toda influencia exterior, en donde sus objetivos y decisiones

sean tomadas por la mayoría de los miembros que lo integran, y su principal objetivo sea buscar, mantener y mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados; cualquier alianza que pueda aumentar su poder o autoridad debe quedar subordinada al propósito principal.

10). El derecho genérico de asociación, consagrado en el artículo noveno constitucional, es uno de los derechos individuales del hombre, es una potestad de cualquier gobernado, mientras tanto, el derecho genérico de asociación profesional, contemplado en la fracción XVI del art. 123 de nuestra "Carta Magna" constituye la especie, es una prerrogativa esencial y peculiar de la comunidad obrera organizada, es un derecho del carácter colectivo.

11). Si el objeto de la sindicación patronal es detener el avance del mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores y, si por otra parte los derechos del proletariado son irrenunciables, resulta por consiguiente contradictorio admitir la creación de sindicatos patronales; por lo anterior, creemos conveniente que se debe subsanar dentro de nuestra "Carta Magna" (art. 123, fracción XVI) y de nuestra Ley Federal del Trabajo (art. 356) dicha aberración.

12). Al momento que un sindicato deja de cumplir con el objeto primordial por el cual fue creado y que es la defensa y mejoramiento de las condiciones laborales de sus miembros, pierde la calidad de asociación profesional y necesariamente dejará de existir.

13). El hecho de que a los trabajadores de confianza se les prohíba participar o formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ésto no les impide formar sus propias organizaciones profesionales.

14). Los estatutos sindicales constituyen uno de los elementos fundamentales para la vida del sindicato; en éstos quedará plasmada la voluntad de los miembros de la asociación profesional de unirse en busca de mejores condiciones de trabajo. Sin dicha carta orgánica que es considerada como la ley interna del sindicato, la existencia jurídica del mismo sería imposible.

15). Pese a que el registro sindical, en teoría, únicamente constituye el reconocimiento de la autoridad competente del nacimiento de una nueva asociación profesional, en la práctica, el procedimiento registral se ha convertido en la facultad que tiene el Estado para autorizar la constitución de los sindicatos, siempre y cuando convengan a los intereses del gobierno.

16). Nos parece erróneo el término de persona moral con el cual se quiere clasificar al sindicato, ya que la moral conlleva a un orden distinto de lo jurídico, por que a nuestro criterio, la moral es algo inherente al ser humano y nada tiene que ver con las personas jurídicas abstractas; por lo anterior proponemos se cambie el término de persona moral por el de persona jurídica colectiva, mismo que viene a ser lo contrario a la persona física.

17). El SINDICATO adquiere su personalidad jurídica desde el momento en que existe la voluntad de un grupo de individuos para organizarse en defensa de sus intereses comunes, y lo que hace el Estado es únicamente reconocer esa personalidad ya existente para que los actos que realice el ente jurídico colectivo tengan validez ante cualquier autoridad.

18). La asamblea sindical, además de ser el órgano constitutivo y legislativo del sindicato, constituye también la representación colectiva y verdadera de la asociación profesional quien delega a través de los órganos establecidos en los estatutos

la representación social de la persona abstracta y de sus integrantes.

19). Independientemente de que la autoridad laboral reconozca o habilite a determinados órganos para que representen al ente jurídico colectivo, tales organizaciones siguen siendo parte integral de la asociación, las cuales determinarán sus funciones de acuerdo a lo establecido en la Ley Interna del SINDICATO y en nuestra Ley Federal del Trabajo.

20). La directiva sindical debe ser responsable ante el sindicato y terceras personas, de todos aquellos actos realizados al margen de los lineamientos establecidos en los estatutos o en nuestra Ley Federal del Trabajo.

21). Con el afán de proteger el patrimonio sindical y prevenir el desvío de los fondos de asociación profesional, creemos conveniente que en la L.F.T. se debe exigir a la directiva sindical, antes de tomar posesión de su cargo y al momento de dejar éste, una declaración del patrimonio con el que cuentan. De esta forma se evitaría el enriquecimiento ilícito del dirigente sindical.

22). Aunque el ente jurídico colectivo se disuelva, extinga o desaparezca como persona abstracta, existen relaciones de derecho que aún subsisten, tal es el caso de los créditos o deudas particulares.

23). Creemos un error, que nuestra L.F.T., deje al arbitrio de unos estatutos, mismos que van a regir la vida interna de un sindicato, los derechos de terceras personas, como es el caso de los acreedores de la asociación profesional.

24). La Ley Federal del Trabajo debe contener un procedimiento mediante el cual se lleve a cabo la liquidación de la

asociación profesional, con el que no se estaría violando el principio de libertad sindical, ya que antes de esta etapa se encuentra la decisión de los miembros del sindicato para disolver éste.

25). Por último, consideramos que la clase obrera sindicalizada tiene todos los elementos legales suficientes, mismos que debe exigir y llevar a cabo al pie de la letra para evitar y detectar en todo momento la desviación de los fondos sindicales. Lo anterior queda de manifiesto al leer el art. 371, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, el cual otorga la facultad a los integrantes del sindicato de exigir a su directiva que convoque a asamblea e inclusive para que ellos mismos la lleven a cabo en caso de existir negativa por parte de sus dirigentes; aunado a lo anterior encontramos lo establecido en la fracción XIII del artículo en cita, en donde se establece que en los estatutos sindicales debe quedar plasmada la fecha en que la directiva deberá rendir cuentas a los integrantes del sindicato respecto al patrimonio del mismo; por si fuera poco, el art. 373 de nuestra Legislación Laboral directamente obliga a la directiva sindical para que por lo menos cada seis meses rinda a la asamblea un informe completo y detallado respecto a la administración del patrimonio sindical; así, al momento en que los integrantes del sindicato se percaten de alguna anomalía en la administración del patrimonio de la asociación profesional puedan actuar contra quien o quienes resulten responsables, de dicha anomalía, ante la autoridad correspondiente.

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

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, ed. Heliasta, 3a. edición, Argentina, Buenos Aires, 1982, p.p. 733.
- CASTORENA, José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, ed. Fuentes Impresores, 6a. edición, México, D.F., 1964, p.p. 310.
- COSIO VILLEGAS, Daniel, Historia General de México, Tomo II, ed. Colegio de México, 3a. edición, México, D.F., 1981, p.p. 1348.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, ed. Porrúa, 3a. edición, México, D.F., 1979, p.p. 823.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ed. Porrúa, 1a. edición, México, D.F., 1979, p.p. 682.
- FERRARI, Francisco de, Derecho del Trabajo, Tomo IV, ed. Palma, 2a. edición, Argentina, Buenos Aires, p.p. 565.
- GARCIA ALONSO, Manuel, Curso del Derecho del Trabajo, ed. Ariel, 5a. edición, España, Barcelona, 1975, p.p. 813.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, ed. Porrúa, 38a. edición, México, D.F., 1980, p.p. 416.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, 11a. edición, México, D.F., 1980, p.p. 577.
- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, ed. Porrúa, 1a. edición, México, D.F., 1990, p.p. 190.

- HUITRON CHAVERO, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, ed. Editores Mexicanos Unidos, 2a. edición, 1980, México, D.F., p.p. 318.
- IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, ed. Grijalbo, S.A., 1a. edición, México, D.F., 1970, p.p. 194.
- Jurisprudencia y Tesis sobresalientes, 1974-1975, México, D.F., ed. Mayo, 1978.
- MARJORIE RUTH, Clark, La Organización Obrera en México, ed. Era, 3a. reimpresión en español, México, D.F., 1984, p.p. 244.
- RAMIREZ REYNOSO, Braulio, Obra Jurídica Mexicana, Tomo IV, ed. Talleres Gráficos de la Nación, 1a. edición, México, D.F., 1987, p.p. 3812.
- RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, ed. Cárdenas editor y distribuidor, 2a. edición, México, D.F., 1978, p.p. 407.
- ROBLEDO SANTIAGO, Edgar, Epistolario Sindical, ed. Ediciones Oasis, S.A., 2a. edición, México, D.F., 1970, p.p. 225.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil, Tomo I, ed. Porrúa, 22a. edición, México, D.F., 1978, p.p. 526.
- RUPRECHT, Alfredo J., Derecho Colectivo de Trabajo, ed. UNAM, 3a. edición, México, D.F., 1980, p.p. 367.
- SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1a. edición, México, D.F., 1987, p.p. 314.

- TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, ed. Porrúa, 1a. edición, México, D.F., 1973, p.p. 1011.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, ed. Porrúa, 1a. edición, México, D.F., 1968, p.p. 600.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal de 1928.
- Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal de 1931.
- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.