



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN  
FACULTAD DE DERECHO

"CRISIS ESTRUCTURAL DE LOS SINDICATOS  
Y SU FALTA DE CREDIBILIDAD JURÍDICA"

**T E S I S**

QUE EN OPCIÓN AL GRADO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :

CLAUDIA CORONA CABRERA



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**DEDICO ESTA TESIS COMO UN MODESTO  
HOMENAJE...**

**A mis padres, a quienes amo con toda mi alma,  
por estar siempre a mi lado, exhortándome día  
con día a superarme y por compartir conmigo  
los momentos buenos y malos de la vida.**

**A mis hermanos, a quienes adoro y nunca  
dejaré de admirar, deseando de todo corazón,  
que Dios los colme de dicha y les retribuya con  
creces todos sus esfuerzos.**

## **MI MAS SINCERO AGRADECIMIENTO.**

A la Universidad Nacional Autónoma de México, noble institución con historia y tradición jurídica, por haberme brindado la oportunidad de formar parte de sus filas de estudiantes.

A mi muy querida Escuela Nacional de Estudios Profesionales Plantel Aragón, con la cual me siento profundamente comprometida para reforzar los valores y principios legados, que han hecho de mi lo que soy, esperando nunca defraudarla.

A todos aquellos profesores que con su paciencia, entrega y dedicación, compartieron conmigo sus mejores experiencias y vasta sabiduría, dejando honda huella en mi corazón. Muy especialmente al Lic. Manuel Morales Muñoz, por ser un ejemplo de rectitud y perseverancia. A la Lic. Martha Alicia Salazar López, por su amistad y por haberme inculcado el amor a la profesión. Al Lic. Juan Jesús Juárez Rojas, por todo el tiempo invertido en la transmisión de sus amplios conocimientos; así como mi más sentido agradecimiento al Dr. Eduardo Guerrero Martínez, por el gran honor y verdadero placer que resultó escuchar sus sabios consejos.

Toda mi gratitud a la Lic. Martha Rodríguez Ortiz, ya que sin su valiosa asesoría, jamás hubiera sido posible la realización de esta tesis.

**Agradezco también, a todos mis amigos y compañeros deseándoles la mejor de las suertes en todos sus propósitos.**

**A tí Laura Elvia, mil gracias por ser mi mejor amiga y por contar siempre contigo.**

**De antemano quiero dar las gracias, a todas aquellas personas interesadas en conocer el contenido de esta investigación, que significa para mí, la culminación de un sinnúmero de sacrificios, los cuales, bien han valido la pena realizar.**

**CLAUDIA CORONA CABRERA.**

## ÍNDICE

PÁGS.

### INTRODUCCIÓN

#### CAPÍTULO I: ANTECEDENTES EN LA FORMACION DE LOS SINDICATOS.

1.1 De la Antigüedad al Medioevo .....	1
1.2 La Revolución Burguesa del Siglo XVII en Inglaterra.....	2
1.3 La Revolución Industrial.....	2
1.4 Los Movimientos Obreros del Luddismo al Cartismo.....	3
1.5 La Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT) .....	6
1.6 El Origen de los Sindicatos en México.....	7

#### CAPÍTULO II : NOCIONES GENERALES DEL SINDICATO.

2.1 Concepto de Sindicato .....	16
2.2 Definición Jurídica del Sindicato.....	19
2.3 Elementos del Sindicato .....	19
2.4 Clasificación de los Sindicatos.....	23
2.5 Funcionamiento de los Sindicatos .....	25

#### CAPÍTULO III : RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS SINDICATOS

3.1 La Noción del Sindicato en la Legislación Mexicana.....	41
3.2 El Régimen Jurídico de los Sindicatos .....	45
3.3 Diversas disposiciones legales que aluden con distinto contenido al Sindicato.....	48
3.3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	48
3.3.2. Ley Federal del Trabajo.....	49
3.3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. ....	49

#### CAPÍTULO IV : DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE VIGILA EL SINDICATO.

4.1 La Estabilidad en el Trabajo.....	55
4.2 Jornada de Trabajo .....	57
4.3 Descansos y Vacaciones.....	59
4.4 Salario.....	63
4.5 Derechos Derivados de la Antigüedad.....	65

## **CAPÍTULO V : SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SINDICATOS Y SUS PERSPECTIVAS DE CAMBIO**

<b>5.1 Problemas Estatutarios y Estructurales de los Sindicatos.....</b>	<b>71</b>
<b>5.1.1. Falta de Credibilidad Jurídica en el Régimen Laboral Especial de         los Sindicatos Burocráticos .....</b>	<b>72</b>
<b>5.1.2. Crisis Estructural Orgánica de los Sindicatos Nacionales y Obreros.....</b>	<b>76</b>
<b>5.1.3. El Exacto cumplimiento de la Ley frente al desvío de las         funciones sindicales .....</b>	<b>78</b>
<b>5.2 Perspectivas de cambio de los Sindicatos en general .....</b>	<b>79</b>
<b>5.2.1. Hacia un nuevo Régimen Sindical.....</b>	<b>81</b>
<b>5.2.2. Reformas a la Ley en Materia de Sindicatos.....</b>	<b>81</b>
<b>5.3. El Sindicato, el mejor amigo de la Productividad y de los Trabajadores.....</b>	<b>84</b>

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**BIBLIOGRAFÍA**

**ANEXOS**

## **INTRODUCCIÓN**

Cada vez que quiero recordar el motivo por el cual escogí a los sindicatos como tema para redactar la presente tesis, vienen a mi mente los felices días de estudiante en la ENEP Aragón. Aparecen ante mí perfectamente definidas, las imágenes de las aulas llenas de amigos y compañeros atentos a las explicaciones de los profesores, con sus risas, su alegría y compañerismo.

Recuerdo que desde mis inicios como universitaria, odiaba a morir la materia de Derecho del Trabajo; me parecía tan árida y tediosa, que con sólo escuchar su mención por compañeros de semestres avanzados, deseaba echarme a correr. Quien lo diría que años más tarde, no sólo cursaría los dos semestres obligatorios de la materia, sino que además adquiriría tanto gusto por su contenido y enseñanzas, que basaría mi tesis en un tema propio del Derecho Colectivo del Trabajo, haciendo caso omiso de las advertencias ante la dificultad que implicaba su investigación.

La vida me ha enseñado a lo largo de mi existencia, que no hay asunto inhóspito ni problema sin solución, si aquello que nos proponemos lo hacemos con todo el corazón. Pues basta con descubrir que los resultados por buenos o malos que parezcan, siempre nos redituarán alguna ganancia y ésta es, el haber cumplido con nuestro deber.

Es por ello, que quisiera compartir con todos mis amigos lectores las razones que motivaron este trabajo.



En primer lugar, la redacción de la presente tesis constituye el deseo ferviente por convertirme en una defensora del Derecho, al cumplir con el requisito previo a la titulación.

En segundo lugar, con el propósito de aportar una solución a la problemática sindical actual, se ha elaborado un trabajo de investigación que desarrolla de manera precisa y sistemática, los obstáculos que impiden el desenvolvimiento normal y pacífico del organismo.

En tercer lugar, por tratar de rescatar la identidad original con la que se dió a conocer la figura del sindicato, dentro del extenso y multiforme universo de la legislación mexicana y en el ámbito del Derecho Laboral Internacional.

Y por último, dar un nuevo enfoque a la cultura laboral de los próximos líderes sindicalistas, exhortando a las generaciones presentes y futuras a mantener la unidad en defensa de sus derechos laborales.

## **CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES EN LA FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS**

El hombre a través de los siglos ha padecido maltratos de gente que se cree dueña de su trabajo y de su persona, impulsándolo a relacionarse en grupos de defensa de sus derechos laborales, los cuales han adoptado un sin fin de denominaciones durante su existencia. En el presente capítulo trataremos de exponer de manera sucinta el origen de estas organizaciones que conforman los antecedentes de lo que actualmente se conoce como **Sindicato**.

#### **1.1 De la Antigüedad al Medioevo.**

Los antecedentes en la formación del Sindicato suelen encontrarse en los antiguos **arant** de la India, los **etherias** de Grecia y los **collegia opificum** de Roma, que reunían a miembros de la misma profesión estableciéndose del siglo III antes de Cristo al siglo V de nuestra Era (sic). (1)

Posteriormente, para defender sus intereses y lograr un equilibrio en el mercado las diversas profesiones que laboraban con base en talleres estructurados jerárquicamente por maestros, compañeros oficiales y aprendices, se agruparon en **corporaciones** constituyendo un importante poder económico-político en la organización social de la Edad Media, perpetuando sus lazos corporativos de los siglos V al XI.

Estas agrupaciones gremiales legislaron sus propios estatutos creando un singular sistema de Tribunales y sanciones con el que regularon la vida interna de los talleres y en general de las profesiones. Determinando los salarios además de los precios, cantidad y calidad de los productos del mercado. Llegando incluso a apoderarse del gobierno, concediendo derechos políticos sólo a quienes se encontraban inscritos en sus registros.

Insatisfechos los oficiales con las condiciones de trabajo, el hermetismo de la corporación y el monopolio de los maestros que no otorgaban la titulación, idearon la formación de **asociaciones de compañeros** para luchar contra la explotación de los

---

(1).-SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México, (c 1990) p. 74

intereses de su profesión. Estableciendo así las primeras agrupaciones de asalariados, posible antecedente de los sindicatos obreros, aunque todavía no existía entre ellos una clara conciencia de clase.

Al mismo tiempo, el número cada vez mayor de maestros dentro de la corporación da lugar a la creación de **cofradías o hermandades** "universitas mercatorum" (sic) consideradas como un valioso antecedente de los sindicatos patronales. (2)

A pesar de los conflictos entre patronos y empleados, diferentes causas de carácter político-económico determinaron la decadencia de las corporaciones entre las que se pueden citar: La consolidación del Estado moderno centralista, el desarrollo del pensamiento liberal, los descubrimientos geográficos, la expansión comercial y principalmente el florecimiento de la producción industrial.

## **1.2 La Revolución Burguesa del Siglo XVII en Inglaterra.**

La Revolución Burguesa acaecida en el periodo de 1642 a 1649 en Inglaterra, no sólo sirvió para derrocar a la monarquía e implantar la República, también influyó en el desarrollo del capitalismo dentro del comercio, la agricultura y la industria, convirtiéndose en un instrumento de explotación del proletariado. (3)

El intervencionismo estatal del siglo XVIII, proscribió en diversos países el control monopolístico de las corporaciones justificándose en la búsqueda del incremento de la producción interna manufacturera. Por lo que fue necesaria la promulgación de múltiples leyes entre las que destacan el Edicto de Turgot en 1776 y las Leyes Francesas del 2 y 7 de marzo de 1791 que prohibían la existencia de corporaciones, frenando así, todo intento de experiencia sindical.

## **1.3. La Revolución Industrial**

*.. Las primeras organizaciones en las cuales participan obreros aparecen en el siglo XVIII y las primeras verdaderas organizaciones obreras lo harán en medio*

---

(2).-Ibid. pp. 4 y 5

(3).-COLMENARES MAGUREGUI, Ismael et al. De la Prehistoria a la Historia. Lecturas de Historia Universal. Tomo I, Tercera edición. Ediciones Quinto Sol, S.A., México, 1986, pp. 255, 256 y 270.

*del proceso de la Revolución Industrial, en Inglaterra y a principios del siglo XIX.*<sup>(4)</sup>

Gestada a fines del siglo XVIII, la Revolución Industrial es el hecho histórico clave en la formación de los sindicatos de la época moderna, en ella se marcaron las pautas para lograr que los obreros de las grandes industrias rompieran con su individualidad y gracias a su sentido de clase trabajadora asalariada, formaran una cohesión tan firme y definida que fuere capaz de romper las prohibiciones que negaban su organización en defensa de sus derechos laborales.

Dando paso a la creación de **asociaciones profesionales** que apoyaban los intereses de la clase obrera al luchar contra el sistema de explotación de mujeres y niños utilizado en las fábricas. También se formaron **coaliciones de trabajadores** cuya fuerza de oposición, frecuentemente usada para la mejora de las condiciones de trabajo, consistía en el boicot, los mítines, los procedimientos violentos y la huelga; siendo de carácter transitorio, carecían de órganos de dirección que las significaran jurídicamente y por estar al margen de la Ley, si sus fines se conseguían o llegaban a fracasar debían desaparecer.

Por el contrario, se formaron efectivas **coaliciones de patrones** apoyadas por el gobierno que en un plano de aparente igualdad enfrentaban sus intereses con los de los trabajadores forzándolos a aceptar las inhumanas condiciones laborales.

Con el pretexto de garantizar las libertades de la industria, comercio y trabajo, mediante la Ley Le Chapelier de 1791 se prohibieron las corporaciones, las asociaciones profesionales y las coaliciones de trabajadores tipificándose con carácter de delitos en el Código Penal Francés junto con la huelga.<sup>(5)</sup>

#### **1.4 Los Movimientos Obreros del Luddismo al Cartismo.**

La formación de grandes centros industriales, la explotación, el desempleo, la Revolución Industrial aunados a la fuerza represiva del Estado, son las pautas en el surgimiento del sindicalismo como movimiento organizado del proletariado.

---

(4). PASTOR DE TOGNERI, Reyna et al. Historia del Movimiento Obrero. Edit. Centro Editor de América Latina, Argentina, (c 1973) p.5.

(5). Vld. ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, p. 182.

### Las Trade Unions.

Es en Gran Bretaña donde aparece el sindicalismo bajo la forma de las **Trade Unions**, el término fue utilizado por vez primera en un artículo del Times hasta 1834, queriendo significar a la unión de trabajadores de diferentes oficios que se proponían defender y mejorar las condiciones de su contrato de trabajo.

A decir de Lefranc, las primeras uniones se formaron para defender una situación holgada y no para mejorar una condición mediocre. Por lo que sus móviles fueron los conservadores, pretendiendo mantener los reglamentos tradicionales de los oficios contra los patrones seducidos por la nueva teoría de la libertad económica. Su agitación se propagó a diversos centros textiles movilizandolos a los poderes públicos, obligándolos a sancionar las "Combinations" inglesas de 1799 y 1800 que declaraban castigable con multa o cárcel cualquier coalición de trabajadores que se formara con propósitos reivindicatorios; manteniéndose las existentes como **sociedades de auxilio mutuo** e interviniendo sólo en aquellos casos en los que se presentaba una denuncia.<sup>(6)</sup>

### El Movimiento Obrero Luddista.

En los lugares donde las uniones no pudieron establecerse, revueltas sumamente destructivas y perjudiciales surgieron contra las máquinas. A este gran movimiento obrero se le conoció como **Luddista** acontecido entre los años de 1811 y 1817. Debe su nombre a un joven aprendiz de tejedor de la Edad Media llamado Ned Ludlam o Ludd, quien enojado por el maltrato que recibía de su maestro, decide romper con un martillo los telares del taller de éste. En 1824, el Parlamento Inglés bajo la condición de que los obreros no recurrieran a la violencia para el logro de sus fines, levanta la prohibición legal autorizando a las uniones a ser admitidas en las negociaciones colectivas. Otorgando el derecho de asociación que hicieron efectivo hasta 1829 fecha de aparición de los primeros **sindicatos obreros**.<sup>(7)</sup>

Bajo el influjo de Roberto Owen se constituyó la **Great Consolidated Trade Union**, con la intención de englobar a los trabajadores de todas las ramas productivas, quienes a través de las huelgas y manifestaciones lucharon por mejores condiciones de vida, verificándose su desenvolvimiento legal con la "Trade Union Act" promulgada el 29

(6).-Cfr. LEFRANC, George. El Sindicalismo en el mundo. Edit. OIKOS-TAU, S.A. Ediciones, Barcelona (c 1974) p. 14.

(7).-LEFRANC, George. Op. cit. pp. 14-15.

de junio de 1871 reconociendo legalmente la actividad de los sindicatos profesionales mediante su inscripción como persona de Derecho Privado, sometiendo sus estatutos y patrimonio a una inspección estatal permanente.

Según el texto legal del Acta, una Trade Union es una combinación temporal o permanente cuyos principales objetivos son regular las relaciones entre los empresarios y los empleados o de imponer condiciones restrictivas sobre cualquier profesión o actividad u ofrecer beneficios o prestaciones a sus miembros.

Con la Ley de 1875 la huelga deja de ser un delito colectivo permitiendo además que las Uniones sean los únicos jueces de los conflictos suscitados entre sus miembros.<sup>(8)</sup>

### **El Carlismo**

El sindicalismo logró flexionar al sistema consiguiendo que ya no se persiguiera penalmente al sindicato.

En 1836 se funda la **Asociación Obrera de Londres**, organización compuesta por artesanos y obreros cuyo interés radicaba en la emancipación política del proletariado, redactando un programa que contenía reivindicaciones políticas, entre ellas, el derecho al voto secreto dándose a conocer como la Carta del Pueblo.

La campaña en favor de la Carta marca el comienzo de un gigantesco movimiento de agitación del proletariado inglés llamado **Carlismo**, situado en 1837.

Conformado por dos fuerzas: una moral cuya táctica consistía en formar un bloque con los radicales burgueses y otra física que abrazaba la necesidad de la lucha política con un estricto criterio de clase y táctica revolucionaria.

El carlismo se desarrolló en tres periodos. En 1839 presenta la Carta al Parlamento para su aceptación; en 1840, trata de fusionar al margen de la ley a todos los círculos cartistas dispersos en el país y en 1848, solicita al Parlamento la promulgación de una legislación fabril.

Durante el transcurso del movimiento, el Gobierno intervino con una serie de represalias contra los agitadores, los mítines se prohibieron y los encarcelamientos en masa se multiplicaron. El continuo llamamiento a una huelga general que nunca se realizó, la heterogeneidad de sus miembros así como sus diferentes criterios y la

---

(8).-CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Derecho Corporativo. Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires (c 1959) pp. 315-318.

carencia de un programa social claro, destruyeron los intentos por infundirle nueva vida al cartismo optando por su desintegración.

Después de todo, los éxitos obtenidos durante los mítines e importantes manifestaciones lograron que la Ley del 8 de junio de 1847 limitara la jornada de mujeres y menores a diez horas, generalizándose a todos los obreros hasta 1850 con la finalidad de reconciliarlos con el régimen e impedir el resurgimiento de su conciencia social; pero no fue así, el estallido de una crisis económica que invadió Europa en 1857 motivó un movimiento obrero política y socialmente más intenso que los anteriores, dando paso al surgimiento de un organismo de defensa de la clase obrera a nivel internacional.<sup>(9)</sup>

### 1.5 La Asociación Internacional de los Trabajadores (A.I.T.)

La idea de esta organización partió del gobierno francés que como muestra de su política de "simpatía hacia los trabajadores" acordó junto con el Consejo Sindical de Londres, el día 23 de julio de 1863, la posibilidad de crear una asociación internacional permanente de trabajadores.

La primera reunión se llevó a cabo el 28 de septiembre de 1864 en St. Martin's Hall, Londres. Karl Marx fue uno de los representantes alemanes elegido por el Comité Central que constaba de 32 miembros. El boceto "El Memorial de la Clase Obrera" fue aceptado por unanimidad como estatuto de la recién inaugurada **Asociación Internacional de los Trabajadores**. Esta asociación pudo apoyarse en gran parte de los sindicatos ingleses, contribuyendo a esclarecer y desarrollar la conciencia política y social de los trabajadores que representaba.

En el Primer Congreso Público Internacional celebrado en Ginebra (Primera Internacional), se manifestó que la creación de los sindicatos era la tarea principal del proletariado asignándoles un objetivo revolucionario: Ser la palanca para suprimir el sistema de dominación del salario y del capital. Como cita George Lefranc:

*"... No solamente deben luchar estas asociaciones contra los ataques del capital, sino también deben ser el núcleo de la organización de la democracia. Deben mantener cualquier movimiento político de otra matriz, que tenga como objeto la emancipación social..."<sup>(10)</sup>.*

(9).-COLMENARES MAGUREGUI, Ismael et al. Op. cit. pp. 340-349.

(10).-LEFRANC, George. Op. cit. p. 25.

Nuevos Congresos se celebraron, uno en Bruselas en 1868 y otro en Basilea en 1869, pero la rivalidad entre el revolucionario ruso Miguel Bakunin y Marx dentro de la organización, fue la causa fundamental de su disolución. En el Congreso de la Haya de 1872 se decidió el traslado de la sede del Congreso General a Nueva York, Estados Unidos y con ello la caída solemnemente declarada de la A.I.T. en 1876, cerrando una fase del desarrollo del movimiento obrero europeo.

Como pudimos observar, el sindicato además de tener un origen de carácter político, cuenta con una tendencia a proteger los intereses de las clases oprimidas. Su lucha encaminada a obtener el poder del gobierno o del gremio y, en otras ocasiones, el derecho al voto ha desaparecido dejando esta tarea a los partidos políticos creados bajo el liberalismo del Estado Moderno.

Esa es la razón por la cual en la actualidad, los sindicatos están autorizados sólo a defender los intereses de la clase trabajadora. Pero no siempre ha sido así, este principio elemental de defensa del proletariado ignorado por muchos países ha evitado que organizaciones como la Organización Internacional de los Trabajadores se desarrollen, resultando ser intentos fallidos por unir de manera permanente las organizaciones obreras. No obstante, el esfuerzo no fue del todo vano, gracias a que muchos ex-integrantes se encargaron de divulgar sus ideas sindicalistas, el auge de los sindicatos se propagó mundialmente, contándose México entre los países favorecidos con este tipo de organizaciones.

## **1.6 El origen de los Sindicatos en México.**

A continuación presentaremos una breve reseña histórica sobre el origen de las asociaciones obreras en México, importantes impulsoras del movimiento huelguístico que evolucionaron hasta convertirse en verdaderos sindicatos, defensores de los salarios, las condiciones de vida y de trabajo de sus agremiados.

Consumada la Conquista Española, la Nueva España recibió de la Metrópoli sus leyes, costumbres lenguaje y hasta la religión. La propiedad comunal indígena llamada "capullí" (sic) desapareció imponiéndose una nueva relación de trabajo con base en gremios.<sup>(11)</sup>

---

(11).-GODIO, Julio. Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano I. Anarquistas y Socialistas 1850-1918. Segunda edición, Edt. Nueva Sociedad Editorial Nueva Imagen, S.A., México, 1983, p. 292.



En esos días, los artesanos estaban agrupados de dos maneras: por la religión en **cofradías** que eran sociedades espontáneas que la fe mantenía unidas por el culto al santo patrón, las había de albañiles, panaderos, sastres hasta empleados del gobierno; y por la Ley, en **gremios**, clasificando los oficios que las leyes establecían para regular la producción y los impuestos.

Siendo éstos últimos los más numerosos fue necesaria su organización como entidades jurídicas, económicas y sociales dependientes del Municipio mediante las "Ordenanzas de Gremios".

Entre los primeros registrados se cuentan los Gremios de Herreros y Espaderos (1524); los de Sederos (1524, 1553 y 1557); los de Bordadores (1546); los de Maestros de Escuela (1548); los de Silleros, Guarniciones y Aderezos de Caballos (1549); los de Doradores y Pintores (1557) y los de Zapateros (1560), entre muchos otros que se formaron posteriormente.<sup>(12)</sup>

Constituyéndose como cuerpos cerrados celosos de sus privilegios, los gremios mantenían la jerárquica separación europea entre aprendices, oficiales y maestros, alcanzando un poder del que abusaron, se convirtieron en opresores al desviar su verdadero objetivo de mejoramiento de los productos manufacturados y ayuda recíproca de sus agremiados hacia funciones impropias de sus atribuciones marcadas en las ordenanzas.

Su decadencia manifestada en los siglos XVIII y XIX se debió a la excesiva reglamentación que impedía el fomento industrial, suprimiéndose finalmente con la Ley del 8 de junio de 1813 expedida por las Cortes Extraordinarias de Cádiz, la cual otorgaba la libertad individual para establecer fábricas sin necesidad de licencia y de ejercer cualquier industria u oficio sin tener que incorporarse al gremio respectivo.<sup>(13)</sup>

Fue entonces cuando industrias con capital extranjero dedicadas a la producción minera, azucarera y de hilados, comenzaron a establecerse de manera precaria e incipiente. Explotando indiscriminadamente a los indígenas y persuadiéndolos de organizarse en las llamadas **mutuales**. Estas organizaciones proporcionaban a sus miembros servicios de ayuda económica en épocas de desempleo, enfermedad o

---

(12). BARRIO LORENZOT, Francisco del. Ordenanzas de Gremios de la Nueva España, Secretaría de Gobernación, México (c 1920) p. I-II.

(13). CARRERA STAMPA, Manuel. Los Gremios Mexicanos, Edit. Edición y Distribución Ibero Americana de Publicaciones, S.A., México (c 1954) pp. 260-276.

muerte. Contaban con una compleja estructura funcional con órganos de dirección y gestión, así como mecanismos de elección y revocación de sus miembros directivos, además de sistemas de sanción y penalización para aquellos que faltaran a los principios estatutarios. Velando siempre por hacer oír la voz del artesanado obrero ante las autoridades públicas. La primera de ellas fue la Sociedad de Artesanos que funcionó en Guadalajara en 1850, siguiendo la Sociedad Particular de Socorros Mutuos fundada en 1853 y desarrollada hasta 1864.<sup>(14)</sup>

El Decreto del 25 de junio de 1856 sobre Desamortización de Fincas Rústicas y Urbanas propiedad de las corporaciones, asestó un duro golpe a los últimos gremios al ordenar en su artículo 3º su inclusión como corporaciones, privándolos de esta manera de sus bienes que pasaron al dominio público de la Nación.

Por su parte la Constitución de 1857 en su artículo 9º, reconoció el derecho general de asociación tolerando la formación de agrupaciones de trabajadores, al mismo tiempo que prohibía la celebración de huelgas que impidieran el funcionamiento de la fábricas.<sup>(15)</sup>

Despertando en el artesanado obrero un sentimiento de organización social en defensa de sus condiciones de vida, proliferando entre 1861 y 1884 asociaciones de ayuda mutua entre las que destacan: la Gran Familia Artística (1861); la Sociedad Mutua del Ramo de Sastrería (1864); la Sociedad Artística Industrial (1866); la Sociedad de Artesanos y Jornaleros de Veracruz (1867); La Asociación de Tipógrafos Mexicanos (1868); La Unión Mutua de Mineros de Zacatecas (1869) y otras tantas de las diferentes ramas industriales del país.<sup>(16)</sup>

La limitación económica que padecían las mutuales impulsó a los obreros a buscar nuevas formas de asociación adecuadas a sus fines, surgiendo la idea de adoptar los sistemas cooperativo y de cajas de ahorro, instrumentos convertidores de los trabajadores en propietarios y capitalistas.

La idea prosperó en tres formas diferentes de **cooperativas**: las de **Consumo**, tenían por objeto la adquisición por cuenta propia de artículos de consumo y uso en

(14).-LEAL, Juan Felipe y José Woldenberg. La Clase Obrera en la Historia de México 2. Del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura Porfirista. Tercera edición, Edit. Siglo Veintiuno Editores, S.A., México, 1983, pp. 161-165.

(15).-CANTON MOLLER, Miguel Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición, Edit. Pac, México, 1988, pp. 9-11.

(16).-LEAL, Juan Felipe. Op. cit., pp. 158 y 159.

general, cedidos a los asociados a los precios más accesibles; las de **Crédito**, fomentaban el crédito y otorgaban préstamos a los asociados evitando su común endeudamiento con usureros, y las de **Producción** que permitían a los obreros convertirse en patrones al producir, vender y guardar para sí el producto íntegro de su trabajo. Por citar algunos ejemplos, están la Sociedad Cooperativa Unión y Progreso de 1872; el Taller Cooperativo el Gran Círculo de Obreros de México de 1874; el Taller Cooperativo de la Sombrerería Mexicana La Huelga de 1875, que incluía, a diferencia de las mutuales de la época, ideas relativas al derecho de huelga; el Banco Social del Trabajo de 1877; la Caja Popular Mexicana de 1879; el Banco Nacional de Obreros de 1882 y el Banco de Empleados de 1883; estos últimos dedicados al crédito tenían como principales promotores prósperos artesanos o pequeños industriales, por lo que nuevamente la diferencia entre patrones y trabajadores se hizo patente. Enfilándose la mayoría de las cooperativas de crédito a la burguesía mientras que el proletariado se enfocó en asociaciones de resistencia que hicieron frente al capital.<sup>(17)</sup>

De todas las asociaciones de trabajadores que se crearon, la que logró desarrollarse con mayor solidez fue el **Círculo de Obreros de México**, convirtiéndose en la organización más importante de la época. Fundada el 16 de septiembre de 1872 gracias a la labor de un griego de nombre Plotino Rhodakanaty, quien arribó a México en 1861 trayendo consigo la introducción del pensamiento socialista y después de varios intentos por unificar a los trabajadores en una gran central.

Con el objeto de vigilar los intereses de trabajo e infiltrar entre los obreros el cooperativismo, contaba con 28 sucursales en todo el país, funcionando bajo la forma de una mutualidad para no ser perseguida pero en realidad durante sus reuniones se hablaba de la organización sindical como grupo de resistencia contra el gobierno: apoyando ilimitadamente el derecho de huelga, la lucha por el mejoramiento inmediato de los salarios y la disminución de la jornada de trabajo. Cambió su nombre por el de **Gran Círculo de Obreros de México** en 1874 y en 1879 fue prácticamente absorbida por el gobierno del Gral. Porfirio Díaz, quien limitó severamente su acción sindical por medio de la fuerza y el soborno de los líderes del movimiento obrero para que lo apoyaran en su candidatura para la reelección como presidente del país.

Las nuevas ideas concernientes al socialismo científico y anarquismo que

---

(17)-*ibidem*, pp. 166-178.

enarbolan los seguidores de Rhodakanaty en los principales centros ferroviarios, los llevan a organizarse exigiendo igualdad de trato y de salario al de colegas extranjeros.

El primer intento fue en 1887 cuando se funda la Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos de Nuevo Laredo, pero ante los ataques del Presidente se disuelve, formándose hasta 1897 la segunda organización conocida como la Federación de Ferrocarrileros de la República Mexicana y en 1904 la Gran Liga de Ferrocarrileros Mexicanos con claras características del sindicato, sirviendo como ejemplo para nuevas organizaciones que intervienen en dos importantes huelgas suscitadas en Cananea y en Río Blanco.<sup>(18)</sup>

#### **La Huelga de Cananea.**

Surge en Cananea en el Estado de Sonora, la madrugada del 1 de junio de 1906, cuando los mineros mexicanos de la Oversight propiedad de la Cananea Consolidated Copper Co. se amotinan frente a las oficinas de la mina reclamando la jornada de 8 horas y salarios iguales a los percibidos por los agregados norteamericanos con base a las ideas anarquistas que los hermanos Flores Magón, líderes del Partido Liberal mexicano, dieron a conocer por medio de su periódico "Regeneración". Uniéndose al movimiento otras minas en un paro total.

Provocaciones por parte de los elementos de la empresa, auxiliada por las fuerzas gubernamentales produjeron enfrentamientos con los trabajadores teniendo que solicitarse la ayuda de las fuerzas militares norteamericanas.

En estas condiciones los agitadores son sometidos regresando a sus labores el día 3 de junio del mismo año. Los dirigentes huelguísticos Baca Calderón y Dieguez son condenados a pasar 15 años en la prisión de San Juan de Ulúa.<sup>(19)</sup>

#### **La Huelga de Río Blanco.**

Surge en la Ciudad de Río Blanco, entre el 7 y 11 de enero de 1907, como resultado de una gran agitación a favor de la legalidad sindical y las reivindicaciones laborales.

---

(18).-BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850-1930). UNAM, México, (c 1975), Instituto de Investigaciones Sociales, pp. 64-82.

(19).-GODIO, Julio. Op. cit. pp. 272-283.

La fuerza obtenida por los trabajadores textiles afiliados al **Gran Círculo de Obreros Libres** dirigidos por José Morales, sugiere la creación de una sociedad patronal llamada **Centro Industrial de Puebla** que incluía a empresarios de Tlaxcala y Veracruz, quienes redactaron el Reglamento de Trabajo para la Industria Textil que aparte de ser abusivo en el aspecto laboral, invadía la privacidad de los trabajadores.

Obviamente el rechazo de los obreros no se hizo esperar declarando, la huelga el 4 de diciembre de 1906 con la presentación de un proyecto de reglamento elaborado por el Círculo. Que los patrones se negaron a aceptar acordando cerrar los establecimientos hasta la terminación de la huelga con el fin de dejar sin recursos a los manifestantes.

De inmediato, los trabajadores solicitan la intervención del Presidente Díaz confiados en que resolvería el conflicto a su favor pero el laudo emitido hasta el 4 de enero de 1907 da la razón a los patrones ordenando la reanudación de las labores el día 7 del mismo mes. Los trabajadores, furiosos al conocer el injusto fallo, deciden no acatarlo celebrando a las puertas de la fábrica un mitin manifestando su inconformidad y solicitando la ayuda con víveres de la tienda de raya, pero los dueños al negarles la venta de la mercancía originan un motín que culmina con la quema del negocio.

Situaciones similares se viven en Nogales con el apoyo del Jefe Político. En cambio, en Sta. Rosa, el Gobierno Federal reprime a los huelguistas con sus Batallones de Infantería provocando que algunos huyan a las montañas donde días después son detenidos y trasladados a la prisión de San Juan de Ulúa.<sup>(20)</sup>

#### **La Casa del Obrero Mundial.**

No surgió como una organización de tipo sindical más bien como un centro de reunión donde se intercambiaban ideas filosóficas y sociales de los futuros cambios económicos del país. Con una ideología anarcosindicalista traída de España por los exiliados políticos, proclamaron la no participación política proponiendo la acción directa mediante huelgas generales, boicots y sabotajes. Pretendiendo lograr con su lucha violenta la sustitución del sistema de patrones y empleados por la emancipación completa de los trabajadores.<sup>(21)</sup>

---

(20).-CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. pp. 16-19.

(21).-BASURTO, Jorge. Op. Cit. pp. 160-173.

La idea del sindicalismo pregonizada por esta organización a raíz de su alianza con Revolución Constitucionalista del 17 de febrero de 1915, en la que se comprometía a tomar las armas y dar adiestramiento militar a los trabajadores (los Batallones Rojos), dió como resultado la organización de múltiples **sindicatos** de las diferentes ramas de la industria y de las profesiones entre los que se contaban: de tranviarios, albañiles, conductores de carruajes de alquiler, mecánicos, herreros, etc., quienes siguiendo la idea de ayuda de las mutuales, combaten las reducciones que los patrones hacen en sus salarios y por las mejoras de las condiciones de su trabajo.

#### **Aparición de los Sindicatos de Empleados.**

Durante este auge sindical, hacen su aparición las organizaciones de trabajadores al Servicio del Estado, registrándose el antecedente más remoto en el año de 1875 con la llamada **Asociación Mutualista de Empleados Públicos**, integrada principalmente por empleados de los Ministerios de Hacienda y de Relaciones, adhiriéndose más tarde los del Distrito y del Congreso.

Posteriormente, con una más clara visión sindical, los servidores públicos organizan el 8 de julio de 1935 la "Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado" con más de una veintena de agrupaciones sindicales entre las que se cuentan: el Sindicato de Limpia y Transportes; Sindicato de Trabajadores de Aguas Potables y Saneamiento del D.F., la Unión de Trabajadores de Establecimientos Fabriles, la Unión de Obreros de la Penitenciaría del D.F.; Sindicato de Trabajadores de Pavimentos y Calzadas; Sindicato de Obreros de Parques y Jardines; Unión Sindical de Trabajadores de Salubridad Pública; Sindicato de Trabajadores de Alumbrado Público del Departamento del D.F. así como el Sindicato de Trabajadores del Departamento Forestal, de Caza y Pesca del D.F.<sup>(22)</sup>

Sin embargo, su gran interés por conseguir mayor seguridad, estabilidad y beneficios en sus empleos los lleva a adherirse al Comité Nacional de Defensa del Proletariado, del que nació posteriormente la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en la lucha por el mejoramiento de la clase trabajadora.

La Alianza a pesar de tener una escasa vigencia de dos años logra suspender los ceses en favor de los trabajadores de confianza, la reinstalación de los cesados y la

---

(22.-CANTON MOLLER, Miguel Op. Cit., pp. 157.

concesión a los sindicatos de algunas de las últimas plazas desocupadas para sus propuestas.

Asimismo, los promotores de la organización sindical burocrática celebran del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936 el Congreso de Unidad, del que surge la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

Siendo el 29 de octubre de 1938 cuando se declara constituida la única central reconocida por el Estado, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, concediéndose su registro hasta el 24 de noviembre de 1940.

Mientras tanto el 5 de diciembre de 1938, el Presidente de la República Gral Lázaro Cárdenas promulga en el Diario Oficial el Estatuto Jurídico reconociendo los derechos laborales, estableciendo la organización colectiva y regulando las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. Sirviendo de base para elevar los derechos de la burocracia a nivel constitucional al crearse el Apartado "B" del Art. 123 Constitucional.<sup>(23)</sup>

En conclusión, los sindicatos nacen en México por la misma acción del proletariado. Su carácter laboral es el único autorizado en el país. Siendo la forma básica de la organización obrera son fuente canalizadora de las reivindicaciones sociales de los trabajadores, cuya participación activa a través de huelgas y manifestaciones permiten conocer el sentido de los fines que persiguen

---

(23).-Ibid, p. 158.

**CUADRO NO. 1**  
**ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS**

	<b>ÉPOCA</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>DURACIÓN</b>
	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>SRENI ETHERIAS. COLLEGIAS.</b>	<b>s III a. C. s s. V d. C.</b>
<b>GRUPOS DE DEFENSA SOCIAL</b>	<b>EDAD MEDIA</b>	<b>CORPORACIONES. COMUNAS</b>	<b>s.s. V - XI</b>
		<b>GILDAS. HERMANDADES.</b>	<b>s. XII</b>
		<b>GREMIOS. OFICIOS</b>	<b>s.s. XIII-XV</b>
		<b>ASOCIACIONES DE COMPAÑEROS</b>	<b>ss XVI-XVII</b>
		<b>ASOCIACIONES PROFESIONALES.</b>	<b>s. XVIII</b>
	<b>ÉPOCA MODERNA</b>	<b>COALICIONES DE TRABAJADORES O DE PATRONES.</b>	<b>s. XIX</b>
		<b>SINDICATOS</b>	<b>s. XX</b>



## **CAPÍTULO II**

### **NOCIONES GENERALES DEL SINDICATO**

Para tener un conocimiento más amplio de lo que significa un sindicato, en este capítulo trataremos de explicar no sólo el origen de la expresión, también expondremos las definiciones legal y doctrinal aportadas por reconocidos autores. Estudiaremos los múltiples elementos que lo constituyen, así como las diferentes clases en que se divide, finalizando con el análisis de cada uno de los órganos que permiten su funcionamiento.

#### **Etimología.**

La expresión "sindicato" de acuerdo con García Abellán tiene antecedentes en Grecia y Roma, así el vocablo griego **syndiké**, de **syn** (con) y **diké** (justicia), puede traducirse como "la justicia comunitaria" o bien, "la administración y atención de una comunidad".<sup>(24)</sup>

Por otro lado, la locución latina **syndicus** que significa "**sindico**" se designaba en la antigüedad al procurador que defendía los intereses de una corporación o representaba a un grupo de personas y cuyo término permanece igual en el actual Derecho Civil.<sup>(25)</sup>

Más tarde, la voz **sindico** con las lenguas romances medievales se transforma hasta crear la palabra tomada del francés **sindicato**, para denotar a la asociación profesional constituida por patrones, por trabajadores o por ambos, encargada de proteger los intereses de sus agremiados.

#### **2.1 Concepto de Sindicato.**

Numerosos tratadistas de Derecho del Trabajo han aportado teorías para conceptualizar al sindicato otorgándole particularidades que en breve se presentan y de las cuales cabe hacer el estudio respectivo.

Se dice que el sindicato es:

---

(24).- GARCÍA ABELLAN, citado por BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo II, Ed. Porrúa, S.A., Novena edición, México, 1992, P. 719

(25).- CABANELLAS, Guillermo. Op. cit., p. 383.

a) Toda unión libre de voluntades, agrupación, asociación o coalición. En efecto, el sindicato es una unión libre de voluntades, por el contrario el término coalición es erróneo pues su principal característica es la temporalidad de sus fines no así la permanencia que tiene el primero.

b) Que reúne a personas vinculadas entre sí, ya sean trabajadores o patrones que ejerzan la misma profesión o tengan la misma categoría. Sólo cabe aclarar que para una mejor determinación de sus miembros debemos remitirnos al Art. 123 Constitucional Apartados "A" y "B", si el trabajador es de base o de confianza. Ya que se observa en dicho precepto que los trabajadores que sean de base formarán los sindicatos de cada una de sus áreas, no así los trabajadores que desempeñen puestos de confianza quienes están obligados en el Apartado "A", a formar sus propios sindicatos (Cfr. Art. 363 de la L.F.T.) mientras que en el Apartado "B" se les niega este derecho (Cfr. Art. 70 de la L.F.T.S.E.).

c) Con representación Jurídica. En este sentido, el Sindicato constituye una persona moral distinta a los sujetos que la componen, teniendo como principal función la defensa de los derechos de sus agremiados.

d) Es institucional. Ya que se considera como una organización fundamental del Estado o sociedad que persigue la satisfacción de fines distintos de los particulares que la administran.

e) Es permanente. Debido a que el logro o el fracaso de sus objetivos no lo destruye, al contrario, lo fortalece dándole nuevas ideas para su evolución.

f) Con una organización interna propia. Toda agrupación compuesta por individuos con diversas funciones necesita una organización sólida que le permita planear, supervisar y administrar los recursos con los que cuenta, además de ejecutar los acuerdos y fines propuestos.

g) Su finalidad es la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en un plano económico y social. Estos intereses se refieren, entre otros, en el plano económico al aumento de sueldo o la asistencia médica gratuita, y por cuanto a lo social, en la certeza de una cohesión de seguridad y ayuda mutua.

h) Intentando mejorar principalmente las condiciones de trabajo de sus miembros. Para lograr que la jornada laboral se lleve a cabo en instalaciones más salubres, seguras y bajo el control de la Ley.

En síntesis, la creación de un sindicato implica un acto jurídico de naturaleza social permanente, que al unir libremente las voluntades de personas que ejercen la misma profesión o tengan la misma categoría, de como resultado una persona moral con derechos y obligaciones distinta a sus representados, persiguiendo como fines la defensa de sus intereses profesionales en un ámbito económico con mejoras en las condiciones de trabajo.

### **Definición Doctrinal**

Recogiendo cuantas notas configuran sustancialmente al sindicato, Manuel Alonso García puede definirlo como:

*"...toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (26)*

Por su parte, el Maestro Néstor de Buen define al sindicato de la siguiente manera:

*"... es la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase". (27)*

A juicio del Profesor Cabanellas, por sindicato debe entenderse:

*"... toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente o con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales". (28)*

Después de analizar las definiciones aportadas por los diferentes autores, la proporcionada por el Maestro Alonso resulta ser la más completa, sin embargo, definiciones como la de Néstor de Buen a pesar de ser ambiguas se asemejan más a lo dispuesto por la ley.

(26).-ALONSO GARCÍA, Manuel. Op.cit. p. 186.

(27).-BUEN L., Néstor de. Op.cit. p. 725.

(28).-CABANELLAS, Guillermo. Op.cit. p. 386.

## **2.2. Definición Jurídica del Sindicato.**

En la Ley Federal del Trabajo, Art. 356, se define al sindicato como " :.. la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Por su parte, la Ley Burocrática define en su Art. 67 a los sindicatos como "...las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

El legislador al otorgar este derecho de asociación, no quiso limitar la libertad de determinar por ellos mismos dichos intereses conjugándose de manera compleja los laborales, económicos, sociales, culturales, deportivos, etc. Sin embargo, debió hacer el señalamiento que con la finalidad de proteger a los trabajadores y sus intereses, tienen la limitante de no atentar contra la propia ley o el derecho de terceros.

## **2.3 Elementos del Sindicato.**

El sindicato necesita para su existencia de tres tipos de elementos: Los subjetivos, los esenciales y los de validez. (Vid. cuadro no. 2)

### **Elementos subjetivos**

Son aquellos que se desprenden de la persona del asociado y tienen un tratamiento especial en la ley.

En cuanto a los trabajadores se refiere, estos elementos están marcados por la edad, la naturaleza de la relación laboral y el número mínimo de miembros necesarios para la constitución del sindicato.

a) Edad. Como lo dispone el Artículo 362 de la L.F.T. solo los trabajadores mayores de 14 años pueden formar parte de un sindicato, porque cuentan con el permiso legal para desempeñar una labor remunerable.

En este sentido, aunque la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado no establezca una edad mínima para formar parte de un sindicato, con base al Art. 13 de la referida ley puede considerarse como edad mínima para trabajar y ser afiliado de un sindicato los 16 años.

b) Relación de trabajo. Como ya lo hemos señalado con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los trabajadores de base en virtud de que, por la naturaleza de sus funciones, se encuentran identificados con el patrón. Pero nada impide que erijan sus propios sindicatos satisfaciendo los requisitos legales.

En cambio, los trabajadores de confianza del Apartado "B" del Art. 123 Constitucional carecen de este derecho por no ser considerados trabajadores (Cfr. Arts. 2, 7 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en relación con el Artículo 123 Constitucional, Fracción X del Apartado "B").

c) Número Mínimo de miembros.- El Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el número mínimo de trabajadores que se necesita para la creación de un sindicato es de 20 en servicio activo, requisito que se omite para determinar el mínimo de fundadores, permitiendo contar con aquellos que antes de entregar su solicitud de registro o al recibir su aceptación sean despedidos o cesados de sus labores por los patrones.

Los motivos de dicha omisión, señala Néstor de Buen, en primer lugar se deben a que los despidos son demostraciones de oposición patronal a la constitución de sindicatos obreros, evitando de esta forma la reunión del mínimo requerido. En segundo lugar, porque la noción "trabajadores en servicio activo" afectaría a los encargados de actividades artísticas, deportivas o culturales, cuya tarea es eventual, por temporadas y bajo la subordinación de varios patrones. (29)

Por lo que se refiere a los patrones, el único elemento subjetivo que les atañe es el número de miembros necesario. El Artículo 364 de la Ley invocada prescribe que se constituyan con un mínimo de 3, pudiendo ser tanto personas físicas como personas morales.

### **Elementos Esenciales**

Como su nombre lo indica, son aquellos requisitos indispensables para la existencia de un sindicato. Sin los cuales no puede llegar a formarse ni existir. Estos elementos son: el consentimiento, el objeto y los estatutos.

---

(29).-Vid. Buen L., Néstor de . Op. cit., p. 734 y 735.

a) El Consentimiento. Ni la Ley Federal del Trabajo ni la Ley Burocrática disponen una manera especial para que un trabajador o patrón que desee formar parte de un sindicato otorgue su consentimiento, por lo que es suficiente que se exprese por escrito, verbalmente o de cualquier otra manera en la Asamblea Constitutiva que se efectúe según las reglas establecidas.

b) El Objeto. Considerado también como el fin perseguido y esencialmente lícito, consiste en el estudio, representación y defensa de los intereses profesionales de los asociados para un mejor resultado de la actividad laboral. (30)

Alonso García distingue dos categorías de fines de interés profesional: los fundamentales y los accesorios. (31).

Dentro de los primeros, los trabajadores buscan obtener mejoras en las condiciones de trabajo concretadas por los aumentos de salario; la reducción de la jornada laboral; la seguridad de los establecimientos y sobre todo, el beneficio común de protección basado en la unidad y colaboración de los sindicatos logrando una fuerza de resistencia que los ampara.

Entre los fines accesorios se encuentran los de tipo económico, social, moral y políticos.

Los fines económicos cimentados en la necesidad de conseguir un equilibrio de las fuerzas sociales y económicas igualando el trabajo con el capital, es decir, al regularizar el mercado de trabajo y dirigir la mano de obra se logra establecer su precio justo y equitativo.

Los fines sociales están encaminados al mejoramiento de las condiciones de vida, la elevación intelectual o cultural o la protección contra los infortunios.

Los fines de carácter político se revelan como la participación de la actividad profesional en la vida estatal. La participación política de los sindicatos consiste en la aspiración concreta de intervención en las decisiones del gobierno, regulando la marcha estatal sobre todo, en las referentes al porcentaje de aumento en el salario o al índice de precios en el mercado.

No así, para desvirtuar su naturaleza al ceder los votos de sus asociados a un grupo, partido o candidato político, que valiéndose del poder que gozan sus dirigentes intentan atraerlos a sus filas; siendo una ley de los sistemas sindicales que al partido

(30) -Vid. CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. p. 388.

(31) -Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. p. 182.

único al servicio del gobierno lo acompañe siempre el candidato único al servicio del mismo (vgr. Partido Revolucionario Institucional y Confederación de Trabajadores de México o Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado). (32)

Por último, existe el fin accesorio de colaborar en el ejercicio de las funciones estatales, tales como la inspección en el trabajo, la creación de cooperativas, el desarrollo de la previsión social, la colocación y la realización de funciones cuasijurisdiccionales que tienden a la conciliación de intereses en los casos de conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores.

c) **Los Estatutos.** Como elemento esencial constitutivo de un sindicato, es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo. Es la norma aprobada en forma colectiva que determina los fines del organismo, así como la relación que guarda éste con sus agremiados y con terceros. (Vid. anexo no. 3).

El Artículo 371 de la L.F.T. establece de manera pormenorizada sus contenido en quince fracciones. Además, los Artículos 377 fracción II de la citada ley así como el Art. 77 fracción II de la Ley Burocrática, consagran la facultad del sindicato de comunicar a la autoridad ante la cual están registrados los estatutos, dentro de un término de diez días, su modificación.

Los estatutos, a decir de Alonso, constituyen la fuente inmediata determinadora del régimen jurídico del sindicato y contienen en su Articulado la regulación de los aspectos que fije la normativa legal al respecto. (33)

### **Elementos de Validez**

Son aquellos requisitos contemplados en la Ley y sin los cuales no pueden ser reconocidas las consecuencias de los actos celebrados por el sindicato.

a) **La Forma.**- Es la manera de exteriorizar la voluntad de los individuos que forman parte de un sindicato. En ciertas ocasiones se otorga por escrito, por ejemplo, las Condiciones de Trabajo, los Estatutos, etc., en otras, la Ley exige que se cumplan ciertos requisitos, como el consentimiento en el acto de constitución del sindicato debe estar contemplado en un Acta levantada en la Asamblea Constitutiva celebrada ante Notario Público que de fe del acto y lo protocolice. Además, la copia del Acta debe ser

(32).-CABANELLAS, Guillermo. *Op. Cit.* pp.394-396.

(33).-ALONSO GARCÍA, Manuel. *Op. Cit.* p. 196.

remitida junto con otros documentos solicitados a la autoridad encargada del registro.<sup>(34)</sup> (Vid. anexo no. 2).

b) La Capacidad.- Se concibe como la aptitud de goce y ejercicio para ser titular de derechos y obligaciones, comparecer en juicio ante la autoridad jurisdiccional competente y hacer valer las acciones correspondientes.

El sindicato como persona moral tiene la capacidad para adquirir bienes muebles, adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y defender ante la autoridad sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes (Art. 374 Ley Federal del Trabajo).

## **2.4 Clasificación de los Sindicatos**

Son variados los criterios que ordenan las diferentes clases de sindicatos aportados por la Doctrina o por la Ley. Basados en la importancia de los miembros que los componen, en la actividad del trabajador o de la empresa, en los fines perseguidos, en el territorio ocupado para su desarrollo y algunos más en un criterio ecléctico profesional que reúne a los anteriores; ofrecen a los interesados una multiplicidad de opciones de sindicalización (Ver cuadros números 3, 4 y 5).

### **Clasificación Legal.**

Compatible con el Derecho de Libertad Sindical, nuestro sistema jurídico fomenta el pluralismo de la actividad profesional reglamentando diferentes tipos de sindicatos de trabajadores y de patrones en la Ley Federal del Trabajo.

1.- Sindicatos de Trabajadores.- Regulados por el Artículo 360 en sus fracciones I a V, se divide en:

a) Sindicatos Gremiales (Art. 360-I).- Son los compuestos por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad independientemente de que laboren para diversos patrones. Sigue el criterio de actividad obrera. Vgr. Sindicatos de plomeros, pintores, carpinteros, etc.

---

(34).-Vid. BUEN L., Néstor de, Op. Cit. p. 736.



b) Sindicatos de empresa (Art. 360-II).- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa. Sigue el criterio de actividad empresarial. Vgr. Sindicato de Trabajadores de Juguetes y Muñecas.

c) Sindicatos de Industria (Art. 360-III).- Se integra por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Entendiéndose por **rama**, todas aquellas empresas que tengan actividad común y **por Industrial**, todo tipo de actividades incluyendo la comercial y de servicio. Sigue el criterio de actividad empresarial. Vgr. Sindicato de Trabajadores de la Construcción.

d) Sindicato Nacional de Industria (Art. 360-IV).- Se integra por trabajadores que prestan sus servicios en una o más empresas de la misma rama industrial, instaladas en varias Entidades Federativas. Sustentado en el criterio ecléctico de territorio y actividad. Vgr. Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de la República Mexicana.

e) Sindicato de Oficios Varios (Art. 360-V).- Esta formado por trabajadores de diversas profesiones al servicio, incluso, de patrones diferentes; en el caso de exkstrir menos de 20 trabajadores de una misma especialidad en el Municipio donde se pretende registrar el sindicato. Sigue el criterio de actividad obrera. Vgr. Sindicato de oficios varios del Municipio de Sta. Rosa.

2.- Sindicato de Patronos.- Son los integrados por los empresarios o dueños de las negociaciones según las diversas ramas de actividades en el ámbito local o pluriestatal. Tales sindicatos pueden revestir dos formas:

a) Locales (Art. 361-I).- Integrados por patronos de diferentes ramas de actividades dentro de un mismo Estado. Sigue el criterio territorial y,

b) Nacionales (Art. 361-II).- Formados por patronos de una o varias ramas de actividades pero en distintas Entidades Federativas. Sigue el criterio territorial.

3.- Sindicatos Universitarios.- Por encontrarse incorporados a la Ley en términos de los Artículos 353 incisos Ñ y P, cabe mencionar su clasificación.

a) Sindicatos de Personal Académico.- Para efectos de contratación colectiva, se consideran sindicatos gremiales teniendo que regularse por el Artículo 360, Fracción I.

b) Sindicatos de Personal Administrativo.- En términos del Artículo 353 inciso P, se consideran como sindicatos gremiales regulándose también por el Artículo ya mencionado.

c) De Institución. - En términos del Artículo 353 inciso P, reciben un tratamiento de sindicato de empresa regulándose por el Artículo 360, Fracción II del mismo ordenamiento.

## **2.5 Funcionamiento de los Sindicatos.**

El funcionamiento de un sindicato comprende las facultades y modo de acción tanto de los órganos de dirección que conforman su estructura, como de los miembros que componen al organismo. (Ver cuadro No. 6).

Para el buen funcionamiento del sindicato, primero se tiene que pensar en su constitución.

### **1.- Acto de Constitución**

El acto de constitución de un sindicato se encuentra regulado por los Artículos 357 y del 364 al 369 de la Ley Federal del Trabajo, así como los Artículos 71 y 72 de la Ley Burocrática.

Siguiendo lo dispuesto por el Artículo 357 que señala que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho de fundar sindicatos sin autorización previa, cabe recordar que se trata de un acto libre determinado por la voluntad de sus fundadores de conformar una entidad que los represente. Por tal motivo, a nadie se le puede obligar a formar o no parte de él.

No obstante, para que el acto sea válido y se reconozcan legalmente las funciones del sindicato, se le condiciona al trámite de su registro ante las autoridades del Trabajo, enfrentándose al grave problema de que sólo les es otorgado a grupos conocidos o afiliados de las grandes centrales controladas por el Estado, violándose a todas luces el derecho de libre sindicación.

Las condiciones formales para la admisión del acto de constitución como acto válido y eficaz, se resumen de la siguiente manera:

A.- Redacción de los Estatutos. Los cuales determinan el régimen jurídico del sindicato, deberán contener en su Articulado como mínimo, la regulación de los

aspectos que fije la norma legal, es decir, lo expuesto por el Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo (Vid. anexos números 3 y 4):

- I.- Denominación.
- II.- Domicilio.
- III.- Objeto.
- IV.- Duración.
- V.- Condiciones de admisión de sus miembros.
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- VIII.- Forma de convocar asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros.
- X.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XI.- Período de duración de la directiva.
- XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII.- Época de presentación de cuentas.
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical y,
- XV.- Las demás normas que apruebe la Asamblea.

**B.- El Registro.-** Comprende el depósito de los Estatutos, así como la inscripción del sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de competencia federal o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje si se trata de competencia local. Debiéndose cumplir además con los requisitos previstos por el Artículo 365 de la misma Ley, que consisten en presentar por duplicado la copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva; el padrón de socios, comprendiendo el número progresivo de los miembros, su nombre y domicilio; la copia autorizada de la elección de la mesa directiva y la copia autorizada de los Estatutos. (Vid. anexo no. 5).

No olvidando expresar con claridad los objetivos del sindicato, los cuales deben coincidir con los genéricos de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses laborales, puesto que de no hacerlo así, su registro podrá negarse al igual que cuando no se reúna el número mínimo de miembros o cuando se abstengan de exhibir

toda la documentación solicitada (Art. 366 Fracciones I a III de la Ley Federal del Trabajo).

Existe también el Registro Automático del sindicato que opera cuando la autoridad encargada del registro se abstiene de resolver dentro de los 60 días siguientes de la presentación de la solicitud y continúa con su silencio habiendo transcurrido 3 días del segundo requerimiento. Sin embargo, mientras dicha autoridad no otorgue la constancia de certificación, ninguna autoridad reconocerá la personalidad jurídica del sindicato (Art. 366 párrafo segundo de la citada ley).

En el caso de los sindicatos de servidores públicos, el registro -exclusivo para los sindicatos de trabajadores de base, mayoritarios y únicos de cada dependencia- se lleva a cabo por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, presentando por duplicado el Acta de Asamblea Constitutiva o copia autorizada; los Estatutos; el Acta de Sesión que designe a la Directiva o su copia autorizada; la lista de miembros, expresando los nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo y la relación pormenorizada de sus antecedentes laborales (Art. 72 de la Ley Burocrática). Estando obligada dicha autoridad al recibir la solicitud de registro de comprobar por los medios que estime pertinentes que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia y que la solicitante cuenta con la mayoría de trabajadores de esa unidad, ya que de no ser así procederá a negarlo.

## **2. Organización.**

### **Estructura orgánica.**

La Estructura de un sindicato es el cimiento orgánico sobre el que se deposita su existencia jurídica, imperando en ésta su naturaleza, fines y relaciones humanas realizadas de manera interna y externa.

Desde el punto de vista del jurista Alonso García, la estructura sindical puede dividirse en 3 formas:

- 1.- Estructura Estática.- Conformada por el esquema estatutario de los órganos integrantes del sindicato en los que se fijan su composición y atribuciones.
- 2.- Estructura Dinámica.- Constituida por el conjunto de relaciones que el sindicato lleva a cabo con sus miembros y con terceros ajenos al organismo.

**3. Estructura Burocrática.**- Determinada en el ámbito sociológico por el predominio excepcional de las élites dirigentes, así como por encontrarse bajo el

dominio del "entramado administrativo de quienes profesionalmente hacen del servicio al sindicato su medio de vida". (37)

#### **Organos de Dirección.**

Los órganos de dirección son los responsables de la buena marcha del sindicato, a ellos compete proponer, discutir, obtener conclusiones, decidir y ejecutar las diversas directrices de la asociación. Ejerciendo un derecho de autonomía legislativa estatutaria, dictan órdenes e instrucciones de aplicación interna y observancia obligatoria, además de que establecen los medios necesarios para el cumplimiento adecuado de los fines propuestos.

Desde el punto de vista orgánico, la división de las actividades de trabajo de los órganos que forman parte del mismo organismo, requiere indispensablemente de la coordinación de todas las partes que tienen que ver con el sistema funcional, de esta manera, la coordinación se puede concebir como una pirámide donde las decisiones superiores fluyen a las inferiores y los resultados a la inversa, respetándose mutuamente las partes.

La coordinación de los diferentes órganos supone la distribución radial de la competencia de los mismos, evitándose así la duplicidad de los cometidos y la contradicción de los fines, entre otros muchos problemas originados por la falta de comunicación o entendimiento.

En México, los únicos sindicatos que se permiten son en materia laboral y por lo general sus órganos representativos son:

a) **La Asamblea en General.**- Constituye el órgano supremo de decisión al que se encomienda la aprobación de los objetivos propuestos para la acción sindical en un periodo de tiempo. Su funcionamiento esta determinado en los Estatutos, donde se precisan la forma de convocarla, la época de celebración de las ordinarias y el quórum necesario para sesionar.

---

(37).-ALONSO GARCÍA, Manuel. Op.Cit. p. 197.

No obstante, en el caso de que no sea convocada oportunamente por la Directiva, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 371, Fracción VIII, faculta al 33% del total de miembros del sindicato o de la sección para que lo haga; requiriéndose como quórum para sesionar de las 2/3 partes y de una mayoría del 51% del total de miembros para aprobar las resoluciones.

b) Comité Ejecutivo.- Es el encargado de ejecutar las resoluciones y acuerdos aprobados por la Asamblea General.

c). Mesa Directiva.- Está compuesta por el número y denominación de Secretarías que el sindicato estime conveniente. Sus delegados actúan como Jefes con poder de decisión a los que deben de obedecer los miembros de la asociación, enlistándose los siguientes:

1. Secretario General. Es el encargado de ostentar la representación individual del sindicato. (Art. 376 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo).

2. Secretario del Interior. Atiende los problemas de organización de la institución, es decir, de sus relaciones interiores.

3. Secretario del Exterior. Atiende los problemas surgidos con personas ajenas a la institución en las llamadas relaciones públicas o externas.

4. Secretario del Trabajo. Con responsabilidad especial en las cuestiones derivadas de las relaciones laborales individuales de los agremiados al sindicato y de las colectivas que con él se establezcan.

5. Secretario Tesorero. Es el encargado de recolectar las cuotas y llevar la contabilidad, además de ser el guardián del patrimonio del sindicato.

6. Secretario de Conflictos. Atiende los problemas individuales y colectivos que se suscitan y que tengan una prosecución ante diversas autoridades.

7. Secretario de Actas. Su función es dar fe de los actos jurídicos que realice el sindicato, así como de las decisiones y actas que se levanten en las Asambleas.

8. Comisiones. Son órganos complementarios de la directiva sindical, pueden ser de dos tipos: permanentes y temporales dependiendo de las actividades que desempeñen. Vgr. La Comisión Permanente de Honor y Justicia, todo el tiempo está al pendiente de someter a consideración de la Asamblea propuestas para sancionar o no a los miembros que hubiesen sido consignados, en cambio entre las temporales existen aquellas que se integran una vez al año para discutir los contratos colectivos de trabajo.

d) Los Órganos Consultivos.- También de estructura permanente u ocasional, cumplen funciones de asesoramiento en los momentos de toma de decisiones. Su carácter puede ser general o técnico dependiendo de la naturaleza del acuerdo. Vgr. abogados, contadores, economistas, estadistas, administradores, etc.

e) Planilla Burocrática.- Encargada de las funciones administrativas, su importancia es realmente excepcional pues lleva consigo el desarrollo y cumplimiento de los fines que resultan esenciales para la existencia del sindicato. Vgr. secretarías, mecanógrafas, ayudantes en general, vigilantes, etc.

f) Los miembros o agremiados.- Son la base sobre la cual se crea el sindicato y se constituye su desarrollo aportándole dinamismo a sus relaciones con los órganos de la asociación.

g) Las Secciones Sindicales.- Son organismos autónomos carentes de personalidad jurídica y representación de los agremiados seccionales. Constituyen una división administrativa interna que no requiere registro, su estructura y funcionamiento son idénticos a los del sindicato pero no pueden celebrar por sí mismos contratos colectivos de trabajo, a menos que sean autorizados por la Mesa Directiva Sindical. (38)

### 3. Funciones.

Son los medios de los que se vale el sindicato para la realización de sus fines. Existen varios tipos de funciones entre las que se destacan:

A. Función Representativa. Es la principal función del sindicato encaminada a defender los derechos individuales o intereses de los sindicalizados, ya sean trabajadores o patrones. Ejercida según el Art. 376 de la Ley Federal del Trabajo por el Secretario General o por la persona que designe la Directiva.

B. Función Legislativa. También llamada normativa, consiste en la intervención de los sindicatos para la elaboración del Derecho del Trabajo, por dos razones:

En primer lugar, los sindicatos al ser consultados antes de promulgar las leyes referentes a las relaciones derivadas de la actividad laboral, proporcionan información directa y fehaciente sobre los problemas relativos al trabajo.

(38).-Idem. p. 197.

En segundo lugar, porque hasta cierto punto son los creadores de los pactos colectivos que contienen condiciones de trabajo, los cuales constituyen junto con la ley, los decretos, la costumbre y la jurisprudencia, fuentes principales de este Derecho.

C. Función Jurisdiccional. Los sindicatos actúan como jueces en la imposición de multas y sanciones contenidas en los estatutos para individuos que han cometido faltas leves o graves que ameriten su separación e interviniendo como mediadores en los problemas suscitados con los trabajadores y patronos ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

D. Función Inspectora. Está relacionada con el cumplimiento de las leyes del trabajo y con la distribución de la mano de obra, sirviendo de colaboradores a los organismos correspondientes o por medio de Bolsas de Trabajo, sin afectar el derecho de los empresarios de elegir la mano de obra requerida, satisfacen las necesidades de la industria y el comercio.

Otras funciones que realizan los sindicatos son: El sostener escuelas de enseñanza técnica y profesional, funcionar como cooperativas de producción, consumo y créditos; constituir fondos de reserva aplicados en obras de asistencia médica y social mediante la creación de servicios médicos y por último, fomentar el desarrollo cultural mediante la creación de bibliotecas, edición de órganos periodísticos, conferencias, clases nocturnas y diurnas, entre otras. (39)

#### **4. Disolución de los Sindicatos.**

El funcionamiento de los sindicatos llega a su fin cuando se han cumplido con los objetivos perseguidos por la asociación o cuando por diversas causas se piensa en su disolución.

La Ley Federal del Trabajo prevé dos motivos para la disolución: el primero, cuando las dos tercera partes de sus integrantes voten a favor de ello y el segundo, cuando ya ha transcurrido el tiempo de duración fijado en los Estatutos (Art. 369).

Mientras que la Ley Burocrática agrega a la condición del voto de las dos terceras partes de sus miembros, la falta de los requisitos señalados en el Art. 71, esto es, no reunir el número mínimo de constitución y dejar de ser el mayoritario (Art. 82).

(39).-CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. pp. 402 y 403.



**En ambos casos, los funcionarios designados en la Asamblea que acuerde su disolución, deberán liquidar los activos y el patrimonio sindical, avisando a la autoridad encargada de la cancelación del registro.**

**CUADRO NO. 2**  
**ELEMENTOS DEL SINDICATO**

<b>ELEMENTOS DEL SINDICATO</b>	<p><b>ELEMENTOS SUBJETIVOS.</b> Se desprenden de la persona del asociado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajadores.</li> <li>2. Patrones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Edad.</li> <li>b) Relación de trabajo.</li> <li>c) Número de miembros.</li> <li>a) Número de miembros.</li> </ul>
	<p><b>ELEMENTOS ESENCIALES.</b> Requisitos indispensables para la existencia del sindicato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Consentimiento.</li> <li>b) Objeto o fin.</li> <li>c) Estatutos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fundamental.</li> <li>Accesorio.</li> </ul>
	<p><b>ELEMENTOS DE VALIDEZ</b> Contemplados en la ley a falta de ellos no se reconocen los actos del sindicato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Forma.</li> <li>b) Capacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expresa.</li> <li>Tácita.</li> </ul>

CUADRO NO. 3

CLASIFICACIÓN DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS

CLASIFICACIÓN  
DE LOS  
SINDICATOS  
POR ALONSO  
GARCÍA. (35)

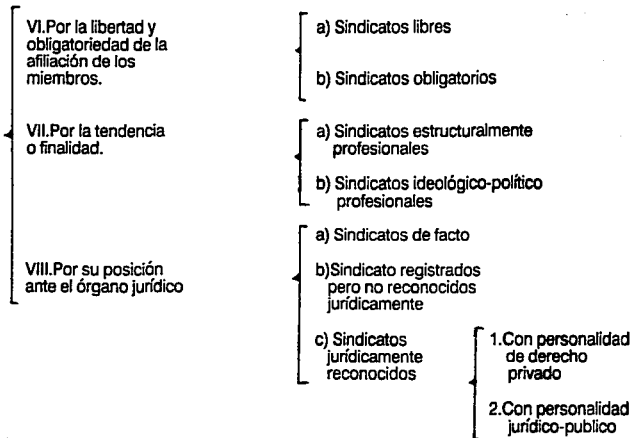
I. En atención a los intereses colectivos protegidos.	a) Según la composición Subjetiva del sindicato.	{ 1. Sindicatos de Patrones. 2. Sindicatos de Trabajadores. 3. Sindicatos Mixtos.	
		b) Por el carácter o naturaleza de la función desarrollada.	{ 1. Sindicatos Industriales. 2. Sindicatos Comerciales. 3. Sindicatos Agrícolas. 4. Sindicatos Mineros. 5. Sindicatos de Artesanos. 6. Sindicatos Universitarios. etc.
	II. Según la forma de organización de los intereses colectivos o de la base objetiva de constitución.	a) Sindicatos Horizontales. (Profesionales o de oficio)	{ Agrupan a sus miembros en atención al trabajo prestado con independencia de la empresa en que se presta.
		b) Sindicatos Verticales. (Industriales)	{ La Sindicación se verifica por la rama de actividad de la empresa independientemente de la profesión u oficio que se desempeñe.

(35).-ALONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. pp. 188-190.

Cuadro no. 3  
 Clasificación doctrinal de los Sindicatos (continuación)

III. Según la base cuantitativa de su constitución.	a) Sindicatos Simples o primarios.	Compuestos exclusivamente por sujetos individuales de las relaciones laborales. vgr. Trabajadores o Patrones.
	b) Sindicatos compuestos.	Constituidos por la asociación voluntaria de las organizaciones primarias que se reagrupan conservando la individualidad y autonomía en asociaciones complejas del mismo tipo. vgr. Federaciones o Confederaciones.
IV. según la esfera territorial.	a) Sindicatos Locales.	1. Municipales. 2. Provinciales. 3. Regionales.
	b) Sindicatos Nacionales.	
	c) Sindicatos Internacionales.	
V. Por su unidad o pluralidad.	a) Sindicato único.	1. Con personalidad única. 2. Único en la profesión o industria pero con personalidad jurídica propia para cada sindicato profesional o industrial.
	b) Sindicatos Múltiples.	En Régimen de concurrencia.

Cuadro no. 3  
Clasificación doctrinal de los Sindicatos (continuación)



CUADRO NO. 4

CLASIFICACIÓN DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS

CLASIFICACIÓN  
DE LOS  
SINDICATOS  
POR NÉSTOR L.  
DE BUEN. (36)

I. Cromática.  
La tendencia  
del sindicato  
se expresa a  
través de los  
colores.

- a) Sindicato Blanco.
- b) Sindicato Rojo.
- c) Sindicato Amarillo.

{ Expresa control del patrón sobre el sindicato obrero. No defiende a sus agremiados.

{ Expresa la independencia del grupo sindical respecto del empresario.

{ No implica una posición ideológica determinada. A veces expresan tendencias liberales frente a los patrones y en ocasiones los apoyan desprotegiendo a los trabajadores.

II. Sostenido  
en la  
constitución  
del organismo.

- a) Sindicato Único.
- b) Sindicato Plural.

{ Sigue el principio de que en cada región, empresa o industria sólo puede formarse un sindicato. Sigue las características de los sistemas totalitarios.

{ Permite la formación de diversos sindicatos en una misma unidad económica empresarial, región o industria. Es congruente con la ideología de libertad sindical.

(36).-BUEN, Néstor L. de. Op. Cit., pp. 657-663.

cuadro no. 4  
 Clasificación doctrinal de los sindicatos (continuación)

III. Por los fines que persigue.	a) Sindicato Político.	Es aquél que con una preparación política definida persigue los fines de una organización política específica además de la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo.
	b) Sindicato de Gestión.	Son aquéllos que estando de conformidad con el sistema capitalista consideran que las mejoras de las condiciones de trabajo se consiguen con la intervención en la administración de la empresa.
IV. Por la composición subjetiva de los miembros.	a) Sindicato Clasista.	Agrupar sólo a trabajadores o a patrones
	b) Sindicato Mixto.	Aquél que está concurrido tanto por patrones como por trabajadores.
V. Por el número de miembros que lo componen.	a) Sindicato mayoritario.	Está legitimado para celebrar un contrato colectivo de trabajo o exigir de otra organización sindical por vía jurisdiccional su administración.
	b) Sindicato minoritario.	Registra un número bajo de miembros teniendo como obstáculo la cláusula de exclusión de ingreso y de separación. Puede por vía de convenio intersindical (entre gremiales) lograr parte del control siendo siempre independiente.

CUADRO NO. 5

CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS

CLASIFICACIÓN  
LEGAL DE LOS  
SINDICATOS  
(LEY  
FEDERAL  
DEL  
TRABAJO).

1. Sindicatos de  
trabajadores  
(Art. 360)

- a) Sindicato Gremial (Fracción I).
- b) Sindicato de Empresa (Fracción II).
- c) Sindicato de Industria (Fracción III).
- d) Sindicato Nacional de Industria (Fracción IV).
- e) Sindicato de Oficios Varios (Fracción V).

2. Sindicatos de  
Patrones (Art. 361)

- a) Sindicatos Locales (Fracción I).
- b) Sindicatos Nacionales (Fracción II).

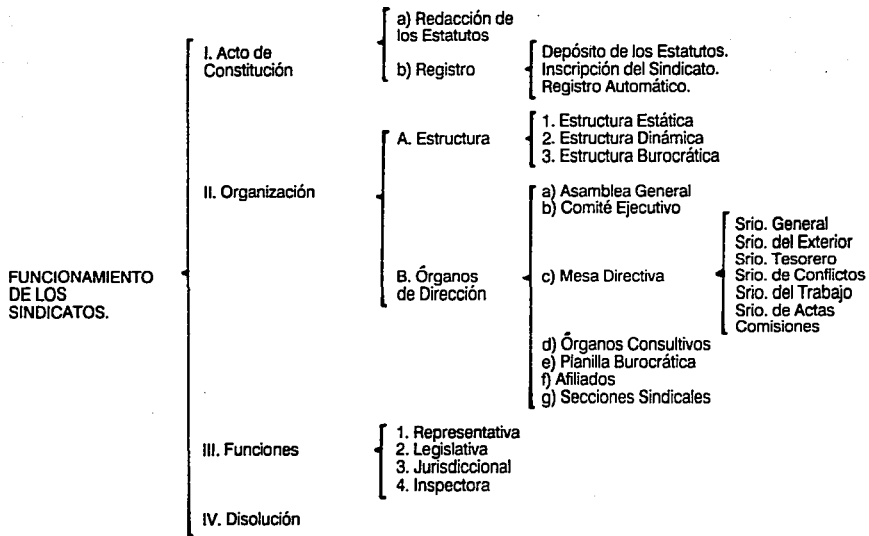
3. Sindicatos  
Universitarios  
(Art. 353 incisos  
N y P)

- a) Sindicato de Personal Académico (Art. 360, Fracción I).
- b) Sindicato de Personal Administrativo (Art. 360, Fracción I).
- c) Sindicato de Institución (Art. 360, Fracción II).



CUADRO NO. 6

ESQUEMA FUNCIONAL DE UN SINDICATO



### **CAPÍTULO III**

#### **RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS SINDICATOS**

En anteriores páginas hemos conocido el surgimiento del sindicato a través de la evolución histórica de Europa y México, así como su funcionamiento en general, pero falta descubrir su incursión dentro de la Legislación Mexicana como figura jurídica, por lo que en el presente capítulo nos enfocaremos al estudio de la creación de un Derecho Sindical con normas concernientes a los derechos, obligaciones y prohibiciones tanto del organismo como de su agremiados además de hacer una crítica sistemática de la forma bajo la cual se encuentra establecido en cada uno de los ordenamientos legales.

#### **3.1 La Noción del Sindicato en la Legislación Mexicana.**

En nuestro país, la primera Ley que permite la formación de asociaciones de trabajadores es la **Constitución Federal de 1857**, que dispone en su artículo 9o. la libertad de toda persona para asociarse de manera pacífica y con cualquier objeto, siempre que fuese lícito.

Posteriormente, la Diputación del Estado de Colima tomando como ejemplo lo establecido por esta Constitución emite en el año de 1913 una **Iniciativa de Ley sobre Uniones Profesionales**, explicando en su artículo 2o:

"...Art. 2o.- Para los efectos de la presente Ley, se entiende por Unión Profesional la asociación constituida para el estudio, protección y desarrollo de los intereses profesionales que son comunes a personas que ejercen en la industria, el comercio, la agricultura o las profesiones liberales con fin lucrativo, sea la misma profesión o profesiones similares, sea el mismo oficio, u oficios que concurren al mismo fin..." (40)

Ya para 1915, la Secretaría de Instrucción Pública a través de su Sección de Legislación Social dio a conocer su **Proyecto de Ley de Uniones Profesionales** a las que reconocía capacidad jurídica:

"...Art. 2o.- Los obreros mineros, trabajadores de campo, empleados de ferrocarriles, de express, de telégrafos, de empresas comerciales o industriales, y en

---

(40).-BUEN L., Néstor de. Op. Cit. p. 722.

general todos los habitantes de la República que quieran unirse para el desarrollo, defensa, protección y mejora de sus respectivas clases profesionales o para el cultivo de las ciencias o de las artes, o simplemente para la cultura física o distracción honesta, podrán constituir asociaciones que tengan capacidad jurídica para todos los efectos de esta ley, siempre que cumplan las condiciones que exige el artículo siguiente..."

Pero a nuestro parecer, la Ley más importante que todas las anteriores es la emitida por Agustín Millán, Gobernador Provisional del Estado de Veracruz, quien promulga el 6 de octubre de 1915 la **Ley sobre Asociaciones Profesionales**, dejando perfectamente asentadas en su artículo 3o las bases de lo que es y debe ser un Sindicato:

"... Art. 3o.- Llámese **SINDICATO** a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia..."

Siguiendo los pasos de su antecesor, Cándido Aguilar en 1916 da a conocer sus variantes de la **Ley sobre Asociaciones Profesionales**, estableciendo la distinción entre está y el sindicato, además de corregir la redacción del artículo 3o:

"...Art. 1o.- Se da el nombre de **ASOCIACION PROFESIONAL** a la unión de dos o más personas que convienen en poner al servicio común. Por modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad profesionales, con tal de que dicha unión no tenga por objeto principal o único el reparto entre los asociados de las utilidades o ganancias adquiridas..."

"...art. 3o.- se llama **SINDICATO** a una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realcen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión u oficio, y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en provecho de su mutua protección y asistencia." (41)

Con motivo de la creación del Artículo 123 en la **Constitución Política de los**

---

(41) ibid. p. 723

**Estados Unidos Mexicanos** promulgada por Don Venustiano Carranza el 5 de febrero de 1917, los sindicatos nacen legalmente en el territorio nacional haciéndose obligatorio para los patrones reconocer el derecho de asociación de los trabajadores.

"... Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes de trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo:

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

Años más tarde, la **Ley Federal del Trabajo** de 1931 recopilando lo codificado por las legislaciones estatales en materia de trabajo de sindicatos obreros, señala en su artículo 232 lo siguiente:

"... Art. 232.- **SINDICATO** es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes." (42)

Asimismo, por Decreto de 21 de octubre de 1960, publicado el 5 de diciembre en el Diario Oficial, se da a conocer la quinta reforma al Artículo 123 de la Constitución mediante la cual se crean los Apartados "A", compuesto por XXXI fracciones y, "B" integrado por XIV fracciones; concernientes estas últimas a las garantías sociales de los servidores públicos, entre la que destaca el derecho exclusivo de los trabajadores a forma asociaciones.

"...Art. 123.- El Congreso de la Unión, expedirá de acuerdo con las siguientes bases leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

A.- El de obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo;

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

B.- El de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios.

(42) Ibid., p.724

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra". (43)

Por otro lado, el 27 de diciembre de 1963 entra en vigor la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, con un extenso contenido de garantías laborales para los servidores públicos destacando en su artículo 67 el trato diferente para los sindicatos del Estado.

"...Art.67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

Finalmente, el 1o de abril de 1970 sale a la luz pública la **Nueva Ley Federal del Trabajo**, Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, mostrando entre sus tantas reformas la concerniente al sindicato en vista que el art. 232 que contiene la definición del sindicato pasa a ser el actual 356, guardando de esta forma su similitud con el correspondiente de la Ley Burocrática.

"...Art. 356.- Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Es así como finalmente, después de tantos años de lucha, los obreros pueden tener un órgano que no sólo los represente en la defensa de sus derechos laborales sino que además, los ayude a crecer como personas, a desarrollarse dentro de su profesión y a regular su trabajo, protegiendo de esta forma su salario y su salud.

En nuestra opinión, este logro legal corresponde exclusivamente a los trabajadores, ya que los patrones han buscado otras maneras de expresar sus necesidades gremiales, no precisamente en sindicatos sino más en bien en congregaciones reguladas por las leyes civiles o mercantiles.

---

(43) XLVI LEGISLATURA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Tomo VIII Antecedentes y Evolución de los Artículos 107 a 136 Constitucionales, México, 1967, pp. 694-715.

### 3.2. El Régimen Jurídico de los Sindicatos.

Como hemos podido darnos cuenta, la creación de leyes laborales que regularan el trabajo de peones, mineros, artesanos o de cualquier otra profesión fue muy difícil. Pero gracias al empeño de hombres con verdadera vocación de servir entre los que destacan Agustín Millán y Cándido Aguilar es que se han podido elaborar leyes e instituciones en materia de trabajo.

No obstante, la existente normatividad laboral resulta insuficiente para regular al Sindicato, por lo que dicho organismo se ha dado a la tarea de ir creando su propio Derecho Sindical acorde a sus necesidades y a las de sus asociados, basándose en un principio de autonomía ha impuesto normas jurídicas que ayudan a su buen gobierno fijando su estructura, organización y competencia permitiendo así su existencia jurídica.

A decir de Santos Azuela por Derecho Sindical debe entenderse: "la disciplina jurídica que regula la constitución y actividades de la asociación profesional por cuanto respecta a sus relaciones y su proyección hacia el Estado". Por lo que su función social es tutelar y promover el interés profesional, operando como elemento transformador del sistema económico de producción, además de asegurar el cumplimiento de los derechos laborales, mejorar la seguridad y los niveles de vida de los trabajadores. (44)

Un ejemplo de este Derecho Sindical lo conforma el límite que se impone a la facultad individual de sindicalización, en virtud de la cual, el individuo como persona física puede ostentarse como parte de un sindicato no así alguna entidad colectiva que pretenda hacerlo. Siendo necesario determinar con estas normas jurídicas el ámbito de extensión personal, territorial y funcional que se desee desarrollar, ya que no todas las profesiones son iguales ni tampoco su actividad.

Por lo que, al dejar perfectamente bien establecidas las bases de su funcionamiento legal, las relaciones de los órganos de dirección con los afiliados o bien, con el Estado o algún otro organismo sindical podrán darse.

Ahora que, no debemos olvidar lo importante que es el aseguramiento de los interesados con la estipulación de un régimen económico y financiero verdaderamente estable, para evitar los penosos fraudes y desvíos de capital cometidos por algunos dirijentes sindicales en beneficio propio.

---

(44). SANTOS AZUELA, Héctor. *Op. Cit.* pp. 69-71).

A continuación para un mejor estudio de este régimen jurídico sindical, lo hemos dividido en dos partes: la primera está enfocada a enumerar los derechos, obligaciones y prohibiciones que adquieren los representantes del sindicato desde el momento en que ha sido aceptado su registro y, la segunda a los derechos, obligaciones y prohibiciones correspondientes a los asociados.

#### **A. Derechos y obligaciones del sindicato.**

Los sindicatos tienen el derecho de redactar sus propios estatutos y reglamentos, así como de elegir con libertad a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular sus programas de acción, sin interferencia del Estado, haciendo uso de la libertad sindical con apoyo del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, pueden formar Federaciones y Confederaciones que amplíen su basta red de protección a los trabajadores como lo dispone el art. 381 del mismo ordenamiento.

De igual manera, están autorizados a intervenir en los asuntos políticos del país, debido a que durante su gobierno Gral. Lázaro Cárdenas suspendió esta prohibición, estableciéndose actualmente como facultad en el artículo 378.

Pero es indispensable recordar que el mayor privilegio del que gozan los sindicatos es su autonomía. En virtud de la cual ninguna persona o autoridad puede ejercer presión sobre éstos para que modifiquen sus estatutos, impongan a sus dirigentes o realicen cualquier otro acto no contemplado por ellos mismos.

No obstante, el legislador ha procurado dejar claramente establecidas las obligaciones a las que se encuentran sujetos los sindicatos con el Estado, propiamente, con las autoridades del trabajo y estas son: proporcionar todos aquellos informes que se le requieran respecto a sus actuación profesional; comunicar a la autoridad registral los cambios sufridos en la directiva o en los estatutos dentro del término de diez días contados a partir de la modificación, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas e informar cada tres meses de las altas y bajas de los miembros. Aunque a decir verdad no existe modo alguno de coerción para ejecutarla, estas obligaciones se encuentran previstas en los artículos 377 de la L.F.T y 77 de la Ley Burocrática.

Otra obligación prevista en el art. 373 de la L.F.T consiste en la rendición de cuentas completa y detallada de la administración del patrimonio sindical que cada seis meses debe proporcionar la Directiva a la Asamblea. Consideramos un acierto el que esta obligación no sea dispensable, pues así se asegura al sindicato para conocer en cualquier momento de lo que se puede disponer.

Por lo que se refiere a las prohibiciones que le son impuestas al sindicato, estas corresponden a su no intervención en los asuntos religiosos, ni al ejercicio de la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, puesto que se desvirtuaría su esencia de asociación profesional por ser esa finalidad exclusiva de las sociedades mercantiles. Estando permitido el que adquiera fondos suficientes para la defensa de los intereses económicos y profesionales mediante la percepción de cuotas de sus asociados. (45)

También está prohibido que formen parte de la directiva los menores de 16 años y los extranjeros, en el primer caso porque a esa edad todavía no se es suficientemente responsable para tomar decisiones y en el segundo porque, debido a la importancia de sus actos y participación política, un extranjero en la directiva sindical violaría lo dispuesto por el artículo 33 de la Constitución.

Asimismo, nadie y menos el sindicato puede obligar a persona alguna a formar o no parte de él, o bien, establecer multa convencional a aquellos miembros que se separen de sus filas.

Por último y con el fin de proteger a los trabajadores asociados, los sindicatos deben abstenerse de celebrar pactos o convenios privados con las empresas que puedan violar de alguna forma los Contratos Colectivos de Trabajo.

## **B.- Derechos y Obligaciones de los Asociados.**

El primer derecho que se consagra a los asociados es el poder constituir sindicatos sin autorización previa, tal como se indica en el art. 357 de la L.F.T. En el caso de los trabajadores el art. 362 de la misma ley dispone que estos pueden formar parte de un sindicato siendo mayores de 14 años y por lo mismo, deben recibir los beneficios que este organismo gestione a su favor además de que cuentan con voz y voto en las asambleas, pueden votar y ser electos para los cargos de dirección sindical y pueden exigir de la representación sindical el cumplimiento de sus obligaciones.

(45).-CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., pp. 390 y 391.



Del mismo modo, para el caso de las obligaciones, los asociados tienen que desempeñar aquellas que se encuentran determinadas por los estatutos, por ejemplo: mantener su unidad, ser leales a sus principios cumpliendo los deberes sindicales que se les impongan, así como hacer cumplir todas las disposiciones contractuales, reglamentarias y de las asambleas a las que están obligados a asistir según lo ordenado por el art. 371 en sus fracciones VII inciso a) y VIII de la L.F.T.

También deberán estar presentes en todos los actos sociales, culturales y políticos que se celebren y a los cuales fueren convocados, teniendo que cumplir con el pago de las cuotas sindicales que se mencionan en el artículo anterior en su fracción XII.

Igualmente, las prohibiciones que sufren los asociados se encuentran contempladas en la Ley, es así que en el artículo 371 fracción VII inciso e) queda prohibido a los trabajadores que conozcan de la expulsión de un miembro del sindicato, hacerse representar o emitir su voto por escrito, o como lo señala el art. 363 no se puede pertenecer al sindicato de los trabajadores de base si se desempeña un cargo de confianza y es innegable el hecho de que se deben abstener de traicionar los intereses del sindicato o de los compañeros, pues existe la grave consecuencia de ser sancionados con la expulsión.

### **3.3 Diversas disposiciones legales que aluden con distinto contenido al sindicato.**

Tres son las principales fuentes de las que emana la reglamentación del sindicato.

#### **3.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La constitución como Máxima Ley en todo el país, fundamenta en su artículo 123 la creación de sindicatos generales y burocráticos que defienden los respectivos intereses de sus fundadores.

En los primeros nombrados, la fracción XVI del Apartado "A", otorga el derecho tanto a los obreros como a los empresarios para coaligarse formando sindicatos, asociaciones profesionales o cualquier otra que consideren apta para la realización de sus fines. En los segundos, el apartado "B" al regular las relaciones de los trabajadores

al Servicio de los Poderes de la Unión y del Departamento del D.F., sustenta el derecho exclusivo de los trabajadores para asociarse pero restringe este derecho a los trabajadores estatales.

### **3.3.2 Ley Federal del Trabajo.**

Los sindicatos contemplados por esta ley encuentran su fundamento en los artículos 356 al 385.

El derecho de sindicalización consagrado por ésta es genérico, ya que pueden formarse sindicatos de trabajadores o de patrones (Arts. 356 y 357), incluso los menores que cuentan con 14 años gozan de esta facultad (Art. 362) pudiendo decidir con plena libertad o no formar parte de él, a adherirse o a separarse en cualquier momento (Art. 358). A excepción de los trabajadores de confianza que tienen prohibido formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (Art. 363), pero nada impide que formen sus propios sindicatos cumpliendo con los requisitos legales.

Ahora bien, respecto al sistema de sindicalización que se sigue, éste es pluralista permitiendo la creación de 5 tipos diferentes de sindicatos de trabajadores: los gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios (ART. 360), sumándose 2 de patrones: los formados por una o varias ramas de actividades y los nacionales (Art. 361).

### **3.3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado.**

Los sindicatos observados por esta ley encuentran su fundamento en los artículos 67 al 86.

No obstante que tanto se ha hablado del derecho de sindicalización, esta facultad se encuentra limitada sólo a los trabajadores (Art. 67) a partir de que cumplen los 16 años, que es la edad mínima de admisión al trabajo burocrático (Art. 13), por lo que es imposible para los empleados de confianza no considerados como "trabajadores" por la naturaleza de sus funciones, poder estar inscritos en un sindicato (Art. 70).

Además en esta ley no existe la libertad sindical en virtud de que los trabajadores que obtienen su ingreso no pueden dejar de formar parte del único sindicato existente

en la dependencia respectiva (Art. 68), a menos que fuesen expulsados (Art. 69), pero eso implicaría la pérdida de todos los derechos sindicales concedidos (Art. 74).

Sin embargo, esta ley burocrática cuenta con dos innovaciones de las que carece la Ley Federal del Trabajo, la primera consiste en prohibir todo acto de reelección dentro del sindicato (Art. 75 ) y la segunda, es que el Estado no acepta por ningún motivo la cláusula de exclusión.

En conclusión, muchos son los derechos que se otorgan al sindicato en los Estatutos como entidad jurídica y sin embargo, se carece de una legislación que fije hasta qué punto es permitida la acción sindical. No obstante, no es la necesidad de una ley sindical lo que importa a estas alturas en la existencia del sindicato sino la verdadera observancia de la normatividad ya establecida. Desgraciadamente, el liderazgo sindical obrero se ha convertido en una mafia que haciendo caso omiso de las necesidades de sus representados, viola en complicidad con los patrones aquellas normas protectoras de los trabajadores argumentando que son los Estatutos los que deben marcar el límite de sus actos y no la opinión de una minoría inconforme y disidente.

## **CAPÍTULO IV**

### **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE VIGILA EL SINDICATO**

En el presente capítulo analizaremos la justa intervención de los Sindicatos en la causa social por defender los derechos de los trabajadores reconocidos en el Contrato Colectivo.

Para el objeto de nuestro estudio se han dividido estos derechos en cinco apartados: el primero, corresponde a la seguridad de permanencia en el empleo del trabajador de recién ingreso; el segundo, al derecho que se precise y respete la duración de la jornada laboral; el tercero, a los descansos temporales fijados en beneficio de su salud; el cuarto, al pago que deben recibir por la prestación del servicio y el quinto, a los derechos generados por su antigüedad dentro del centro de trabajo.

Asimismo, a pesar de que las Condiciones Generales de Trabajo establecen menores especificaciones en la prestación del servicio que los Contratos Colectivos, hemos de considerar que los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado no intervienen directamente en su reglamentación. Por lo que resulta para nosotros de suma importancia averiguar en que consiste la participación de este organismo para defender los derechos de sus agremiados.

Pero antes de proseguir con nuestro análisis, es necesario abrir un pequeño paréntesis para darles a conocer los diferentes contenidos del Contrato Colectivo y de las Condiciones Generales de Trabajo.

#### **El Contrato Colectivo de Trabajo**

"...contratar colectivamente es llevar a cabo la obligación mutua del patrón y del representante de los empleados, de reunirse a intervalos razonables para discutir de buena fe acerca de los salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo, o la negociación de un convenio, o cualquier asunto que surja con motivo de él, y el otorgamiento de un contrato escrito en el que figure cualquier convenio al que se haya llegado, a solicitud de cualquiera de las partes, pero tal obligación no compromete a ninguna de las partes a convenir en una propuesta o a requerir que se haga determinada concesión."<sup>(46)</sup>

---

(46). - Cap. 8 D, Ley de Relaciones Patronales de 1847 Cit. por RANDLE, C. Wilson. El Contrato Colectivo de Trabajo, Edit. Letras S.A., México, (c 1958), p. 93.

El Contrato Colectivo de Trabajo se define por nuestra Ley Laboral como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Art. 386, L.F.T.).

Dicho contrato tiene la gran importancia de establecer a través de una discusión justa y equilibrada entre el sindicato y el patrón, las condiciones generales de prestación del servicio o del trabajo en un establecimiento o empresa. Resultando ser una plataforma de lucha de los sindicatos de trabajadores, que al proteger la negociación colectiva de éstos, los nivela en un plano de igualdad con el patrón.

Como instrumento colectivo reconocido por el Estado, no puede restringir ni hacer a un lado las prerrogativas concedidas por la Ley a los trabajadores, por el contrario, engendra un derecho social superior que al momento de sustituir la celebración del contrato individual para generalizar la aplicación de las condiciones laborales, extiende a todos ellos la adquisición de las mejoras y no los priva de ejercer colectiva o individualmente los derechos derivados del mismo.

Siendo realmente imprescindible para que pueda surtir efectos, anexas el tabulador de salarios que precise las categorías, puestos y retribuciones del personal de la empresa o establecimiento, como lo ordena el Art. 393 de la Ley Federal del Trabajo y llevar a cabo su depósito en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. (Vid. anexo no. 6).

#### **Contenido del Contrato Colectivo**

El artículo 391 de la L.F.T. dispone que el Contrato Colectivo deberá contener:

- I.-Los nombres y domicilios de los contratantes, esto es determinar la empresa y sindicato o sindicatos que lo celebren;
- II.-Las empresas y establecimientos que abarque, pues una misma empresa puede celebrar varios contratos colectivos con diferentes sindicatos de trabajadores;
- III.-Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV.-Las jornadas de trabajo;
- V.-Los días de descanso y vacaciones;

VI.-El monto de los salarios;

VII.-Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

VIII.-Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento, por lo que también regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos a través de exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran;

IX.-Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Laboral así como,

X.-Las demás estipulaciones que convengan a las partes. Entre las que, haciéndonos eco de la opinión del maestro Guerrero caben señalar: todas las prestaciones que se concedan a los trabajadores como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transporte, casas habitación o ayudas para el pago de alquiler, forma de pagar el tiempo extraordinario y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazas para que el sindicato envíe a los candidatos, procedimientos para determinar el derecho de preferencia para ocupar los puestos vacantes y de nueva creación, además de las sanciones por no cumplir con esta obligación.<sup>(47)</sup>

### **Las Condiciones Generales de Trabajo.**

Como su nombre lo indica, son las distintas obligaciones y derechos a que están sujetas las partes de la relación laboral, en este caso, el Estado y los empleados a su servicio. Cuya normatividad fija los requisitos para la defensa de la salud y vida de los trabajadores en el centro de trabajo, determinando las prestaciones que deben recibir a cambio del servicio prestado.

No obstante como ya se había señalado, los trabajadores burocráticos se ven privados del convenio entre el sindicato de empleados y el Estado para regular los derechos y obligaciones a que está sujeta la relación laboral, teniendo que regirse bajo las Condiciones Generales de Trabajo que fija el Titular de cada una de las Dependencias del gobierno sin la intervención directa del sindicato respectivo; y

---

(47).-Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México. 1979, Décima edición, p. 316.

decimos esto porque la sólo opinión del sindicato que prevé la Ley burocrática en su artículo 87, al poder ser admitida o rechazada por el titular, da a conocer inmediatamente la débil presencia del sindicato para hacer valer las peticiones de los trabajadores y su inconformidad respecto a la violación de sus derechos.

Aunque, si bien es cierto que la Ley burocrática permite a los sindicatos objetar sustancialmente las Condiciones Generales cuando se consideren insatisfactorias para los trabajadores, este recurso tiene el defecto de ser recurrible después de ser fijadas por el Titular de la Dependencia y no en el momento mismo de su elaboración. Además, queda a consideración exclusiva del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como autoridad que conoce de la queja, resolver sobre su modificación.

#### **Contenido de las Condiciones Generales.**

El artículo 88 de la L.F.T.S.E., establece que las Condiciones Generales de Trabajo deberán contener:

- I.-La intensidad y calidad de trabajo;
- II.-Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.-Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV.-Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V.-Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI.-Las demás reglas que fueren convenientes para obtener una mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Creemos que, por hacerse patente el privilegio de la duda de cómo el sindicato puede participar en la vigilancia de los derechos y prestaciones que se desprenden de los Contratos Colectivos y Condiciones Generales de Trabajo, es menester profundizar en las estipulaciones que se plasman en los mismos y determinar qué tan verosímil es esta defensa.

#### **4.1 La Estabilidad en el Trabajo.**

La Estabilidad en el Trabajo se concibe como la seguridad que tiene un trabajador para permanecer por tiempo indefinido en su empleo, desde el momento en que ingresa como miembro a una empresa o establecimiento y hasta en tanto no surja una causa legal que lo de por concluido.

En este sentido, cuando el trabajador sea despedido injustificadamente por el patrón, cuenta con el derecho irrenunciable de ser reinstalado o indemnizado conforme a la Ley.

#### **La estabilidad en el Trabajo y la Cláusula de Exclusión por Separación.**

Por lo que respecta a la Estabilidad en el Trabajo, se pone en duda la capacidad del sindicato para defender el derecho de estabilidad de los trabajadores del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional, en virtud de que está conforme en celebrar con el patrón un Contrato Colectivo que contenga la Cláusula de Exclusión por Separación.

Como lo apunta el Doctor Mario de la Cueva "...la cláusula de exclusión por separación es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte."<sup>(48)</sup>

Esta cláusula se encuentra comprendida en la parte final del artículo 395 de la L.F.T., que a la letra dice:

"...Art. 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón **separará del trabajo** a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Resulta pues incomprensible, que el sindicato estipule una cláusula de exclusión por separación en la que se determine que un patrón está obligado a privar de su empleo a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante,

(48). CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II. Edit. Porrúa, S.A., México, 1986, Cuarta edición, p. 308.



sin importar cómo sea el desempeño de su servicio, sin poner en tela de juicio su incapacidad o ineptitud para el empleo, sino por sobre todo sus diferencias con el sindicato.

Siendo comparable esta cláusula a un despido injustificado porque el trabajador no habiendo incurrido en las causales previstas por el Art. 47 de la L.F.T. es separado de su trabajo.

Esto es realmente injusto porque podría darse el caso que el trabajador, encontrándose a disgusto con el sindicato contratante, haya decidido cambiarse a otro que le ofreciera mayores beneficios, o bien, que no le descontara tanto por el pago de las cuotas sindicales resultando ser una ironía que por querer gozar de más salario se vea privado del mismo.

De igual manera, cabe preguntarnos qué pasa entonces con la libertad sindical de la que tanto habla la ley; dónde queda el principio de que a nadie se le puede obligar a ser miembro de un sindicato o a no formar parte de él, si se está condicionando al trabajador que desea mantenerse en su empleo a formar parte del sindicato titular del contrato colectivo y verse ante el dilema de no poder renunciar a él por temor a perderlo.

Estas y otras preguntas surgen del tema de la estabilidad coincidiendo las respuestas en que, la mayor parte de las veces, a los sindicatos les importa más aumentar sus filas de afiliados que preocuparse en cómo protegerlos de los patrones.

En consecuencia, la cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad negativa del individuo de pertenecer a un sindicato como lo dispone el Art. 358 de la L.F.T., limita asimismo la libertad de trabajo contenida en el Art. 5° constitucional al condicionar la estabilidad en el empleo en ser miembro exclusivamente del sindicato contratante y no de cualquier otro y, además es comparable a un despido injustificado al establecer en su perjuicio, la obligación del patrón de separarlo de su labor si renuncia o es expulsado del mismo, sin tomar en cuenta que se necesita incurrir en alguna causal del referido Art. 47 para que se le pueda despedir.

Por lo tanto esta cláusula aparte de ser inconstitucional cuando los sindicatos la agregan a los contratos colectivos es violatoria de los derechos de libertad sindical y estabilidad en el empleo de los trabajadores sindicalizados.

Estamos plenamente convencidos que sería un gran acierto de los sindicatos para defender la estabilidad de los trabajadores del Apartado "A", que, siguiendo el ejemplo del Estado en el Art. 76 de la L.F.T.S.E., no aceptaran por ningún motivo agregar al contrato colectivo esta cláusula. Pues como afirma Don José Dávalos:

"... las cláusulas de exclusión de ingreso y separación se incorporaron a la Ley en un tiempo en el que el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo; era el ideal a alcanzar. En este momento, se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático... No es aplicando medidas de fuerza como se hace más fuertes los sindicatos."<sup>(49)</sup>

Ahora bien, por lo que se refiere al derecho de estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado, Art. 43 en sus fracciones III y IV de la Ley burocrática, concede al sindicato la facultad de representar al trabajador individualmente en los procesos que se ventilen por separación injustificada del empleo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando del Estado el pago de la indemnización o la reinstalación del trabajador en el puesto del cual hubiere sido separado o su equivalente en caso de ocupación, supresión o conversión del que desempeñaba. Pudiendo intervenir dicho organismo en defensa de sus agremiados mediante gestiones ante la Dependencia, aportando pruebas, formulando alegatos y objetando las resoluciones dictadas por los servidores públicos superiores.

Por esto, seremos reiterativos en explicar que aun cuando los trabajadores dejen de pertenecer al sindicato porque sean expulsados y pierdan todos los derechos sindicales que la Ley burocrática les asiste, eso no implica que deban perder el empleo, gracias a que la misma Ley, al prohibir la cláusula de exclusión por separación, deja a salvo el derecho de estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado.

#### **4.2 Jornada de Trabajo.**

Por jornada de Trabajo se entiende, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58, L.F.T.).

Conforme al Art. 123 Constitucional en sus fracciones I y II del Apartado "A", con relación a los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, así como la fracción I del

(49).- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Edit. Porrúa, S.A., México, (c 1992), p.188.

Apartado "B", en relación con los artículos del 21 al 24 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se reconocen tres tipos de jornada, a saber:

- a) Jornada diurna,
- b) Jornada nocturna, y
- c) La jornada mixta

La **jornada diurna** cuenta con una duración máxima diaria de ocho horas, comprendida entre las seis y las veinte horas; por su parte la **jornada nocturna** tiene una duración de siete horas diarias en virtud del desgaste que implica y la cual puede ser cubierta entre las veinte y las seis horas, y por último, la **jornada mixta** que tiene una duración máxima de siete horas y media, comprendiendo periodos tanto de la diurna como de la nocturna, pero éste último deberá ser inferior a tres horas y media pues de lo contrario puede entenderse como nocturna.

Desde luego, la jornada de trabajo se establece principalmente tomando en cuenta las características propias de la labor a desarrollar y la capacidad de cada trabajador para efectuarla, es así que mientras no se ponga en peligro la salud o la vida del trabajador, la jornada se ajustará a los términos legales.

Sin embargo, los trabajadores burocráticos mediante un acuerdo presidencial publicado el 28 de diciembre de 1972 en el Diario Oficial, disfrutan de una jornada inferior a ocho horas diarias sin exceder de cuarenta a la semana, esto significa una semana de trabajo diurno de cinco días de duración más dos días de descanso continuo, preferentemente sábado y domingo con goce íntegro de salario, además de marcar una hora de salida que no sobrepase de las quince horas, a excepción de los casos expresamente reconocidos en el segundo punto del citado acuerdo.

Para ilustrar lo anterior, el Art. 25 en sus fracciones I y IV de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público correspondientes a 1992 establecen;

"...Art. 25.- La duración de la jornada laboral para los trabajadores de la Secretaría se determina como sigue:

- I.-La jornada diurna de carácter continuo, por regla general tiene una duración obligatoria de **siete horas**, de **lunes a viernes** de cada semana.
- IV.-Las horas de entrada y salida se ajustarán a lo convenido entre la Secretaría y el **Sindicato** o en su caso, a lo que se conviniere en lo futuro en términos de

los previsto en estas Condiciones y en las disposiciones de observancia obligatoria en la Materia."

No cabe la menor duda que con estas prestaciones legales, que ha consideración nuestra son injustificadas por no existir razón de riesgo ni agotamiento excesivo en el cumplimiento de las actividades burocráticas que obligue a la reducción de horas y días laborales, los sindicatos burocráticos se convierten en sindicatos de paja, pues nada tienen que hacer para mejorar la jornada de sus agremiados, ajustándose sus facultades a proporcionar una opinión concerniente a reglamentar en el reloj checador, el inicio y término de las actividades en la Dependencia.

Cosa contraria de lo que sucede con los trabajadores del Apartado "A", pues es de todos conocido que los patrones a cambio de una mínima remuneración para el trabajador buscan obtener una mayor producción explotándolo durante su jornada. Por eso, los sindicatos siempre han luchado porque se reduzca la jornada laboral, sin conseguirlo hasta el momento.

Bajo este rubro, los sindicatos tienen el gran compromiso de estar muy atentos ante posibles engaños de los patrones. Debe vigilar en todo momento que los trabajadores -por la naturaleza de su labor- no sufran detrimento en su salud durante la jornada máxima y en caso de desgaste excesivo de energía, por ejemplo en construcciones, excavaciones, etc. soliciten la reducción de la jornada salvaguardando los niveles salariales establecidos. De observar el cumplimiento del tiempo estrictamente necesario y su correspondiente pago en los casos de siniestro y de que se establezca en el contrato colectivo como potestad de los trabajadores, aceptar laborar tiempo extraordinario con pago doble; respetándose el límite de nueve horas semanales ya que en caso de exceder las tres horas por día de jornada extra podrá exigir su pago al triple.

### **4.3 Descansos y Vacaciones.**

#### **Descansos**

El primer descanso que marca la Ley, es de **media hora por jornada continua**, en la cual el trabajador cuenta con tiempo suficiente para relajarse y reposar (Art. 63, L.F.T.).

Aquí, la presencia del sindicato de trabajadores del Apartado "A" ha logrado en ocasiones llegar a un convenio con el patrón y determinar el aumento a una hora de descanso, computada como tiempo efectivo dentro de la jornada.

Por su parte, sólo corresponde a los sindicatos burocráticos determinar en que momento pueden sus agremiados disfrutar de esta media hora dentro de su jornada.

De igual forma, se conceden **días de descanso** con goce de salario íntegro, precisándose tres situaciones diferentes en las cuales puede intervenir el sindicato en beneficio de sus afiliados:

**1.-Descanso semanal.** Se refiere al descanso de por lo menos un día a la semana, generalmente el domingo, por cada seis días de trabajo (Arts. 69 y 71, L.F.T.)

El sindicato puede mejorar esta disposición en el Contrato Colectivo, estipulando el beneficio de la semana laboral de 40 horas para que el sábado y el domingo el trabajador se dedique al reposo y la convivencia familiar, evitando la fatiga que conduzca al ausentismo o la tensión nerviosa cuyas consecuencias traducidas en accidentes son más graves que el agotamiento físico.

Para fortuna de los burócratas este derecho lo gozan desde 1972 sin que el sindicato haya tenido que intervenir para solicitarlo.

**2.-Descanso Pre y Posnatales.** Se refiere a los descansos a que tienen derecho las madres trabajadoras y pueden ser:

a) De seis semanas antes y seis semanas después del parto las cuales podrán prorrogarse por el tiempo necesario cuando exista la imposibilidad de retornar al trabajo a causa del mismo embarazo o parto (Art. 170 fracciones II, III y V, L.F.T.).

O bien, para las empleadas del gobierno de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y dos meses después del mismo (Art. 28, L.F.T.S.E.), además,

b) De dos reposos extraordinarios por día con media hora de duración cada uno para alimentar a sus hijos en periodo de lactancia (Arts. 170 fracción IV, L.F.T. y 28, L.F.T.S.E.).

En relación a esto, en los Apartados "A" y "B" corresponde al sindicato respectivo velar por la protección de las trabajadoras que estén en vísperas de ser madres o que ya lo sean, vigilando que además de percibir su salario íntegro, durante su ausencia cuenten con servicios médicos y de guardería, conserven su empleo así como todos los derechos que hubiesen adquirido por la relación de trabajo.

**3.-Descansos Obligatorios.** Son aquellos días que la Ley Federal del Trabajo señala como descanso obligatorio enumerados en su artículo 74, para que los trabajadores puedan celebrar o conmemorar ciertos sucesos relevantes del país o para ellos mismos.

"... Art. 74.- Son días de descanso obligatorio:

- I.- El 1° de enero;
- II.- El 5 de febrero;
- III.- El 21 de marzo;
- IV.- El 1° de mayo;
- V.- El 16 de septiembre;
- VI.- El 20 de noviembre;
- VII.- El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII.- El 25 de diciembre;
- IX.- El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral."

En este supuesto, los Sindicatos tienden a aumentar en el Contrato Colectivo los días festivos no laborales pero si remunerados, pudiendo ser tantos como el patrón acceda a concederlos, a fin de que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones sociales y políticas, regresando a sus labores totalmente descansados.<sup>(50)</sup>

Además es importante señalar que los empleados de gobierno haciendo valer la suplencia consignada en el Art. 11 de la L.F.T.S.E., pueden solicitar a través de sus representantes sindicales el aumento de los días festivos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo. De hecho, los días 5 de mayo y 12 de octubre en las Dependencias se suspenden labores y para conmemorar días patrios como el 15 de septiembre o 20 de noviembre, los sindicatos han conseguido que los Titulares otorguen un día más de descanso a los trabajadores que acceden a desfilar en esas fechas tan importantes.

### **Vacaciones**

Las vacaciones son los periodos de descanso más o menos largos en los cuales el trabajador se libera de tensiones producidas por el arduo trabajo, recuperando energías perdidas a través de la convivencia familiar y social.

(50).-DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, S.A., Cuarta edición actualizada, México, 1992, pp. 194 y 195.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 es muy clara en señalar cuántos días de vacaciones le corresponden a los trabajadores conforme a los años de antigüedad que hayan computado en la empresa.

Asignándose al sindicato y al patrón, titulares del Contrato Colectivo, la tarea de establecer las fechas exactas en que los trabajadores podrán disfrutar de sus periodos vacacionales, así como definir las políticas y procedimientos de selección del personal que se va a quedar laborando en esos días.

Por otro lado, el Artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que los empleados de gobierno disfrutarán de dos periodos de vacaciones de diez días cada uno.

Correspondiéndole a los Titulares de las Dependencias, Entidades de la Administración Pública Federal junto con los respectivos sindicatos burocráticos, mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial el día 8 de agosto de 1978, la tarea de establecer el Sistema de Vacaciones Escalonadas en función de las necesidades del servicio.

En ambos casos, además del pago de su sueldo íntegro, los trabajadores reciben una prima vacacional adicional del 25 por ciento.

### **Las Licencias**

Las licencias son permisos que obtiene el trabajador para ausentarse de su trabajo por un tiempo determinado, con objeto de solucionar diferentes problemas que requieren su atención personal.

El sindicato hasta el momento ha podido establecer, para los trabajadores de ambos apartados, que dichas licencias sean remuneradas con el pago del salario respectivo en caso de enfermedad o muerte de algún familiar, por ausentarse del país, por desempeñar cargos sindicales, por tramitar algún tipo de pensión, por contraer matrimonio y hasta por sustentar examen profesional; y en otros casos sin goce de sueldo pero manteniendo vigentes todas las obligaciones de la relación laboral sin que se conviertan en causal de despido.

La duración de estas licencias depende de la modalidad a que esté sujeta su concesión por el patrón en el Contrato Colectivo o por el Titular de la Dependencia de gobierno en las Condiciones Generales de Trabajo.

#### 4.4 Salario

La protección a los salarios, constituye para los sindicatos un gran reto a vencer comparables al que llevan a cabo por la jornada de trabajo, ambas, materia central de la contratación colectiva.

El salario se define por nuestra legislación como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82, L.F.T.).

No obstante, a criterio de Don José Dávalos debe entenderse más bien como "...la prestación económica que recibe el trabajador atendiendo al tiempo durante el cual esté a disposición del patrón para prestar el servicio."<sup>(51)</sup>

En este orden de ideas, debe integrarse con todo tipo de cantidades derivadas de la relación de trabajo, ya sea por pagos hechos en efectivo por cuota diaria, por gratificaciones, por percepciones, por habitación, primas, comisiones y hasta prestaciones en especie.

Su monto podrá determinarse por el Sindicato y el patrón en el Contrato Colectivo (Vid. anexo no. 6) siempre y cuando, se guarden las limitantes que marque la Ley; entre otras, salario igual para trabajo igual, no inferior al salario mínimo legal y ser remunerador al trabajador. Esto es, como aquel pagado en proporción a la cantidad y calidad del servicio prestado. Siendo suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia, en el orden social, material y cultural capaz de proveer la educación obligatoria de los hijos.

Dentro de su negociación, el sindicato debe considerar la forma de cambio del salario- por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, en efectivo, en especie, integral o extraordinario, con pago diario, semanal o quincenal y siendo el mínimo, si es el general, profesional o el de campo en sus diversas zonas económicas- antes de pensar establecer tabuladores uniformes de salario en todas las fábricas, pues aunque esto permitiría eliminar las diferencias personales entre los trabajadores y desarrollar la eficacia de las empresas, por la gran variedad de zonas geográficas y económicas existentes en el país, esta uniformidad resulta imposible.

En consecuencia, el esfuerzo primordial del sindicato se estima en obtener **más aumento** en los salarios, a fin de evitar su reducción con las constantes devaluaciones

---

(51).- Ibid. p. 202.



que enfrenta la moneda mexicana y su grave repercusión en el alza de los productos de la canasta básica, protegiendo de esta manera la economía de sus agremiados.

Sin embargo, este aumento al salario se determina por factores económicos prevalecientes en el interior de las empresas con total independencia de la voluntad de los patrones; influidos dichos factores, más que nada, en la oferta- demanda de la producción y en las utilidades generales, que establecen límites perfectamente definidos y que al momento de traspasarlos se corre el riesgo de sufrir una quiebra.

En este sentido, la negociación colectiva de los salarios trata de evitar el surgimiento de huelgas, cierres de empresas, fábricas o establecimientos y el descenso del poder adquisitivo o nivel de vida de los trabajadores sindicalizados.

Ya que de hecho, en las fábricas donde se contrata a trabajadores sindicalizados con frecuencia se pagan salarios más altos que en aquellas donde no existe un sindicato, a menos que los patrones por temor que surjan sindicatos en sus empresas paguen mejores salarios, lo cual es muy raro que suceda.

Finalmente, el sindicato junto con el patrón deben ser menos viscerales durante la negociación de los salarios, dando su lugar al análisis y la observación real de los problemas, para que puedan llegar a un arreglo que beneficie tanto a los trabajadores como a la producción requerida sin poner en riesgo el capital ni los derechos laborales establecidos.

Pese a lo anteriormente señalado, la Ley burocrática es muy exigua en lo concerniente a esta prestación, estableciendo en su Art. 91 la facultad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para autorizar previamente aquellas Condiciones Generales de Trabajo, que contengan erogaciones económicas con cargo al Gobierno Federal en las que se puede incluir las destinadas a los servidores públicos. De lo que se desprende la negativa total a los sindicatos de negociar el monto de los salarios, limitándolos a convenir con sus agremiados el modo o medio bancario para percibir lo devengado.

Considerando que los servidores públicos sólo tienen derecho a que se les cubran los salarios que efectivamente hubiesen devengado por los días laborados, más la parte proporcional a sábados y domingos, sin perjuicio de recibir otras prestaciones ya establecidas; por citar algunas están el bono sexenal, la prima vacacional, los estímulos, las recompensas, etc.

Sin embargo, son descontadas de sus percepciones las cuotas sindicales correspondientes a cajas de ahorro o cooperativas siendo entregadas a los tesoreros del Sindicato de la Dependencia respectiva y al tesorero de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, forzosamente, hasta el momento en que dejen de formar parte de estas organizaciones porque sean expulsados.

Concluimos que, las retenciones por pago de cuotas sindicales resultan ser un abuso por parte de los dirigentes y delegados sindicales burocráticos, pues cobran por una obligación de representación que no cumplen, porque como ya se ha venido exponiendo, su participación para mejorar los derechos de los trabajadores al servicio del Estado es prácticamente inexistente.

#### **4.5 Derechos derivados de la Antigüedad**

Por antigüedad, nos comenta Santos Azuela, suele entenderse el reconocimiento de la duración de los servicios del trabajador en favor del patrón, a través de la vigencia de su relación de trabajo respectiva.<sup>(52)</sup>

Como hecho natural del devenir del tiempo, a partir de que el trabajador ingresa a su empleo la antigüedad genera una serie de derechos que la Ley se ha encargado de reconocer y que algunos ya han sido explicados en este capítulo, entre los que podemos mencionar: la estabilidad en el empleo, las vacaciones, el derecho a recibir primas económicas, como son la vacacional y la de antigüedad, esta última consistente en la remuneración de doce días de salario por cada año de servicio prestado. Asimismo pueden contarse la preferencia en los ascensos, el derecho de escalafón y otras tantas de tipo social.

#### **Derechos de Preferencia**

Los derechos de Preferencia, comenta Mario de la Cueva, son "... limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos."<sup>(53)</sup>

---

(52).- SANTOS AZUELA, Héctor. *Op. Cit.*, p. 367.

(53).- CUEVA, Mario de la. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1961, p. 147.

Por esta razón, cuando existe una vacante o un puesto de nueva creación, el patrón tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que cumplan con los requisitos consignados por el Art. 154 de la L.F.T., atendiendo a las características mencionadas sin importar que el trabajador sea de planta, temporal o eventual para determinar el derecho de preferencia que le asiste.

Estos requisitos condicionan al trabajador a ser de nacionalidad mexicana, haber prestado servicios satisfactorios por mayor tiempo, carecer de otra fuente de ingreso económico y tener a su cargo una familia.

Indudablemente, la situación cambia cuando se celebra un Contrato Colectivo de Trabajo con Cláusula de Exclusión por Admisión pues la preferencia estará supeditada a lo dispuesto en el Contrato Colectivo y el Estatuto Sindical. Estando obligado el patrón a preferir de entre varios candidatos, no a aquel que le convenga sino al trabajador que pertenezca a un sindicato.

Así, los trabajadores sindicalizados se ubican preferentemente por encima de los que no lo están, fomentando la sindicalización de los trabajadores que deseen una mejor defensa de sus intereses de clase o mejorar las condiciones de trabajo, no contempladas en la Legislación, a través de la contratación colectiva.

Es en este momento cuando el contrato colectivo adquiere una mayor importancia al incluir una cláusula de Exclusión por Admisión, ya que no sólo reglamenta el procedimiento para ocupar la vacante y los puestos de nueva creación, también incluye un sistema de evaluación de las circunstancias requeridas para ocuparlos, determinadas por una Comisión Mixta integrada por representantes sindicales y del patrón.

Simplificándose al efecto el problema de la elección, pues el trabajador aspirante que se encuentre en alguno de los supuestos de preferencia, sólo deberá presentar una solicitud en la empresa indicando su domicilio y nacionalidad; si tiene a su cargo una familia; el número de personas que dependen de él y su parentesco; si prestó servicio con anterioridad y por cuánto tiempo; la naturaleza del trabajo o servicio que desempeñaba, y la denominación del sindicato al que pertenece, a fin de ser llamado cuando ocurra alguna vacante o un puesto nuevo.

Este procedimiento sencillo a simple vista, implica la obligación tanto del sindicato proponente del candidato como del patrón de respetar en todo momento los derechos de preferencia consignados en los artículos 154 y 156. El incumplimiento de

esta obligación generará la acción del trabajador afectado para solicitar ante la Junta de conciliación y Arbitraje, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con tres meses de salario más el pago de salarios caídos.

Entonces, no sólo los patronos están obligados a indemnizar cuando lo ordene la Junta, también el sindicato debe otorgar un resarcimiento por daños y perjuicios ocasionados cuando ejerza indebidamente la Cláusula de Exclusión por Admisión. Ya que, mediante lo dispuesto por tesis jurisprudencial, los sindicatos pueden incurrir en responsabilidad por violar los derechos de preferencia:

**"PREFERENCIA. RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGOS DE SALARIOS CAÍDOS O DE DIFERENCIA DE SALARIOS COMO INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS.** El pago de salarios caídos o de diferencias de salarios, en casos en que un trabajador vea lesionados sus derechos porque la organización sindical a que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone a otra persona con menores derechos, constituye, cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento; y aunque los sindicatos no son patronos y, consecuentemente, no tienen por qué pagar salarios, sí, en cambio, al perjudicar con su actitud, legal los derechos de un trabajador deben reparar los propios daños y perjuicios que con sus actos ocasionan. Séptima Época, quinta parte: Volúmen 62, p. 23. Amparo directo 4414/73. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 34. Unanimidad de 4 votos. Volúmen 64, p.25. Amparo directo 3467/73. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, sección 34. 5 votos. Amparo directo 3314/71. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 35. Unanimidad de 4 votos. Amparo directo 2315/72. Sindicato de trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 26. 5 votos."

Por supuesto, no debemos olvidar que en los Contratos Colectivos se pueden estipular otras prestaciones para los trabajadores en relación con la Antigüedad computada en la empresa o establecimiento, como por ejemplo: la expedición de constancias de servicio, el otorgamiento a la vivienda, de indemnizaciones, de pensiones por jubilación, de inmunidad a la rescisión o cese después de prestar veinte años ininterrumpidos de servicio, etc.

Con relación a esto, podríamos deducir que al reconocerse la antigüedad de los servidores públicos en los casos de estabilidad, licencias, vacaciones y prima vacacional, también deberían reconocerse los demás derechos derivados de ésta, pero no es así. En las Condiciones Generales de Trabajo, los empleados de gobierno carecen del derecho a recibir prima de antigüedad e inmunidad aceptando en su lugar otros estímulos, no comparables, por la máxima duración de permanencia en el

nombramiento, a saber, el derecho preferencial en las promociones escalafonarias así como la entrega de premios a la perseverancia y lealtad en el servicio.

### **Derecho de Escalafón**

La Ley Burocrática define al escalafón como el sistema organizado en cada Dependencia conforme a las bases establecidas, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas (Art. 47, L.F.T.S.E.).

En cada dependencia en Titular junto con el sindicato respectivo formularán, de común acuerdo, el Reglamento de Escalafón que regirá en la Dependencia, teniendo derecho a concursar para ser ascendidos todos los trabajadores de base que cuenten con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Este acuerdo a ser ascendido por escalafón toma como requisitos: los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad. Otorgándose las vacantes a aquellos trabajadores que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

Sin embargo, cuando en igualdad de condiciones exista más de uno con derecho a la vacante, tendrá prioridad el que acredite ser la única fuente de ingreso en su familia y siendo más el que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Así, la función que desempeñan los sindicatos burocráticos consiste en que siendo miembros de la Comisión Mixta de Escalafón adscritas a la Unidad, están encargados junto con los representantes del Titular de la Dependencia a boletinar entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior en los centros de trabajo correspondientes, las convocatorias del concurso para ocupar las vacantes de las plazas de base que se dieron de baja o sean de reciente creación.

Dichas convocatorias contienen los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitud y demás datos requeridos por las Comisiones Mixtas de Escalafón y, una vez que el Titular realiza el estudio respectivo, las cubre libremente en un 50 por ciento y el resto con los candidatos que propone el sindicato justificando su ocupación.

### **Premio a la perseverancia y lealtad en el servicio**

En el caso particular de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, las condiciones Generales de Trabajo establecen en su artículo 122 el reconocimiento a la

perseverancia y lealtad de sus servidores públicos mediante el otorgamiento de premios tales como el Azteca de Oro equivalente a 30 años de servicio, que en caso de la mujer trabajadora se entrega a los 28 años; el Centenario de Oro, equivalente a 40 y la Medalla Conmemorativa de Oro, equivalente a 50 años de servicio.

Estos estímulos pueden ser solicitados por el propio interesado o por el representante sindical respectivo, quien apoyará a la Secretaría en las Ceremonias que se celebren con motivo del reconocimiento a la antigüedad del personal galardonado.

En síntesis, si es loable la labor que los sindicatos desempeñan dentro de la contratación colectiva y asimismo, determinante para los trabajadores alcancen condiciones de prestación de servicio acordes a sus exigencias materiales y anímicas, con un claro sentido de justicia social en la relación colectiva de trabajo. Pues no sólo los trabajadores pueden hablar frente a frente con los patrones, sino que además al llegar a un acuerdo satisfacen sus mutuas necesidades en la medida de sus entendimiento y no sacrifican, como ya se ha mencionado, ni los derechos laborales mínimos reconocidos legalmente ni el capital.

Debido a esto, cabe reparar en una pequeña advertencia, si los sindicatos se han hecho responsables de las miles de gentes que se encuentran bajo su protección, por lo mismo no deben de exponerlos a la pérdida de todo lo ganado si se empeñan en tratar de conseguir solicitudes extremas que por su propia naturaleza sean difíciles de concesionar, tales como: aumentos excesivos de salario, de días no laborables, de licencias, etc., que afectan a la producción nacional y en cambio, resulten ser causantes de despidos masivos de trabajadores, de múltiples cierres de empresas o la restricción de derechos por parte del patrón. Motivando con ello, la necesidad del trabajador de aceptar condiciones de trabajo que se le impongan por la preocupación de mantener el empleo y ganar un salario más o menos remunerador.

Por el contrario, la participación de los sindicatos del apartado "B" del Artículo 123 constitucional, es prácticamente nula ya que los derechos reconocidos en las Condiciones Generales de Trabajo son en sí mucho mejores que los incorporados a la ley y a los Contratos Colectivos. Por lo mismo, resultan ser una sangría para los trabajadores que deben pagar por unas cuotas que no se justifican al ser los representantes sindicales incondicionales de las decisiones del Estado.

A fin de cuentas, concluimos que realmente los trabajadores que defienden los sindicatos son aquellos que por su misma ineptitud, flojera, falta de responsabilidad descortesía, etc. necesitan en el caso del apartado "A", ser impuestos a los patrones mediante las Cláusulas de Exclusión y, en el caso del apartado "B", conseguir que se mantengan el mayor tiempo posible los efectos del nombramiento en el puesto, evitando su cese.

## **CAPÍTULO V**

### **SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SINDICATOS Y SUS PERSPECTIVAS DE CAMBIO.**

Como hemos podido percatarnos en capítulos anteriores el Sindicato, desde su origen, ha tenido un funcionamiento perfectamente definido en sus estatutos enfocado a defender y representar los intereses de sus agremiados para que tanto los patrones como el gobierno reconozcan los derechos que les corresponden.

Desafortunadamente, en la actualidad, existen razones de diversa índole entre otras la corrupción de los líderes, ciertos fines políticos, la violación a la libertad y la democracia sindical, que han motivado el desvío de esta finalidad transformando a la propia directiva sindical en verdugo de los trabajadores.

El mundo evoluciona, las ideas cambian y al igual que las leyes algunas instituciones, especialmente el sindicato, necesitan reformar sus principios estatutarios haciéndolos más creíbles acordes con su realidad. Por ello, en el presente capítulo expondremos una serie de propuestas que, a nuestro parecer, podrían ayudar a fortalecer la estructura del organismo sindical convirtiéndolo en el mejor amigo de la productividad y de los trabajadores.

#### **5.1 Problemas Estatutarios y Estructurales de los Sindicatos.**

Reflexionando en el contenido del artículo 3o del Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por el Senado de la República en 1950, referente al derecho concedido a las organizaciones de trabajadores para que redacten sus Estatutos y Reglamentos, elijan con toda libertad a sus representantes, organicen su administración y sus actividades además de formular sus programas de acción sin intervención alguna del Estado. Hemos encontrado que algunas de estas organizaciones se encuentran fundadas en Estatutos intrínsecamente antidemocráticos que violan a todas luces lo dispuesto en la norma laboral internacional, careciendo de una estructura sólida con la que puedan defender y fomentar los intereses de sus afiliados.



De esta manera, se presenta un doble problema en el interior de los sindicatos de trabajadores.

El primero de ellos, atenta contra los principios de libertad y democracia sindical destruyendo la confianza depositada en los Estatutos jurídicos elaborados, lo cual trae como consecuencia la falta de credibilidad en los programas, fines y objetivos planteados por los miembros fundadores del organismo.

El segundo, se encuentra localizado en el desajuste de las relaciones establecidas entre los dirigentes y las bases trabajadoras afiliadas provocando una crisis en la estructura orgánica, evitando así, el desenvolvimiento del sindicato como ente jurídico protector de la clase trabajadora.

#### **5.1.1 Falta de Credibilidad Jurídica en el Régimen Laboral Especial de los Sindicatos Burocráticos.**

Los sindicatos burocráticos están constituidos por todos aquellos trabajadores, excepto los de confianza, sometidos por ley o por decreto a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Así, la ley en cuestión determina en su art. 1o los órganos que desempeñan la función de servicio público diciendo:

"...Art. 1o.- La presente ley es de observancia general para los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

De ahí que, el Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Senadores; el de la Cámara de Diputados, el del Poder Judicial de la Federación y el de cada Secretaría y Departamento del Ejecutivo Federal se encuentren regidos bajo esta Ley, así como sus

similares del Distrito Federal; por ejemplo: El Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del D.F. y el del Poder Judicial del D.F., entre otros. (54)

En relación a esto, coincidimos con la opinión del Lic. Próspero López quien afirma:

"...la organización de los trabajadores al Servicio del Estado en México, ha sido uno de los fenómenos más controlados por la ley, con el objeto de evitar su unidad con los demás sectores de la clase trabajadora mexicana y su independencia del sistema político dominante." (55)

Siendo el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado en 1938, el primer ordenamiento legal que no se conforma con reconocer como trabajadores especiales a los empleados públicos, también controla al limitar su derecho de sindicación previsto en la Constitución al señalar:

- 1.-Que sólo puede existir un sindicato en cada dependencia.
- 2.-Que está prohibido a los trabajadores que ingresen a un sindicato a renunciar a él.
- 3.-Que deberán integrarse los sindicatos a la única central reconocida por el Estado, denominada Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del estado.
- 4.-La prohibición de adhesión a centrales obreras o campesinas.
- 5.-La negativa de negociar el derecho de contratación colectiva y,
- 6.-La posibilidad de ejercer el derecho de huelga pero bajo condiciones diferentes a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, los servidores públicos, están regulados por un régimen laboral especial distinto al de la clase obrera.

Acorde a lo anterior, la L.F.T.S.E. de 1963, en su capítulo I del Título IV, confirma las limitaciones verdaderamente inconstitucionales al derecho de asociación, determinadas por el Estatuto Jurídico de 1938, pues al disponer en su art. 68 "...en cada dependencia sólo habrá un sindicato..." se está negando el principio de libertad sindical establecido por la Constitución en la fracción X, Apartado "B" del art. 123 y que, como ya lo hemos señalado, se encuentra reconocido en el art. 2o del Convenio Internacional

(54).-RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Edit. Trillas, México, (c 1991), p. 90.

(55).-AGUILAR GARCÍA, Javier et al. Los Sindicatos Nacionales en el México Contemporáneo, Educación, Telefonistas y Bancarios, Vol. 4, G V Editores, México, (c 1969), p. 239.

No. 87 al facultar a los trabajadores la creación de sindicatos sin límite de número, para la defensa de sus intereses. Evitando la Ley, la oportunidad de escoger entre varias alternativas, la mejor organización que cumpla con este objetivo .

Ahora bien, el art. 69 dispone que "... todo los trabajadores tienen el derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que lo soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados".

Estamos completamente de acuerdo con López Cárdenas cuando señala que jurídicamente se viola la garantía individual de asociación prevista en el art. 9o Constitucional, al hacer posible el ingreso pero no la renuncia a una organización sindical. (56)

Continuando con el art. 78 que señala "... los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado" y de prohibir su adhesión a otras organizaciones o centrales obreras o campesinas en la fracción V del art. 79. En consecuencia, la Federación se convierte a través de la norma jurídica en un instrumento de movilización masiva y de control de los sindicatos en apoyo del Gobierno al ser incorporada en el mismo año de su creación, 1938, al partido oficial del Estado; recibiendo a cambio, la participación de sus dirigentes en los distintos niveles del poder político ( presidencias municipales, diputaciones, senadurías, etc.)

Su función de control sobre los sindicatos de empleados públicos se observa también en sus disposiciones estatutarias relativas a la organización y funcionamiento. Ya que a pesar que del art. 11 de sus Estatutos se desprende que para ser integrante de ella se requiere registro sindical otorgado previamente por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en realidad sucede al revés: el Tribunal necesita comprobar la pertenencia del sindicato a la Federación antes de otorgar el registro para impedir la existencia de organizaciones independientes al control gubernamental.

Pero la restricción y control de las organizaciones burocráticas no se limita a esto, también se busca lograr el control de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo negándoles el derecho de negociar su contratación colectiva. Pues como ya se mencionó en el capítulo cuarto de esta obra (vid. supra), las Condiciones Generales de Trabajo reguladas por el art. 87 de la Ley Burocrática se fijan unilateralmente por el Titular de la Dependencia respectiva incluyendo la determinación de los salarios.

---

(56).-Cfr. Ibídem. p. 244.

Asimismo, el derecho de huelga incluido en la fracción X, Apartado "B" del Art. 123 Constitucional resulta una falacia, pues su regulación a través de los artículos 94, 99, 101 al 104 de la ley prevén como única causa para la suspensión de labores "...cuando se violen de manera general y sistemática..." los derechos que el Art. 123 constitucional les consagra y como requisitos indispensables para su ejercicio "...que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada..." con la calificación de legalidad previa que realice el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Resultando imposible que se presente una huelga que reúna los requisitos legales además de que sería nulo su ejercicio al no poder exigir con ella mejores condiciones de trabajo ni el incremento de los salarios.

Por lo que concluimos que la normatividad de los sindicatos burocráticos carece de credibilidad jurídica. En virtud de que si retomamos el sentido usual de la palabra, CREDIBILIDAD del latín CREDIBILIS -que significa CREIBLE o que puede ser CREÍDO, observamos que dicho marco jurídico no tiene el grado de veracidad que se necesita para apoyar la existencia jurídica de lo que implica una asociación de trabajadores llamada SINDICATO.

Es decir, si en base al art. 2 del Convenio No.87 de la O.I.T. se le proporciona vida, personalidad, capacidad jurídica y política a un sindicato pero en sus estatutos se limita la libertad sindical que es la esencia de sus principios y se violan los mecanismos democrático de decisión interna para estar acorde con la ley laboral, entonces dudamos que sea cierto lo dispuesto por dicho régimen sindical y asimismo dudamos de la legalidad de la legislación laboral que contradice los derechos de sindicación reconocidos internacionalmente.

En virtud que, como se comprueba en la Ley Burocrática, se limita a uno el número de sindicatos existentes en cada dependencia, se condiciona su ingreso a la prohibición de renunciar, se obliga a pertenecer a la única central sindical reconocida por el Estado, se niega el derecho de negociar la prestación de trabajo en la contratación colectiva y además, se limita el derecho de huelga.

Confirmándose así nuestra teoría de la falta de credibilidad jurídica del régimen laboral especial de los sindicatos burocráticos, cuyo marco jurídico existe pero no sirve para defender los derechos sindicales de sus agremiados.

### 5.1.2 Crisis Estructural Orgánica de los Sindicatos Nacionales y Obreros.

Grandes son los obstáculos sorteados por los sindicatos antes de ser reconocidos como órganos responsables de representar y defender los intereses de sus afiliados mediante su registro, convirtiéndose en los únicos responsables de llevar con rectitud su autonomía.

Sin embargo, nadie imagina que el problema más grave que afronta un sindicato se deposita precisamente en la creación de una democrática estructura orgánica, lo bastante fuerte y sólida, que proteja a sus miembros sin que resulte una paradoja de los fines para los que fue creada; provocando con ello, una crisis irreversible que afecte su existencia.

Los síntomas de esta crisis estructural suelen aparecer desde el momento mismo en que se funda el sindicato.

Así, el problema más común que sufren las organizaciones de trabajadores radica en la oficialización de sus dirigentes por el gobierno, es decir, en la imposición de sus Secretarios Generales quienes legalmente son los representantes del sindicato mejor conocidos como "charros sindicales", con el fin de controlar centralizadamente al sector de trabajadores afiliados.

El charrismo en los sindicatos nacionales presenta una serie de características que se encarga de describir M. de la L. Arriaga Lemus:

- En primer lugar no es una burocracia sindical cualquiera, ya que forma parte sustancial del sistema de dominación, en donde los trabajadores se encuentran integrados verticalmente al aparato estatal a través de las centrales obreras, populares y campesinas que se incorporan al P.R.I.(...) Si esto es así, cuando se pelea contra el charrismo sindical, también se pelea contra el gobierno, y se atenta contra la estructura de poder imperante." (57)

De esta manera, se charrifica pacíficamente al organismo desde sus primeros años de existencia, lo que conlleva a la necesidad de establecer organizaciones de base paralelas en el interior de la estructura sindical con fines de autorrepresentación de la clase trabajadora y cuya invención se confiere a la insurgencia magisterial durante el periodo de 1979-1982. Siendo utilizada esta idea en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, en 1982, cuando por el desacuerdo surgido entre la Asamblea

(57).-Ibídem. p.139.

General y el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato se desconoce a este último procediendo a la modificación de los Estatutos Sindicales y al nombramiento de un nuevo C.E.N. paralelo al primero. <sup>(58)</sup>

Otro aspecto de relevancia que ayuda a identificar la crisis estructural consiste en utilizar los puestos directivos del sindicato como peldaños para ascender a puestos de alto nivel en la política nacional. Esta situación es muy común en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), donde se ignoran las reales y legítimas necesidades del magisterio referentes a incremento salarial, prestaciones y programas de profesionalización.

"...En el mandato de Carlos Jonguitud-menciona Gerardo Peláez- se impulsaron prácticas sindicales ofensivas.

El SNTE (sic) fue utilizado para influir y pesar en la política nacional, para adquirir posiciones importantes en el aparato burocrático del Estado y para decidir en ciertas áreas de la educación pública". <sup>(59)</sup>

Al respecto, dos sindicalistas, miembros del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres han aprendido que la conducción de una organización sindical no se puede circunscribir a lo establecido por los tradicionales manuales y folletos. Estiman que las recetas del marxismo han pasado de moda y la experiencia les ha enseñado que es imposible llevar adelante una tarea de educación clasista a los trabajadores, sin antes consolidar la eficacia de la organización. Por lo que, bajo esta perspectiva han reflexionado sobre los principios y la forma en que los han aplicado considerando seriamente modificar su conducta <sup>(60)</sup>.

En nuestra opinión, la falta de consenso en la participación democrática de los trabajadores sindicalizados y en la elección de sus líderes es lo que verdaderamente afecta a la estructura orgánica sindical, basta con saber que una práctica concreta de las políticas internas prohíbe la influencia de agentes externos que decidan por los propios afiliados, y a pesar que los estatutos sindicales garanticen el respeto de la democracia, es realmente la interactividad en la toma de decisiones lo que determina su cumplimiento.

---

(58).-Ibidem. p. 23

(59).-Ibidem. p. 87

(60).-Ibidem. p. 67.

Resumiendo, reivindicar la democracia sindical, luchar contra el charrismo y lograr la independencia frente al aparato estatal, son las metas que tienen los sindicalizados para evitar la crisis estructural orgánica en el seno de los sindicatos.

### **5.1.3 El exacto cumplimiento de la Ley frente al desvío de las funciones sindicales.**

"...Los gobiernos de la Revolución, por su parte, están obligados a hacernos justicia. Las leyes establecen derechos para los trabajadores; pero el gobierno no podrá hacer justicia, nunca, de motu proprio (sic), si no hay exigencia constante y reclamo permanente de la clase trabajadora. Y las leyes no se aplicarán jamás bien, si permitimos que las autoridades del trabajo obren como les venga en gana, sin urgencia de la justicia de parte de los trabajadores..."<sup>(61)</sup>

Con estas palabras del dirigente máximo de los trabajadores, Don Fidel Velázquez, se enmarca una de las principales razones por las que se desvirtúan las funciones de los sindicatos consistentes en el poco interés de los trabajadores afiliados para exigir de las autoridades, laborales y judiciales, el cumplimiento de la ley para acabar con la corrupción y el enriquecimiento ilícito de algunos líderes sindicales.

Hablamos de corrupción de un líder obrero no sólo cuando recibe dinero a cambio de forzar una decisión que beneficia exclusivamente a la parte empresarial, al vender huelgas o el emplazamiento de ellas. Estriba también en violar las normas de seguridad o de trabajo en contubernio con los patrones, en servir intereses mezquinos de un amigo en lugar de apoyar la causa social de los trabajadores, al extorsionarlos para conseguirles vivienda, plazas o simplemente al amenazarlos de aplicar en su contra la cláusula de exclusión por separación de no acceder a sus exigencias.

Por otro lado, los líderes sindicales burocráticos tampoco han quedado exentos de caer en la corrupción, ya que sexenio tras sexenio han forzado la acción política de sus agremiados apoyado a candidatos durante sus campañas electorales. Asimismo han desestimado las quejas de sus afiliados por convertirse en "líderes charros" incondicionales de las decisiones gubernamentales, utilizando al sindicato como un medio para lograr puestos políticos y de ser responsables del desvío de cuotas sindicales en beneficio de causas completamente ajenas a las intenciones del organismo.

(61)...VELÁZQUEZ SÁNCHEZ, Fidel Cil., por MEJIA PRIETO, Jorge. Fidel Velázquez: 47 años de Historia y Poder. Segunda edición, Edit. Diana, México, 1991, p.57.

Ciertamente, resulta imposible mantener una vigilancia constante sobre las funciones sindicales obreras con las empresas para evitar la comisión de delitos que perjudiquen gravemente la estructura jurídico-orgánica de los sindicatos así como de las funciones de los sindicatos burocráticos en cada dependencia gubernamental para evitar a sus vez el desvío de los fines económicos o políticos.

Pero la solución está en nosotros mismos, precisamente como clase trabajadora al no ser copartícipes del engaño y de la corrupción. Denunciando todo tipo de acto fraudulento sin el conformismo de la destitución de los líderes deshonestos y exigiendo bajo el amparo de la ley el seguimiento de procesos penales hasta sus últimas consecuencias.

De esta manera, se evitará además la corrupción del sistema judicial, pues es una lástima que en un Estado de Derecho como el nuestro las autoridades judiciales solapen actos delictivos que atenten contra las agrupaciones de asalariados en vez de aplicar todo el rigor de la ley como debe ser.

## **5.2 Perspectivas de Cambio de los Sindicatos en General**

Recorriendo los anteriores razonamientos que fundan el desvío de las funciones que desempeñan los sindicatos en la falta de participación y colaboración entre los trabajadores con las autoridades y que obviamente repercute en el debilitamiento de la finalidad del organismo. Indudablemente, se vislumbra la necesaria reestructuración de los principios estatutarios y estructurales contenidos en el régimen sindical.

Además se debe prever la actualización de los preceptos que regulan la figura del sindicato en la legislación laboral.

Estas reformas, encaminadas no sólo a devolver el respeto que se merecen la libertad y la democracia sindical también están dirigidas a recuperar la confianza que los trabajadores sindicalizados deben tener en el gobierno y por sobre todo en sus líderes sindicales.

### **5.2.1 Hacia un nuevo Régimen Sindical.**

La caída de varios líderes sindicales envueltos en impresionantes casos de corrupción y malversación de cuotas, fuera de representar una advertencia para otros

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**



dirigentes que pretendan formar cacicazgos. Constituye un buen pretexto para que los sindicatos, obreros y burocráticos, reflexionen que sólo podrán cumplir sus excelsos fines si se fortalecen en beneficio de aquellos que configuran la base de su estructura, es decir, de los trabajadores. Imperando en ellos el ejemplo de la disciplina, dejando de exaltar las cúpulas empresariales o gubernamentales y preocupándose mejor en conformar un nuevo régimen sindical más creíble y duradero.

Los sindicatos actuales requieren de una renovación en sus fines, principios, organización y estrategia; para hacer más atractiva la afiliación de los trabajadores, quienes a últimas fechas ya no confía tanto en los propósitos de sus dirigentes.

Los nuevos sindicatos deben ser más representativos, más independientes, con absoluto poder de decisión.

México es un país de jóvenes y no es de extrañarse que hombres y mujeres compitan en igualdad de circunstancias y de condiciones por ocupar puestos directivos, incluso, sindicales. Darles acceso significaría poder explotar al máximo- en el buen sentido de la palabra- su voluntad de servicio, su capacidad, su inteligencia y sus energías, todo en favor de sus compañeros y de ellos mismos como trabajadores.

Obviamente, deberá prohibirse la reelección inmediata y permanente de estos líderes una vez cumplido el cargo, con la finalidad de acabar con la demagogia, la mediación de las huelgas, la extraña creencia de un derecho de propiedad sobre la organización y con todas aquellas irregularidades y vicios que favorece la permanencia prolongada, casi eterna, de algunos dirigentes.

Bajo estas orientaciones concluimos que los sindicatos deben autoevaluarse: criticar la cohesión entre sus bases y sus representantes; calificar la autenticidad del mandato que cumplen y si resulta necesaria la modernización orgánica de su estructura en sus relaciones internas, en sus relaciones con los patrones, en sus vínculos con el gobierno o en la actualización estatutaria de la libertad sindical, adelante, siempre bajo la premisa del respeto a los derechos fundamentales cimentados en la garantía de un trato digno para el trabajador, intensifiquen el proceso de democratización que implica el consenso y participación de todos los afiliados.

## 5.2.2 Reformas a la Ley en materia de Sindicatos

En este apartado, deseamos hacer énfasis en la ineluctable revisión, actualización y reforma de los preceptos legales que han dado vida al sindicato.

En primer lugar, porque a pesar de que existen ordenamientos legales que regulan la actividad de estas organizaciones, resultan obstáculos que impiden su correcto funcionamiento; contradiciendo los primordiales derechos determinados por el propio organismo. Favoreciendo el excesivo control del Estado a través de la imposición de líderes oficialistas quienes coartan la libertad sindical y atentan contra su democratización.

En segundo lugar, porque las reformas a los preceptos legales establecidos deben encaminarse a reforzar la confianza de los trabajadores en las instituciones surgidas por y para el Estado, entre las que se incluye el sindicato.

A continuación, presentamos dos propuestas de reforma que, en nuestra opinión, pueden mejorar la regulación legal de los sindicatos.

a) Proyecto de Reforma al último párrafo del Art. 366 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que el registro sindical debe ser un acto público, rápido y eficaz consistente en la toma de nota del depósito de los Estatutos y demás documentos constitutivos de un sindicato, a efecto de publicidad. Por lo mismo, la autoridad competente del registro no debe RESOLVER sobre él, afectando con ello su personalidad jurídica. Como se establece en el último párrafo del art. 366 de la L.F.T., que a la letra dice:

"...Art. 366.-El registro podrá negarse únicamente:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

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

Una de las primeras razones por las cuales se propone la reforma de este artículo, radica en que las autoridades del trabajo exigen para que se reconozca la personalidad jurídica de estas agrupaciones de trabajadores, la acreditación de su registro y el de su directiva.

Para las Autoridades del Trabajo el art. 123 Constitucional, Apartado "A", Fracción XVI así como los artículos 2o, 3o y 7o del Convenio No. 87 de la O.I.T. que en síntesis afirman el principio básico de libertad sindical al reconocer que los sindicatos tienen personalidad jurídica a partir de sus constitución y no desde su registro, carecen de toda importancia frente a la decisión emanada de estas instituciones del Estado.

Como se ha venido sosteniendo, los trabajadores tienen el derecho de constituirse en sindicatos sin necesidad de autorización previa, pero estos organismos no pueden representar a sus afiliados en tanto no comprueben su personalidad jurídica con la copia certificada de su registro y el de su directiva, otorgada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por cualquier Junta Local de Conciliación y Arbitraje existente.

Por lo tanto se deduce que el registro del sindicato pasa de una facultad declarativa conforme a la cual se autentifica la existencia de una persona moral con derechos y obligaciones ostentada sindicato, a un acto constitutivo que determina la personalidad jurídica del mismo hasta que la autoridad lo decida.

Convirtiéndose en un imperativo que las autoridades laborales reconozcan expresamente lo dispuesto por la Ley Suprema de toda la Unión-Constitución y Tratados Internacionales- según lo dispone el Art. 133 Constitucional, estableciendo en el último párrafo del Art. 366 de la Ley Federal del Trabajo como único requisito para los sindicatos constituidos legalmente, a efecto de publicidad ante las autoridades, el depósito del Acta de Asamblea Constitutiva, de los Estatutos, datos y documentos que comprueben la existencia del organismo. Y por otro lado, como única facultad de las autoridades registrales la recepción de los referidos documentos sin más papeleos ni retardos.

Simplificando el trámite con la elaboración de la constancia que de fe del registro entregada al interesado.

Asimismo, puesto que la palabra **RESOLVER** implica entre otras definiciones ACLARAR, SOLUCIONAR, DECIDIR, JUZGAR o bien TOMAR LA DECISION DE HACER UNA COSA. La siguiente razón que motiva la modificación del último párrafo del citado

ordenamiento radica en que estamos seguros que la autoridad registral fundamenta su atribución en la decisión de REGISTRAR O NO a cada nuevo sindicato que se presente ante ella. Afectando con su actitud a todos aquellos trabajadores que desean ejercer su derecho de asociarse en una agrupación obrera contenido en los artículos noveno y 123, Apartado "A", fracción XVI del máximo ordenamiento.

Bajo estas orientaciones, consideramos que la reforma al último párrafo del Art. 366 de la L.F.T debe constar como a continuación se presenta:

**ART. 366.- El registro podrá negarse únicamente:**

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

El registro sindical es un acto público, rápido y eficaz consistente en la anotación del depósito de los documentos y datos que comprueben la existencia de un sindicato. A efecto de darle publicidad al acto, la autoridad competente tiene la facultad de recibir dichos documentos estando obligada a elaborar en ese preciso instante y a más tardar tres días después de entregada la solicitud, la constancia que de fe del registro.

b) Proyecto de reforma al último párrafo del Art. 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta reforma esta encaminada a proteger a todos los trabajadores que de alguna u otra manera sean expulsados del sindicato titular del Contrato Colectivo, resguardando su estabilidad en el empleo al suprimir todo lo referente a la cláusula de exclusión por separación contenida en el último párrafo del artículo 395 de la L.F.T. por ser inconstitucional.

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

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

Como ya quedó demostrado en el desarrollo del capítulo IV de esta obra ( Vid. Supra.: 4.1 La Estabilidad en el Trabajo y la Cláusula de Exclusión por Separación), la Cláusula de Separación además de contradecir los principios constitucionales de libertad de trabajo, es violatoria de los derechos de libertad sindical y estabilidad en el empleo de los trabajadores que por cualquier motivo sean expulsados o renuncien al sindicato titular de un contrato colectivo.

Por esta razón, proponemos que se modifique el artículo 395 de la citada ley, suprimiendo el último párrafo que autoriza la inclusión de la cláusula de separación en los contratos colectivos facultando a los patrones a separar de su empleo a todo aquel trabajador que deje de pertenecer al sindicato titular del contrato celebrado.

Las anteriores propuestas obedecen a la necesidad de efectivos sistema de organización social que respondan a las nuevas expectativas y exigencias de la población económicamente activa de conservar el empleo mejorando sus condiciones económicas.

### **5.3 El Sindicato, el mejor amigo de la Productividad y de los Trabajadores.**

Señalan los expertos en materia laboral que la capacitación es la clave para que el país salga adelante y para lograr el mejor rendimiento, es necesario que el trabajador reciba un salario adecuado a la labor que desempeña.

De hecho, los empresarios hoy en día no sólo requieren de personal que conozca el manejo de maquinaria de complejo funcionamiento también exigen que sean cumplidos, responsables y laboren en equipo.

A pesar de esto, los sindicatos deben luchar contra la desmedida ambición de los empresarios, quienes otorgan diversas clases de contratos temporales con salarios reducidos , a fin de disminuir las prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

Es así que, la productividad buscada por el patrón para incrementar sus rendimientos está íntimamente ligada con la adquisición de la mejor mano de obra calificada, además de la más moderna tecnología en sistemas de punta, como se observa con la robótica, la informática y la cibernética. Cuyos resultados reducen cada vez más el trabajo del hombre hasta llegar a puntos inimaginables.

Desgraciadamente, es también la principal causa de despidos masivos de trabajadores y empleados que no se adaptan a las nuevas formas de trabajo o es innecesaria su presencia.

En este sentido, si en verdad se pretende que los trabajadores entiendan la productividad y la modernidad de los medios de producción como algo que les va a reeditar ganancias, los patrones deberían garantizarles el cumplimiento de los beneficios derivados de la eficiencia productiva: más capacitación, mejores sueldos, mejores condiciones de trabajo, más tiempo libre, etc.

Sin embargo, este problema de la nueva tecnología tienen que enfrentarla directamente el sindicato junto con los trabajadores, pues, por una parte si estos están altamente capacitados suponen que la sindicalización no es para ellos al considerar asegurado su desarrollo profesional en cualquier empresa que se encuentre a su nivel. Estando obligado el sindicato a hacerles más atractiva la afiliación con nuevos métodos de preparación técnica o científica.

Por otro lado, aunque existe la obligación constitucional de los empresarios de otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, muchos patrones se niegan a perder parte del producto de la jornada, teniendo que intervenir el sindicato para que sus afiliados reciban la adecuada capacitación; creando nuevas formas de adaptación a las exigencias de la producción moderna, de tal manera que la negativa de sindicalización resulte perjudicial para las empresas y quizás también para los trabajadores.

De igual forma, los líderes sindicales deben evitar la celebración de paros innecesarios que en lugar de presionar a los patrones para obtener determinadas prestaciones, sólo perjudican a sus representados, lesionando sus intereses al negarles la percepción del pago normal por jornada, haciéndolos perder su bono de productividad o llegando incluso al extremo de provocar la rescisión de los contratos colectivos por las pérdidas millonarias ocasionadas a la producción.

Con relación a los servidores públicos, los sindicatos deben crearles la conciencia de que la productividad está íntimamente relacionada al trabajo y a su evolución como seres pensantes y creativos.

Los sindicatos burocráticos deben terminar con el sobreproteccionismo que descargan en sus agremiados para evitar que en las dependencias y unidades administrativas los titulares no puedan exigirles el cumplimiento de sus obligaciones por

temor de ser denunciados como explotadores o violadores de las Condiciones Generales de Trabajo por aquellos empleados públicos que se sienten libres de trabajar cuando les place.

La productividad de los servidores públicos debe estar dirigida a terminar con los rezagos de documentos, la agilización de los trámites y procedimientos hasta llevar a cabo la verdadera práctica de la Simplificación Administrativa logrando de esta forma eliminar el despectivo término BURÓCRATA que se manifiesta como sinónimo de PACIENZUDO.

En conclusión, los sindicatos deben aceptar la responsabilidad que implica el reto de incorporar a sus agremiados a la avanzada revolución tecnológica. Ya que la productividad es un factor primordial para lograr entrar en los parámetros de la competitividad frente a otras empresas nacionales o extranjeras.

Pero también significa trabajar bien, desempeñar la labor en el menor tiempo posible y con la calidad requerida. Solo así, cumpliendo todos los propósitos de cambio jurídicos y estructurales propuestos a lo largo de este capítulo, el sindicato podrá convertirse en el mejor amigo de la productividad y de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Podemos afirmar que ha quedado comprobada nuestra hipótesis de trabajo, consistente en dar a conocer, la crisis estructural jurídico-orgánica-estatutaria de los sindicatos.

**SEGUNDA.-** Hemos demostrado que los sindicatos atraviesan por una grave crisis orgánica. Observable en la carencia de una sólida cohesión entre sus miembros y en la nula representación de sus dirigentes.

**TERCERA.-** Asimismo, se ha confirmado nuestra teoría que esta crisis estructural, conlleva a una falta de confianza y de credibilidad, en los principios estatutarios de libertad y democracia sindical.

**CUARTA.-** De lo anterior se desprende que los principios estatutarios del sindicato, son utópicos frente al criterio jurídico empleado por los legisladores para regular a este organismo.

**QUINTA.-** Por lo que resulta contradictorio, en materia de sindicatos, lo dispuesto por la ley, lo establecido en los estatutos y lo realizado en la práctica.

**SEXTA.-** Sin embargo, el problema no radica en la escasez de legislación sindical o en su errónea interpretación, sino que dentro del organismo prevalece la corrupción, el engaño y la estafa.

**SÉPTIMA.-** Por otro lado, descubrimos que a pesar de que la creación de un sindicato implica la búsqueda del mejoramiento, defensa y difusión de los diversos intereses de sus afiliados, en realidad estos fines no se llevan a cabo, pues actualmente muchos de los dirigentes sindicales prefieren ser corruptos y enriquecerse ilícitamente, en vez de cumplir las funciones que les han sido encomendadas.



**OCTAVA.-** De esta forma, el liderazgo sindical hoy en día es una mafia que se vale del sindicato para poder satisfacer sus ruines intereses.

**NOVENA.-** Por lo que nos parece injusto y no alcanzamos a comprender, cómo es posible que los sindicatos registrados carezcan de una verdadera representación democrática, mientras que, sindicatos pertenecientes al movimiento democrático que luchan con fervor por sus aliados, no tengan capacidad legal reconocida por negárseles su registro sindical.

**DÉCIMA.-** Por lo tanto, deducimos que los sindicatos de seguir funcionando como hasta ahora lo están haciendo, ponen en peligro su existencia, al ser sustituidos por nuevas formas de organización profesional.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.-** Consideramos que la solución a la problemática crisis estructural de los sindicatos consiste en llevar a cabo, una atinada reestructuración de sus fines, objetivos y relaciones orgánicas, tanto internas como externas.

**SEGUNDA.-** Asimismo, es necesario renovar los principios legales y estatutarios que regulan a esta figura jurídica.

**TERCERA.-** De esta manera, proponemos la reforma al último párrafo del Art. 366 de la L.F.T. como a continuación se expone:

**ART. 366.-** El registro podrá negarse únicamente:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el art. 364; y
- III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

El registro sindical es un acto público, rápido y eficaz consistente en la anotación del depósito de los documentos y datos que comprueben la existencia de un sindicato. A efecto de darle publicidad al acto, la autoridad competente tiene la facultad de recibir dichos documentos estando obligada a elaborar en ese preciso instante y a más tardar tres días después de ser entregada la solicitud, la constancia que de fe del registro.

**CUARTA.-** En vista de que la Ley Federal del Trabajo establece obligación no dispensable pero no impone sanción alguna, proponemos la reforma de su art. 373:

**Art. 373.-** La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

En caso de incumplimiento se impondrá como sanción, la inmediata destitución de todos los miembros de la directiva, estando facultada la Asamblea a convocar para que se nombre una nueva.

**QUINTA.-** De igual forma, se propone la reforma al Art. 376 del citado ordenamiento:

**Art. 376.-** La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

La duración en el cargo será de tres años, al término de los mismos, se prohíbe todo acto de reelección en cualquier puesto de la directiva.

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 que lo dispongan los estatutos.

**SEXTA.-** Con la finalidad de impedir a los representantes sindicales aprovecharse del puesto que ostentan para ascender a puestos políticos, consideramos necesario agregar un Art. 376 BIS que disponga lo siguiente:

**Art. 376 BIS.-** Queda prohibido a toda persona que se ostente como representante sindical, postularse como candidato a cualquier puesto o cargo público en tanto estén vigentes sus obligaciones con el organismo.

En caso de solicitar su ingreso en la política, el interesado deberá renunciar al cargo de representante por lo menos seis meses antes de la postulación. Lo anterior con la finalidad de evitar duplicidad de funciones y el desvío de fondos para el pago de campañas políticas electorales.

**SÉPTIMA.-** En virtud de que el Art. 377 está destinado a señalar las obligaciones de los sindicatos pero no prevé ninguna sanción por su incumplimiento, consideramos necesario agregar una fracción IV que refuerce esta finalidad:

**ART. 377.-** Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

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

**III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.**

**IV.- En caso de incumplimiento a lo dispuesto por este artículo, la Asamblea estará encargada de convocar y solicitar el cambio de representante sindical y/o de la Directiva.**

**OCTAVA.- En busca de proteger la estabilidad de los trabajadores sindicalizados, proponemos la derogación de la cláusula de exclusión por separación contenida en el último párrafo del Art. 395 de la multicitada ley:**

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

**NOVENA.- En vista de que el apartado "B" del Art. 123 Constitucional controla de manera especial y limitativa el régimen laboral de los servidores al servicio del estado, evitando además su roce y unidad con los otros sectores de la clase trabajadora, proponemos su desaparición de la legislación mexicana.**

**DECIMA.- Estamos conscientes de que la propuesta inmediata anterior es prácticamente imposible que se lleve a cabo, por lo que bajo estas condiciones, la modificación del término "sindicato de trabajadores al Servicio del Estado" por cualquier otro que implique la asociación exclusiva de trabajadores de base, es lo más viable.**

**DECIMA PRIMERA.- Asimismo, consideramos que el Estado deberá reestructurar los principios jurídicos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en que se fundan las organizaciones profesionales, apegándose más a lo dispuesto por la norma laboral internacional dada a conocer como el Convenio No. 87 por la OIT (véase anexo No. 1). De esta forma permitirá el respeto a la libertad sindical mediante la**

pluralidad de organizaciones de cada dependencia; la renuncia a un sindicato sin sanción alguna y eliminar la serie de prerrogativas como patrón que le son negadas a los patrones del apartado "A".

## BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR GARCÍA, Javier, et. al. Los Sindicatos Nacionales en el México Contemporáneo. Educación, Telefonistas y Bancarios. Vol. 4, GV Editores, México (c 1989) 262 p.

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho Del Trabajo. Cuarta edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, 780 p.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México (c 1985) 264 p.

BARRIO LORENZOT, Francisco del. Ordenanzas de Gremios de la Nueva España. Secretaria de Gobernación, Dirección de Talleres Gráficos, México, (c 1920) 315 p.

BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850-1930). UNAM, México (c 1975), Instituto de Investigaciones Sociales, 298 p.

BUEN L, Néstor de. Derecho del Trabajo II. Novena edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1992, 921 p.

\_\_\_\_\_. Sindicatos, Democracia y Crisis. Edit. Porrúa, S.A., México, (c 1985) 122 p.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Derecho Corporativo. Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires (c 1959) 836 p.

XLVI LEGISLATURA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. Derechos del pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Tomo VIII. Antecedentes y evolución de los Artículos 107 a 136 Constitucionales, México, 1967, 1176 p.

CANTON MOLIER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición, Edit. PAC, México, 1988, 252 p.

CARRERA STAMPA, Manuel. Los Gremios Mexicanos. Edit. Edición y Distribución Ibero Americana de Publicaciones, S.A., México, (c 1954) 399 p.

COLMENARES MAGUREGUI, Ismael et al. De la Prehistoria a la Historia. Lecturas de Historia Universal. Tomo I, Tercera edición, Ediciones Quinto Sol, S.A., México, 1986, 634 p.

CUEVA, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Cuarta edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1961, 940 p.

\_\_\_\_\_. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II. Edit. Porrúa, S.A., México, 1986, Cuarta edición, 737 p.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, S.A., México, 1992, 474 p.

\_\_\_\_\_. Tópicos Laborales. Edit. Porrúa, S.A., México, (c 1992) 424 p.

GODIO, Julio. Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano I. Anarquistas y Socialistas 1850-1918. Segunda edición, Edit. Nueva Sociedad Editorial Nueva Imágen, S.A., México, 1983, 317 p.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México, 1979, décima edición, 595 p.

LEAL, Juan Felipe y José Woldenberg. La Clase Obrera en la Historia de México 2. del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura Porfirista. Tercera edición, Edit. Siglo Veintiuno Editores, S.A., México, 1983, 301 p.

LEFRANC, George. El Sindicalismo en el Mundo. Edit. OIKOS-TAU, S.A., Ediciones, Barcelona (c 1974) 192 p.

MANCISOR, José. Historia de la Revolución Mexicana. Cuarta edición, Edit. Libro Mex Editores, México, 1964, 365 p.

MEJÍA PRIETO, Jorge. Fidel Velázquez: 47 años de Historia y Poder. Segunda edición, Edit. Diana, México, 1991, 290 p.

PARADA VÁZQUEZ, José Ramón. Sindicato y Asociaciones de Funcionarios Públicos. Edit. Tecnos, Madrid (c 1968) 178 p.

PASTOR DE TOGNERI, Reyna et al. Historia del Movimiento Obrero I. Edit. Centro Editor de América Latina, Argentina (c 1973) 480 p.

Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Segunda edición, Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, 407 p.

RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Edit. Trillas, México, (c 1991) 186 p.

RANDLE, C. Wilson. El Contrato Colectivo de Trabajo. Edit. Letras, S. A., México (c 1958) 709 p.

SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A., México (c 1990) 437 p.

SENADO DE LA REPÚBLICA. Tratados Ratificados y Convenios Ejecutivos Celebrados por México. Tomo XI. ( 1948 Segunda Parte 1949 ) México, 1974, 779 p.

ZORRILLA ARENA, Santiago y Miguel Torres Xammar. Guía para elaborar la Tesis. Segunda edición. Edit. McGraw-Hill Interamericana de México, México, 1994, 111 p.



## **LEGISLACIÓN**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima sexta edición, Edit. Porrúa, S. A., México, 1994, 134 p.**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Séptima edición, Edit. Trillas, México, 1990, 166 p.**

**TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Sexagésima octava edición, Edit. Porrúa, S. A., México, 1992, 915 p.**

**\_\_\_\_\_ . Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia. Vigésima séptima edición actualizada, Edit. Porrúa, S. A., México, 1990, 636 p.**

**Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. S.H.C.P., México, 1992, 125 p.**

## ECONOGRAFÍA

CASARES, Julio. Diccionario Ideológico de la Lengua Española. Segunda edición, Edit. Gustavo Gili, S. A., Barcelona ( c 1959 ).

GARCÍA PELAYO GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse, París, 1976, 1663 p.

REAL ACADEMIA-ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima edición, 2 Vols. Edit. Espasa Calpe, Madrid, 714 p.

Diccionario Léxico Hispano. W. M. Jackron, Inc. Editores, México, 2 Vols. 1463 p.

Diccionario Práctico Larousse. Sinónimos Antónimos. Vigésima Tercera Reimpresión, Ediciones Larousse, México ( c 1986 ) 506 p.

ALMARAZ, Francisco J. "Apoyan sindicatos 'especializados.'" Reforma: Ciudad y Metrópoli, Miércoles 18 de enero de 1995, p. 7-B.

ARROYO, Francisco. "El Universal: El Gran Diario de México, Primera sección, Lunes 10 de abril de 1995, p. 12.

BRICEÑO, CHABLE, Rafael. "Prolifera en QR la corrupción intersindical." El Universal: El Gran Diario de México, Estados, Domingo 18 de septiembre de 1994, p. 7.

CERON, Javier. "Mayor vigilancia sobre precios, reclaman obreros". El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Domingo 5 de febrero de 1995, p. 15.

\_\_\_\_\_. "Preparan obreros una 'ofensiva' para negociar aumentos de sueldo". El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 10 de abril de 1995, p. 15.

\_\_\_\_\_. "Entre el 11% y el 16%, el aumento salarial a mineros." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 10 de abril de 1995, p. 19.

CRUZ Minerva. "Ha sido el SNTE 'trampolín político'; crece el malestar: Del Campo y raya." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Domingo 5 de febrero de 1995, p. 9.

\_\_\_\_\_. "Olvidar la cultura de 'caciques iluminados' es la meta del SNTE." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 10 de abril de 1995, pp. 1 y 10.

\_\_\_\_\_. "Exigen maestros disidentes 50% de aumento salarial; piden trato equitativo en el SNTE." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 10 de abril de 1995, p. 17.

CHAVARRIA, Rosa Ma. "Fortalece al sindicalismo los intentos patronales por desaparecerlo." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 28 de noviembre de 1994, p. 36.

\_\_\_\_\_. "Incumple Telmex demandas laborales, por 'problemas económicos'." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Domingo 5 de febrero de 1995, p. 9.

\_\_\_\_\_. "Nunca ha habido financiamiento, afirma R. Barco." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Sábado 11 de febrero de 1995, pp. 1 y 11.

\_\_\_\_\_. "Solidaridad de organizaciones independientes con el SUTAU-100." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 10 de abril de 1995, p. 13.

CHAVARRIA, Rosa Ma. y Carlos Acosta. "Fraude y abuso de confianza, las acusaciones." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 10 de abril de 1995, pp. 1 y 12.

FLORES, José L. "Investiga la PGR desde enero el supuesto desvío de fondos del sindicato de R-100." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Lunes 10 de abril de 1995, p. 14.

HERNANDEZ, Gabriela. "Especial: A seis años del 'Quinazo'. Esperando la libertad." Reforma, Martes 10 de enero de 1995, p. 10-A.

LÓPEZ SÁNCHEZ, José. "Paro 'loco' de obreros del ingenio el Modelo." El Universal: El Gran Diario de México, Estados, Lunes 28 de noviembre de 1994, pp.1 y 4.

MARTÍNEZ NOGUEZ, Alejandro. "Perciben obreros mexicanos salarios muy bajos en comparación con otros países: Helen Rottmann." El Nacional, Celaya, Jueves 4 de agosto de 1994, p. 24.

MONTES, Rodolfo. "Acatan sindicatos límites al salario." Reforma, Lunes 6 de febrero de 1995, p. 4-A.

MONTES, Rodolfo y José L. Sánchez. "Niega el líder de CTM efectos de la crisis." Reforma, Martes 24 de enero de 1995, p. 6-A.

PARRA, Francisco. "Comienzan hoy las movilizaciones en demanda del 'bono sexenal'." El Universal: El Gran Diario de México, Primera Sección, Miércoles 19 de octubre de 1994, p. 8.

RAMOS, Claudia. "Rechaza JLCA ser ilegal. Crecen en 1995 emplazamientos de sindicatos." Reforma: Ciudad y Metrópoli, Miércoles 25 de enero de 1995, p. 8-B.

**A N E X O S**

**ANEXO NO. 1**

**CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL  
Y A LA PROTECCION DEL DERECHO SINDICAL 1948.**

**(Convenio No. 87 de la O.I.T.)**

***Adoptado en San Francisco California, el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.***

***Aprobado por el Senado, según decreto publicado en el Diario Oficial del 26 de enero de 1950.***

***El depósito de instrumento de ratificación se efectuó el 1o de abril de 1950.***

***Publicado en el Diario Oficial del 16 de octubre de 1950.***

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de un convenio, diversas proposiciones referentes a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia entre los medios susceptibles de mejorar la condición de los trabajadores y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical".

Considerando que la declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante".

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su XXX Reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a una reglamentación internacional;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segunda reunión hizo suyos estos principios e invitó a la Organización Internacional del Trabajo a proseguir en todos sus esfuerzos a fin de que sea posible adoptar uno o varios convenios internacionales;

Adopta el nueve de julio del año de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente convenio, que se denominará "Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, 1984".

## PARTE I

### Libertad sindical

#### ARTÍCULO 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a poner en práctica las disposiciones siguientes:

#### ARTÍCULO 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.

### ARTÍCULO 3

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

### ARTÍCULO 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

### ARTÍCULO 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

### ARTÍCULO 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

### ARTÍCULO 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar subordinada a condiciones de naturaleza tal que limiten la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

### ARTÍCULO 8

1.- En el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligados lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2.- La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio.

### ARTÍCULO 9

1.- La medida en que las garantías previstas en el presente Convenio se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía se determinará por la legislación nacional.

2.- De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este

Convenio por un miembro no deberá considerarse como si afectara a cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías previstas en el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 10

En el presente Convenio el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

### PARTE II

#### Protección del derecho sindical

#### ARTÍCULO II

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

### PARTE III

#### Disposiciones diversas

#### ARTÍCULO 12

1.- En lo que se refiere a los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1964, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 del mencionado artículo así enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio debe comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, junto con su ratificación o dentro del más breve plazo posible después de su ratificación, una declaración en que se haga saber:

- a).- Los territorios en los que se compromete aplicar las disposiciones del Convenio sin modificación;
- b).- Los territorios en los que se compromete aplicar las disposiciones del Convenio con modificaciones, indicando en qué consisten tales modificaciones;



c).- Los territorios en los que es inaplicable el Convenio y, si tal es el caso, las razones por las cuales es inaplicable;

d).- Los territorios en los que reserva su decisión.

2.- Los compromisos a que se refieren los apartados a) y b) del primer párrafo del presente artículo se consideran como partes integrantes de la ratificación y tendrán efectos idénticos.

3.- Todo miembro podrá renunciar mediante una nueva declaración anterior en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 1 del presente artículo.

4.- Todo miembro, durante los períodos en los que pueda denunciarse el presente Convenio conforme a las disposiciones del artículo 16 podrá comunicar al Director General una nueva declaración modificando en cualquier respecto los términos de cualquier declaración anterior, y dando a conocer la situación en los territorios de que se trata.

#### ARTÍCULO 13

1.- Cuando las cuestiones a que se refiere este Convenio entren en el cuadro de la competencia propia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio, de acuerdo con el Gobierno del mismo, podrá comunicar al Director General de la oficina Internacional del Trabajo una declaración de aceptación, en nombre del territorio, de las obligaciones del presente Convenio.

2.- Una declaración de aceptación de las obligaciones del presente convenio podrá comunicarse al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

a).- Por dos o más Miembros de la Organización, cuando se trate de un territorio situado bajo su autoridad conjunta.

b).- Por toda autoridad Internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, o de cualquier otra disposición en vigor respecto al territorio en cuestión.

3.- Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del trabajo conforme a las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, deben indicar si las disposiciones del convenio se aplicarán en el territorio con o sin modificación; cuando la declaración indique que las disposiciones del convenio se aplicarán en el territorio con o sin modificación; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio se aplicarán sujetas a modificaciones, dicha declaración debe especificar en que consisten esas modificaciones.

4.- El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán en cualquier momento, renunciar total o parcialmente mediante una declaración posterior, al derecho de invocar una modificación indicada en una declaración anterior.

5.- El miembro, los miembros o las autoridades internacionales interesados, durante los periodos en que puede denunciarse el Convenio conforme a las disposiciones del artículo 16 podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración, modificando en la forma que lo deseen, los términos de cualquier declaración anterior, dando a conocer la situación en lo que respecta a la aplicación de este Convenio.

#### PARTE IV.

##### Disposiciones finales

#### ARTÍCULO 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio se comunicarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro.

#### ARTÍCULO 15

1.- Este convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones se hayan registrado por el Director General.

2.- Este convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que el Director General haya registrado las ratificaciones de dos de los miembros.

3.- A partir de dicha fecha, este Convenio entrará en vigor para cualquiera de los miembros, doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación

#### ARTÍCULO 16

1.- Todo miembro que haya ratificado el presente Convenio puede denunciarlo a la expiración de un período de diez años después de la fecha en que se haya registrado.

2.- Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años, mencionando en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedara obligado por un nuevo período de diez años, y, en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### ARTÍCULO 17

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el registro de todas las ratificaciones y denuncias que comuniquen los miembros de la organización.

2.- Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que se le haya comunicado, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrara en vigor el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas para los fines del registro, de acuerdo con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas una información completa con respecto a todas las ratificaciones y a todas las actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con sus artículos precedentes.

#### ARTÍCULO 19

A la expiración de cada período de diez años, a contar de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General, un informe sobre la aplicación de este Convenio y decidirá la conveniencia de incluir en el Orden del Día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### ARTÍCULO 20

1.- En caso de que la Conferencia adoptara un nuevo Convenio que constituya una revisión total o parcial de éste, y a menos que el nuevo contenga disposiciones en contrario:

a).- La ratificación por un miembro del nuevo Convenio revisado, implica "ipso jure" la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre y cuando este último haya entrado en vigor.

b).- A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisado, el presente Convenio cesará de ser objeto de ratificaciones por los miembros.

2.- Este Convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma actual y contenido, para los miembros que lo hayan ratificado, pero que no ratifiquen el Convenio revisado

#### ARTÍCULO 21

Las versiones inglesa y francesa de este texto del Convenio, son igualmente auténticas.

*Senado de la República. Tratados ratificados y convenios ejecutivos celebrados por México, Tomo XI (1948 Segunda parte 1949) "1972 Años de Juárez", México, 1974, SEN.REP., pp 28-34*

## ANEXO NO. 2

### MODELO DE ACTA DE ASAMBLEA CONSTITUTIVA.

En la Ciudad de \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, de mil novecientos \_\_\_\_\_ congregados en la casa número \_\_\_\_\_ de la calle de \_\_\_\_\_, los trabajadores de la Empresa \_\_\_\_\_ decidieron constituirse en Asamblea.

Para tal efecto, fue designado por (unanimidad, mayoría, etc.) como Presidente de Debates, el compañero \_\_\_\_\_ y como Secretario \_\_\_\_\_ los que de inmediato ocuparon sus cargos.

Para el desarrollo normal de la Asamblea, el Presidente de Debates sometió a su consideración la discusión y el acuerdo de la siguiente:

#### ORDEN DEL DÍA

- 1.- Lista de asistencia
- 2.- Elección del Presidente de Debates y dos escrutados.
- 3.- Decisión sobre la constitución del sindicato.
- 4.- Debate y aprobación en su caso, del Régimen Estatuario respectivo.
- 5.- Elección de los miembros del Comité Ejecutivo, así como de las comisiones de fiscalización, vigilancia y de honor y justicia.

Sometida a discusión la orden del día, fue desarrollada en la siguiente forma:

I.- En uso de la palabra, el compañero \_\_\_\_\_ expuso ante los presentes, la crisis sufren los trabajadores, particularmente en esta industria y la necesidad impostergable de formar un sindicato que estudie la situación, defienda sus derechos y promueva el interés profesional.

Señaló, por otra parte que la unificación de los esfuerzos en el sindicato facilitaría también, el capacitarse en la experiencia laboral programando su lucha reivindicadora de manera consistente.

II.- Acto seguido se procedió a tomar la lista de asistencia haciéndose constar que se encuentran presentes trescientos trabajadores o presuntos miembros, desahogándose de esta manera, el primer punto de la orden del día.

III. Se procedió así, a la presentación de candidatos para elegir Presidente de Debates, recayendo dicho nombramiento en el compañero \_\_\_\_\_ por ( X o Z ) votos.

Se desahogó de esta suerte el segundo punto de la orden del día.

IV.- A continuación se pasó a discutir la propuesta de constitución del sindicato, aprobándose la misma por unanimidad. El presidente de Debates declaró constituido en esta virtud, el sindicato. Se desahogó así, el tercer punto de la orden del día.

V.- En uso de la palabra el compañero \_\_\_\_\_ presentó a la consideración de la Asamblea un proyecto de Estatutos (Régimen Estatutario) que fue elaborado por un grupo de trabajadores de la empresa. Leído el proyecto, después de su análisis y discusión, con algunas modificaciones fue aprobado por unanimidad de los miembros, declarando el Presidente de Debates que esos Estatutos regirán al sindicato

VI.- En uso de la palabra compañero \_\_\_\_\_ señaló que formado el Sindicato y una vez que su régimen Estatutario fue aprobado, era procedente designar al Comité Ejecutivo. Aceptada la propuesta se sometieron a discusión los nombres de diversos candidatos resultando electos por (X o Z) votos para que integren el Comité Ejecutivo que se ocupe del primer período de actividades comprendido entre esta fecha y el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año de \_\_\_\_\_, los compañeros siguientes:

Secretario General \_\_\_\_\_.

Secretario de Actas \_\_\_\_\_.

Secretario de Organización \_\_\_\_\_.

Secretario de Finanzas \_\_\_\_\_.

Secretario de Trabajo y Conflictos \_\_\_\_\_.

Secretario de Educación e Información \_\_\_\_\_.

Comisión de Honor y Justicia \_\_\_\_\_.

Comisión de Fiscalización y Vigilancia \_\_\_\_\_.

Se desahogó de esta suerte, el quinto punto de la orden del día.

VII.- En uso de la palabra el Presidente de Debates invitó a los miembros elegidos para integrarse a sus cargos, tras hacerles protestar el fiel cumplimiento del Régimen Estatutario y el compromiso de promover el bienestar de la organización.

VIII.- Instalado el Comité Ejecutivo la Asamblea lo habilitó para tramitar el procedimiento del registro del sindicato en cuestión, ante las autoridades del trabajo, así como para que adopten las medidas necesarias para conseguir el otorgamiento del mismo.

IX.- Terminados los asuntos de la orden del día, sin restar ninguno por tratar, el Secretario de la Mesa de Debates levantó esta Acta Constitutiva, una vez que el Presidente declaró concluida la Asamblea a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Firmada por los escrutadores, dicha Acta también fue suscrita por los Miembros de la Mesa de Debates, por los del Comité Ejecutivo y por todos los trabajadores que así desearon hacerlo.

PRESIDENTE DE DEBATES

---

SECRETARIO GENERAL

---

SECRETARIO DE ACTAS

---

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

---

SECRETARIO DE FINANZAS

---

SECRETARIO DEL TRABAJO Y CONFLICTOS

---

SECRETARIO DE EDUCACIÓN E INFORMACIÓN

---

TRABAJADORES:

---

---

---

---

## ANEXO NO. 3

*(Estatutos modelo de un sindicato)*

### ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE \_\_\_\_\_

#### CAPÍTULO I

De la constitución, denominación, domicilio, objeto, duración y lema.

**ARTÍCULO 1.** El Sindicato de Trabajadores de \_\_\_\_\_, ha quedado constituido por acuerdo de los trabajadores que laboran en empresas del mismo sector de la economía en diversos lugares de la República, en su Asamblea General Constitutiva celebrada con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en la ciudad \_\_\_\_\_.

**ARTÍCULO 2.** El Sindicato de Trabajadores de \_\_\_\_\_

Nota: Presentamos el modelo de Estatutos para el sindicato más complejo que es el Nacional de Industria. Adáptese al caso particular (empresa, gremio, etc.).

\_\_\_\_\_ es un organismo sindical de carácter nacional integrado por los trabajadores que prestan sus servicios en alguna rama de la industria de \_\_\_\_\_, así como en empresas dedicadas a la manufactura de productos similares a estas ramas industriales, dentro del sector de la economía.

**ARTÍCULO 3.** El Sindicato tendrá su domicilio social en Calle \_\_\_\_\_, Colonia \_\_\_\_\_, Estado de \_\_\_\_\_.

**ARTÍCULO 4.** El Sindicato tendrá por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados, y además: la lucha:

I. Por un salario remunerador, para los trabajadores, que les permita vivir de una manera decorosa en unión de su familia.

II. Por el establecimiento de una escala ascendente de salarios, que partiendo del salario mínimo remunerador, permita a los trabajadores, de acuerdo con su antigüedad y capacidad en su profesión, mejorar constantemente las condiciones materiales de su existencia y disfrutar de las ventajas fundamentales de la civilización.

III. Por la celebración de un Contrato Ley o de Contratos Colectivos de Trabajo que nivelen las condiciones del trabajador en cada una de las ramas de la industria.

IV. Por la incorporación a nuestro Sindicato de los Trabajadores no asociados, a fin de proteger sus derechos.

V. Por la solución inmediata y amplia del grave problema de la habitación, tanto en las ciudades como en las pequeñas poblaciones, hasta lograr el alojamiento adecuado de los trabajadores de esta industria particular y de todos los trabajadores en general.

VI. Por la ampliación de escuelas y los servicios educativos para los trabajadores adultos y par sus hijos, facilitándoles no sólo el acceso a las escuelas elementales sino también a todas las instituciones superiores de enseñanza.

VII. Por el mejoramiento económico, cultural y social de todos los miembros de este Sindicato en particular y de la clase trabajadora en general.

VIII. Porque los trabajadores disfruten plenamente de los derechos de huelga, de asociación sindical, de reunión y de la libre expresión de las ideas por medio de la palabra y el escrito.

IX. Porque todos los trabajadores de la Industria de \_\_\_\_\_, disfruten plena e íntegramente de los derechos y beneficios económicos y sociales consagrados en los Contratos Colectivos de Trabajo, en la Legislación Mexicana del Trabajo y fundamentalmente en la Constitución Política de la República Mexicana.

ARTÍCULO 5. La duración del Sindicato de Trabajadores de \_\_\_\_\_, será por tiempo indeterminado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 371, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 6. El Sindicato de Trabajadores de la Industria \_\_\_\_\_, adopta como lema, que usará en todos sus escritos: "Unidad, Justicia y Democracia Sindical".

## CAPÍTULO II

### *De la Integración del Sindicato y condiciones de admisión*

ARTÍCULO 7. El Sindicato de Trabajadores de la Industria \_\_\_\_\_, se integra con trabajadores que prestan sus servicios en \_\_\_\_\_, Estado de \_\_\_\_\_, quienes a partir de la constitución del Sindicato se convierten en secciones del mismo.



**ARTÍCULO 8.** Los trabajadores integrantes del Sindicato Nacional y los que posteriormente desearan formar parte de nuestro organismo nacional, podrán hacerlo en la forma siguiente:

a) En cada empresa o centro de trabajo donde haya más de veinte miembros activos, se constituirán secciones del Sindicato Nacional.

b) En los centros de trabajo donde no haya ese número se constituirá una Delegación, la cual dependerá de la Sección más próxima de acuerdo con la resolución del Comité Ejecutivo Nacional.

**ARTÍCULO 9.** Las condiciones de admisión al Sindicato son las siguientes:

- a) Tener la edad mínima que marca la Ley Federal del Trabajo;
- b) Presentar la solicitud de ingreso por escrito;
- c) Expresar su voluntad de acatar estos estatutos'
- d) Ser trabajador de las industrias enunciadas en el artículo 2 de estas estatutos.

**ARTÍCULO 10.** Para ingresar al Sindicato, las Secciones o Delegaciones que lo soliciten deberán llenar los siguientes requisitos:

1. Ser agrupaciones integradas por trabajadores que presten sus servicios en empresas de la Industria de \_\_\_\_\_, conforme lo establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 11.** Las Secciones gozarán de autonomía propia en su régimen interior y consecuentemente, representarán los intereses de sus miembros incluyendo los que integran las Delegaciones de su jurisdicción en todos los asuntos de su competencia, ante los empresarios o sus representantes, ante las autoridades de toda índole teniendo para ese efecto la representación del Comité Ejecutivo Nacional sin menoscabo de la representación de este último.

### **CAPÍTULO III**

#### *Obligación y derechos de los asociados*

**ARTÍCULO 12.** Los miembros del Sindicato tendrán los siguientes derechos:

- a) Recibir los beneficios que el Sindicato gestione;
- b) Tener voz y voto en las asambleas;

- c) Votar y se electo para los cargos de dirección sindical;
- d) Exigir de la representación sindical el cumplimiento de sus obligaciones;
- e) Las demás que se señalen en los estatutos.

**ARTÍCULO 13.** Son obligaciones de los miembros de este Sindicato.

- a) Cumplir con todos los deberes sindicales que se desprenden de estos estatutos;
- b) Cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones contractuales, reglamentarias y de asambleas;
- c) Abstenerse de traicionar los intereses del Sindicato y de sus compañeros del mismo, así como de los trabajadores con los que tengan relación;
- d) Cumplir con los deberes estatutarios en lo que se refiere a asambleas, cuotas y desempeño de puestos sindicales;
- e) Abstenerse de tratar personalmente con la Empresa los asuntos competencia del Sindicato, sin la autorización de éste;
- f) Participar en todos los eventos sociales y jornadas de solidaridad y de lucha en los que participe este Sindicato;
- g) Los demás que les señalen estos estatutos.

**ARTÍCULO 14.** Son obligaciones y derechos de las Secciones y Delegaciones miembros del Sindicato, las siguientes:

- I. Cumplir estrictamente con estos estatutos y con los acuerdos de los Congresos y de los del Comité Ejecutivo Nacional.
- II. Concurrir por medio de los Delegados nombrados expresamente, mediante asambleas, a los Congresos que en los términos de estos Estatutos convoque el Comité Ejecutivo Nacional.
- III. Prestar ayuda solidaria, moral y económica a las Secciones o Delegaciones miembros del Sindicato en los términos que lo recomienda el Comité Ejecutivo Nacional.
- IV. Cubrir puntualmente y en forma regular las cuotas que correspondan a la Tesorería del Comité Nacional del Sindicato.
- V. Abstenerse de celebrar pactos y convenios privados con las empresas, cuando tales pactos o convenios violen en alguna forma los Contratos Colectivos de Trabajo en perjuicio de los trabajadores.

**ARTÍCULO 15.** Son derechos de las Secciones o Delegaciones miembros del Sindicato:

I. Solicitar y obtener el apoyo moral y económico en su caso, del Comité Nacional, así como de las demás Secciones o Delegaciones para la rápida y eficaz resolución de los problemas que se les presenten, así como presentar iniciativa o peticiones para que el Sindicato declare movimientos de huelga general.

II. Tener voz y voto a través de sus Delegaciones en los Congresos del Sindicato, así como el derecho de formar parte en los órganos de representación del Sindicato en los términos que fijan los presentes Estatutos, así como para concurrir a las Convenciones obrero-patronales por el poder público para la discusión y aprobación de los Contratos con carácter de Contrato Ley y participar en la elección de representantes obreros de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. En este caso, las credenciales correspondientes, serán visadas por el Comité Nacional.

III. Los Delegados a que se refiere la fracción anterior, estarán sujetos a las obligaciones y derechos que establezcan los Reglamentos o bases que rijan las asambleas que se hace mención; pero procuran coordinar sus actos a la línea de conducta trazada por el Comité Ejecutivo Nacional para mejor garantía de los intereses generales de los miembros del Sindicato.

#### CAPÍTULO IV

##### *Estructura sindical*

**ARTÍCULO 16.** Son órganos de gobierno del Sindicato:

- a) El Congreso;
- b) La Asamblea Seccional;
- c) El Comité Ejecutivo Nacional;
- d) El Comité Ejecutivo Seccional.

**ARTÍCULO 17.** El Congreso es la máxima autoridad del Sindicato y se constituye por los Delegados nombrados por cada Sección, conforme a las disposiciones electorales de este estatuto.

**ARTÍCULO 18.** El Congreso podrá reunirse en forma ordinaria y extraordinaria. El Congreso Ordinario se reunirá cada año en la primera quincena de junio. Los Congresos Extraordinarios se reunirán cada vez que sea necesario. El quórum será cincuenta y uno por ciento de los Delegados.

**ARTÍCULO 19.** El Congreso Ordinario será convocado con una anticipación mínima de 2 meses por el Comité Ejecutivo Nacional y, ante su negativa o negligencia, por un tercio de las Secciones que constituyen el Sindicato. La convocatoria contendrá el Orden del Día de los trabajos del Congreso.

**ARTÍCULO 20.** Son facultades del Congreso:

- a) Reforma los Estatutos;
- b) Elegir el Comité Ejecutivo Nacional;
- c) Aprobar las cuentas del Sindicato y, en su caso, ordenar las medidas conducentes a remediar su desorden;
- d) Imponer las medidas disciplinarias al Comité Ejecutivo o a sus miembros;
- e) Revocar por causa justificada los nombramientos de los Comité Ejecutivos Nacionales o Seccional.
- f) Además las que no estén señaladas por otros órganos de gobierno del Sindicato.

**ARTÍCULO 21.** El Comité Ejecutivo Nacional se integrará por: Un Secretario General, un Secretario de Trabajo y Conflictos, un Secretario de Finanzas, un Secretario de Publicación, Actas y Acuerdos, un Secretario de Educación, un Secretario de Organización y Relaciones.

**ARTÍCULO 22.** Para ser miembro del Comité Ejecutivo Nacional se requiere estar al corriente de sus obligaciones sindicales.

**ARTÍCULO 23.** Son facultades del Comité Ejecutivo Nacional:

- a) Convocar a los Congresos Ordinario y Extraordinario;
- b) Rendir cuentas ante el Congreso o ante las Asambleas Seleccionales, a solicitud de éstas, de su gestión financiera y de todos los asuntos a su cargo.
- c) Representar al Sindicato en todos los actos en que éste deba intervenir;
- d) Emplazar a huelga para la celebración, revisión o cumplimientos de los contratos colectivos correspondientes;
- e) Participar en las Asambleas Seccionales;

f) Otorgar o revocar poder a terceros, para los caso específicos que se designen para los asuntos del Sindicato que lo requieran;

g) Las demás que se deriven de estos estatutos.

h) Adquirir o vender a nombre del Sindicato bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, para cumplir con sus objetivos, así como manejar su administración, pudiendo designar éste a una persona que siempre será acompañada del Secretario General, para que puedan realizar las operaciones relativas a a esta cláusula.

**ARTÍCULO 24.** A partir de la vigencia de los Estatutos, lo no previsto en ellos se resolverá por el Comité Ejecutivo Nacional en Consulta con los Comités Ejecutivos Seccionales que representen las dos terceras partes de los que ya existen.

**ARTÍCULO 25.** Corresponde al Secretario General:

a) Representar a la agrupación jurídicamente, por sí o conjuntamente con los demás miembros del Comité Ejecutivo Nacional.

b) Autorizar con su firma en compañía del Secretario respectivo todos los documentos que emite el sindicato;

c) Responsabilizarse mancomunadamente con el Secretario de Finanzas del manejo de los fondos sindicales;

d) Presidir las asambleas del Comité Ejecutivo Nacional;

e) Otorgar poder a terceros para representar al Sindicato, en forma amplia restringida para los casos específicos que así convengan a los intereses de la organización, pudiendo cederlos también a miembros particulares de Comité Ejecutivo Nacional o de los Comités Ejecutivos Seccionales para las necesidades legales que se requieran;

f) Emplazar a huelgas y realizar todas las acciones jurídicas para la representación en defensa de los trabajadores que represente;

g) Las demás que le señalen los estatutos.

**ARTÍCULO 26.** Correspondiente al Secretario de Trabajo y Conflictos:

a) Recabar el acuerdo del Comité para hacer las propuestas para cubrir las vacantes ante las Empresas en que no se hayan constituido Sección sindical;

b) Mantener la estadística general de las vacantes en todo el Sindicato mediante la información del correspondiente funcionario seccional;

- c) Invertir en las gestiones necesarias para exigir el cumplimiento de los contratos colectivos en compañía de la autoridad seccional correspondiente;
- d) Las demás inherentes a su cargo.

**ARTÍCULO 27. Corresponde al Secretario de Finanzas :**

- a) Llevar la contabilidad de los fondos correspondientes al Comité Ejecutivo Nacional;
- b) Informa cada dos meses por escrito a todas las Secciones de los estados de cuenta correspondiente;
- c) Administrar los fondos sindicales mancomunadamente con el Secretario General;
- d) Las demás inherentes a su cargo.

**ARTÍCULO 28. Corresponde al Secretario de Publicaciones, Actas y Acuerdos:**

- a) Llevar el archivo general de las Actas y de los Acuerdos de los Congresos, de las Asambleas Seccionales y de Comité Ejecutivo Nacional;
- b) Informar conjuntamente con el Secretario General de los cambios del Comité Ejecutivo Nacional y Seccional a las autoridades laborales correspondientes;
- c) Publicar un órgano de prensa, mantener informados a los medios de difusión y a las organizaciones fraternas de los asuntos del Sindicato que sea de interés general, además de coordinar con las Secciones Sindicales la propaganda del Sindicato.
- d) Las demás inherentes a su cargo.

**ARTÍCULO 29. Corresponde al Secretario de Educación:**

- a) Promover la educación política y sindical de los miembros del Sindicato;
- b) Organizar seminarios y todo tipo de eventos en coordinación con otras organizaciones para proveer al cumplimiento de su cargo;
- c) Las demás inherentes a su cargo.

**ARTÍCULO 30. Corresponde al Secretario de Organización y Relaciones:**

- a) Mantener actualizado el padrón de miembros del Sindicato gestionando diligentemente la información de las Secretarías correspondientes de los Comités Seccionales;

- b) Informar conjuntamente con el Secretario General a las autoridades laborales de los cambios del padrón sindical;
- c) Informar a los miembros del Sindicato de su situación de afiliación;
- d) Mantener la relación del Sindicato con todas las organizaciones nacionales e internacionales frateras;
- e) Contribuir a coordinar la solidaridad con otros Sindicatos u organizaciones en lucha;
- f) Las demás inherentes a su cargo.

**ARTÍCULO 31.** La Asamblea Seccional es la máxima Autoridad de una Sección Sindical y se constituye por miembros del Sindicato que presten sus servicios en una misma empresa.

**ARTÍCULO 32.** Las Asambleas Seccionales podrán ser ordinarias y extraordinarias. La Asamblea Ordinaria se reunirá por lo menos cada mes. La Asamblea Extraordinaria se reunirá cada vez que sea necesario por convocatoria del Comité Ejecutivo Nacional o de un tercio de número de miembros de la Sección, si en un término de 10 días aquellos órganos no citen habiéndolo solicitado dicho porcentaje de miembros.

**ARTÍCULO 33.** La Asamblea Seccional funcionará válidamente con el cincuenta y uno por ciento de sus miembros y sus acuerdos serán válidos conforme a la mayoría, señalada por la fracción VIII del artículo 371 de La Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 34.** Son facultades de la Asamblea Seccional:

- a) Promover ante el Congreso reformas a los Estatutos;
- b) Revocar los nombramientos a los miembros del Comité Ejecutivo Seccional; y elegir Delegados a los Congresos;
- c) Aprobar las cuentas del Comité Ejecutivo Seccional y en su caso ordenar las medidas conducentes a remediar su desorden;
- d) Imponer medidas disciplinarias al Comité Ejecutivo o a sus miembros;
- e) Acordar los emplazamientos a huelga;
- f) Las demás que se desprendan de estos estatutos.

**ARTÍCULO 35.** El Comité Ejecutivo Seccional se integrará por: Un Secretario General; un Secretario de Trabajo y Conflictos; un Secretario de Finanzas, un Secretario de Publicaciones, Actas y Acuerdos; un Secretario de Organización, Relaciones y un Secretario de Educación. Los miembros del Comité Ejecutivo Seccional durarán en su cargo dos años.

**ARTÍCULO 36.** Son facultades del Comité Ejecutivo Seccional:

- a) Convocar a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias de carácter seccional, sin menoscabo de las facultades del Comité Ejecutivo Nacional;
- b) Rendir cuentas cada dos meses a la Asamblea General de su gestión financiera;
- c) Representar al Sindicato, con relación a su sección ante la empresa y las autoridades laborales y judiciales; con plena personalidad jurídica;
- d) Informar de su gestión al Comité Ejecutivo Nacional;
- e) Las demás que se deriven de estos estatutos.

**ARTÍCULO 37.** Los funcionarios Sindicales, integrantes del Comité Ejecutivo Seccional, tendrán similares facultades y deberes a las correspondientes Secretarías del Comité Ejecutivo Nacional, en el ámbito de su sección.

**ARTÍCULO 38.** En los cargos que integran el Comité Ejecutivo Nacional deberán estar representadas todas las Secciones Sindicales que conforman el Sindicato salvo que existan un mayor número de secciones que de carteras de Comité Nacional.

**ARTÍCULO 39.** De conformidad con lo que dispone el artículo 372 de La Ley Federal del Trabajo, no podrán formar parte de la directiva del Sindicato, los trabajadores menores de dieciséis años y los extranjeros.

## **CAPÍTULO V**

### *De las elecciones*

**ARTÍCULO 40.** Para el Congreso correspondiente, las Secciones elegirán oportunamente sus Delegados a razón de uno por cada diez trabajadores. Las Secciones con menos de diez trabajadores tendrán derecho a un Delegado.



**ARTÍCULO 41.** Cuando la convocatoria a un Congreso incluya la elección del Comité Ejecutivo Nacional, el Secretario de Organización recibirá las solicitudes de registro de candidato por el sistema de planillas que incluyan todos los puestos. En el orden de que las reciba las publicará y encargará a la Secretaría correspondiente su difusión en todo el Sindicato, indentificándolo con el color que escojan los solicitantes.

**ARTÍCULO 42.** La inscripción de planillas que menciona el artículo anterior será suspendida 24 horas antes de la hora señalada para la instalación del Congreso.

**ARTÍCULO 43.** En el Congreso, la elección del Comité Ejecutivo se hará por el voto secreto de los Delegados, previa exposición del Programa de Trabajo por cada planilla. Será declarada triunfadora la planilla que obtenga la mayoría simple. El Comité electo tomará posesión el día 18 de Junio del año de la elección.

**ARTÍCULO 44.** Para elección de los Comités Ejecutivos Seccionales se seguirá el mismo procedimiento en lo conducente, por la Asamblea Seccional; la difusión de las planillas se hará para efectos electorales en la sección y para conocimiento e información en todo el Sindicato.

## CAPÍTULO VI

*Forma de pago y monto de las cuotas sindicales y de las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del Sindicato.*

**ARTÍCULO 45.** Todos los miembros del Sindicato contribuirán con una cuota 1% (uno por ciento) del salario ordinario mensual que podrá ser descontado semanalmente en forma proporcional de acuerdo al salario neto que percibe el trabajador.

**ARTÍCULO 46.** Las cuotas serán descontadas a los miembros del Sindicato directamente de sus salario en nomina de pago de cada empresa. Al efecto el Comité Ejecutivo Nacional en coordinación con los Comités Ejecutivos Seccionales solicitarán oportunamente a los patrones la deducción de las cuotas correspondientes de conformidad con La Ley Federal del Trabajo. En tanto no se tenga firmado Contrato Colectivo de Trabajo, los afiliados la enterarán directamente al Secretario de Finanzas Seccional.

**ARTÍCULO 47.** Los Comités Ejecutivos Seccionales, a través de su Secretario de Finanzas, estarán facultados para recibir los descuentos de cuotas sindicales y, conjuntamente con el Secretario General, aquél quedará facultado para hacer el envío del cincuenta por ciento de los descuentos al Comité Ejecutivo Nacional, en un término que no excederá de 5 días después de recibidas las cuotas correspondientes.

**ARTÍCULO 48.** Los bienes del Sindicato serán adquiridos mediante la aplicación de los fondos sindicales o por la donación o solidaridad que se ejerza a su favor. Todos los bienes del sindicato serán administrados por el Comité Ejecutivo Nacional y por los Comités Ejecutivos Seccionales en su ámbito correspondiente. Los bienes adquiridos por las secciones que por cualquier motivo desaparezcan se considerarán parte del patrimonio sindical y será el Comité Ejecutivo Nacional quien decida su asignación o administración.

**ARTÍCULO 49.** Ningún funcionario sindical o miembro del Sindicato podrá disponer de los bienes para beneficio personal. Solamente los Comités Ejecutivos Nacional y Seccionales podrán disponer de los bienes en beneficio de la organización sindical.

**ARTÍCULO 50.** El Sindicato de ~~\_\_\_\_\_~~, tendrá capacidad de acuerdo al artículo 374 de La Ley Federal del Trabajo para:

I. Adquirir muebles.

II. Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

III. Defender ante todas las autoridades, sus derechos y ejercer las acciones correspondientes.

**ARTÍCULO 51.** La adquisición de los bienes será a través de las cuotas sindicales que reciba de sus agremiados o por la donación y solidaridad que se haga a su favor.

**ARTÍCULO 52.** El Secretario de Finanzas en unión del Secretario General como miembro de la Directiva, son responsables de la información de la administración de los bienes del Sindicato, debiendo informar a la asamblea del estado de los mismos, cada tres meses.

**ARTÍCULO 53.** En la adquisición y disposición de algún bien mueble o inmueble, deberán firmar en forma mancomunada el Secretario General y de Finanzas.

**ARTÍCULO 54.** Los bienes del Sindicato serán administrados por los Secretarios General y de Finanzas del Comité Ejecutivo Nacional y serán los responsables de hacer entrega en forma detallada y comprobada físicamente a quienes los sustituyan.

## CAPÍTULO VII

*De las correcciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión.*

**ARTÍCULO 55.** El Congreso elegirá cada tres años una Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización integrada por un Presidente, un Secretario y un Vocal conjuntamente con la elección del comité Nacional.

**ARTÍCULO 56.** Las Asambleas Seccionales elegirán cada 2 años, en la primera quincena del mes de junio de los años pares, una Comisión Seccional de Vigilancia y Fiscalización.

**ARTÍCULO 57.** La Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización tendrá las facultades siguientes:

- a) Recibir la consignación de las faltas cometidas por los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y de los Delegados a los Congresos;
- b) Emitir dictámenes que someterá a la consideración del Congreso más próximo en cada caso;
- c) Ejecutar las medidas disciplinarias acordadas por el Congreso;
- d) Recibir en apelación las quejas contra las Comisiones de Vigilancia y Fiscalización Seccionales.

**ARTÍCULO 58.** Las Comisiones de Vigilancia y fiscalización Seccionales tendrán las facultades siguientes.

- a) Recibir la consignación de las faltas cometidas por los miembros de la Sección y de los integrantes del Comité Ejecutivo Seccional;
- b) Emitir dictámenes disciplinarios que someterá a la consideración de la Asamblea Seccional;
- c) Ejecutar las medidas disciplinarias acordadas por la Asamblea Seccional.
- d) Remitir las apelaciones que reciba ala Comisión de Vigilancia y Fiscalización.

**ARTÍCULO 59.** Las sanciones aplicables para corregir las faltas cometidas en el Sindicato son:

- a) Amonestación;
- b) Suspensión de los derechos sindicales;
- c) Expulsión.

**ARTÍCULO 60.** La suspensión de los derechos sindicales no podrá exceder de 8 días.

**ARTÍCULO 61.** La expulsión del Sindicato sólo podrá operar en contra de los trabajadores miembros del Sindicato y con aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista dicha cláusula en los Contratos Colectivos de Trabajo respectivos, y se incurra en las siguientes faltas.

- a) Por hacer labor de disolución o desorganización del Sindicato.
- b) Por malversación de fondos del Sindicato.
- c) Por el espionaje pagado o gratuito al servicio de la empresa o de los enemigos del Sindicato.
- d) Los ataques al decoro o prestigio del Sindicato.
- e) Por hacer labor en contra de los movimientos de huelga o de las acciones que emprenda el Sindicato.
- f) Por traicionar la confianza de los trabajadores al designarlos para alguna Comisión Sindical.
- g) Por negociar en contra de los intereses de los trabajadores directa o indirectamente.

**ARTÍCULO 62.** Para expulsar a un miembro del Sindicato se requiere que el procedimiento de expulsión se lleve a cabo ante la asamblea de la Sección correspondiente. El acuerdo de expulsión tomado en la Asamblea Seccional deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las Secciones que integran este Sindicato. En todo caso, el trabajador será oído en defensa de conformidad con lo establecido en estos estatutos y la asamblea conocerá de las pruebas que sirven de base al procedimiento de las que ofrezca el afectado. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. La asamblea se citará para ese único fin.

**ARTÍCULO 63.** La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

**ARTÍCULO 64.** Sólo podrá aplicarse la expulsión para los casos previstos en el artículo 61, que sean debidamente comprobados y aplicables exactamente al caso.

**ARTÍCULO 65.** Los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, Comité Ejecutivo Seccional, Comisión Seccional de Vigilancia y Fiscalización, cualquiera que sea el puesto que ocupen, serán destituidos de sus cargos, cuando incurran en las siguientes faltas:

- a) Por incorrecta gestión sindical;
- b) utilizar la representación sindical para sacar provecho personal;
- c) Por faltar 3 veces consecutivas sin causa justificada a las reuniones, asambleas y congresos a los que esté obligado a concurrir.
- d) Por no cumplir con las obligaciones que le imponen los estatutos.

### CAPÍTULO VIII

#### *De la época de presentación de cuentas.*

**ARTÍCULO 66.** La Directiva del Sindicato deberá rendir cuentas detalladas y completas de la administración del Patrimonio Sindical cada tres meses de acuerdo a lo indicado en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo.

### CAPÍTULO IX

#### *Disposiciones generales.*

**ARTÍCULO 67.** En caso de disolución del Sindicato, El Congreso nombrará una Comisión especial que realice el inventario de los muebles e inmuebles y de fondos económicos y rendirá un dictamen a la asamblea que contendrá una propuesta de afectación de dichos bienes al servicio de otra organización sindical democrática u otra organización fraterna. La resolución definitiva la adoptará el Congreso citado para el efecto.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El primer Congreso Ordinario deberá aprobar el Reglamento de Asambleas y Congresos del Sindicato, de conformidad con el proyecto que presente el Comité Ejecutivo Nacional, el cual tendrá facultades para delegar su elaboración en las comisiones que considere convenientes.

**SEGUNDO.** Estos estatutos entrarán en vigor el mismo día en que el Sindicato se ha constituido y que es el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ y sólo podrá ser reformado con el voto de las 2/3 partes de los socios del Sindicato.

**TERCERO.** Los presentes Estatutos Generales del Sindicato fueron aprobados por la unanimidad de los socios constituyentes en la Asamblea Constitutiva del \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_.

**SRIO.GENERAL**

---

**SRIO.DE TRAB. Y CONFLICTOS**

---

**SRIO.DE ORGANIZACIÓN Y RELACIONES**

---

**SRIO.DE FINANZAS**

---

**SRIO. DE PUBLICACIONES, ACTAS Y ACUERDOS.**

---

**SRIO. DE EDUCACIÓN SINDICAL.**

---

ANEXO NO.4

MODELO DE PADRÓN DE MIEMBROS DE UN SINDICATO

Lista de personas que forman el Sindicato. \_\_\_\_\_

Nombre	Domicilio	Edad	Ingreso	Puesto	Salario Diario
1. Juan Morales	Regina 20	32	07-05-68	Mecánico	\$25,000
2. Pedro Lobo	Moras 85	41	09-04-77	Tornero	\$27,000
3. Jaime Mora	Amores 3	28	05-06-81	Velador	\$18,000
4. David Cué	Chopo 49	26	03-08-81	Operador	\$24,000
5. Pedro Mena	Luz 76	30	23-01-83	Electricista	\$28,000

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

"Lema \_\_\_\_\_"

México, D.F., a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

SECRETARIO DE ACTAS.

Fuente: Santos Azuela, Héctor, op.cit p.94

ANEXO No. 5

MODELO DE SOLICITUD DE REGISTRO

C. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
C. DIRECTOR GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES

\_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_

en nuestro carácter de Secretario General, de organización y de actas y acuerdos del Sindicato \_\_\_\_\_, con domicilio para oír y recibir notificaciones, el ubicado en las calles de \_\_\_\_\_ número \_\_\_\_\_ colonia \_\_\_\_\_ de esta Ciudad de México, Código Postal \_\_\_\_\_, designado como nuestros apoderados legales a los licenciados \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ con todas las facultades para ejercitar conjunta o separadamente este Mandato, atentamente comparecemos para exponer:

Que venimos a solicitar, con fundamento en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el registro del Sindicato \_\_\_\_\_ mismo que constituimos el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, anexando por duplicado para tal efecto:

I. Padrón de socios con número, nombre y domicilio de los socios y de las empresas donde prestan sus servicios, de acuerdo con los formatos que para este propósito obtuvimos de esa Dependencia.

II. Copia autorizada de los Estatutos.

III. Copia autorizada de la Asamblea Constitutiva y de la de la elección de la Mesa Directiva cuyos integrantes se señalan a continuación:

- Secretario General \_\_\_\_\_;
- Secretario de Organización \_\_\_\_\_;
- Secretario de Trabajo y Conflictos \_\_\_\_\_;
- Secretario de Educación e Información \_\_\_\_\_;
- Secretario de Actas \_\_\_\_\_;

Este Comité Ejecutivo tendrá un ejercicio social que concluirá el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. En virtud de lo anterior, atentamente solicitamos:



Se sirva otorgarnos el registro del Sindicato \_\_\_\_\_ de conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente que nos comunique el número de registro que le corresponde expidiéndonos a nuestra costa, copia certificada del mismo y de la toma de nota del Comité Ejecutivo.

Protestamos lo necesario

México, D.F., a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**POR EL COMITÉ EJECUTIVO**

**SRIO. GENERAL**

---

**SRIO. DE ACTAS**

---

**SRIO. DE ORGANIZACIÓN**

---

**SRIO. DE FINANZAS**

---

**SRIO. DEL TRABAJO Y CONFLICTOS**

---

**SRIO. DE EDUCACIÓN E INFORMACIÓN**

---

## ANEXO 6

### MODELO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte (empresa) para regular las relaciones laborales en la fábrica establecida en la casa número \_\_\_\_\_ de la calle \_\_\_\_\_, y por la otra, el Sindicato \_\_\_\_\_ con domicilio en la calle \_\_\_\_\_ al tenor de las siguientes:

1ª La Empresa reconoce al Sindicato contratante como el representante del total del interés profesional de los trabajadores que le presentan servicios, con todas las consecuencias legales que le son inherentes.

Para los efectos de abreviar el texto, en lo sucesivo a la razón social se le denominará la Empresa, y al Sindicato se le nombrará como el Sindicato.

2ª La Empresa se compromete a tratar con los representantes del Sindicato debidamente acreditados, todos y cada uno de los asuntos que con motivo de la prestación de servicios se susciten.

3ª El presente contrato es aplicable a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, con exclusión de los siguientes trabajadores de confianza:

- a) Gerente General (Administrador, Director...)
- b) Secretaría de la Gerencia.
- c) Supervisor de Producción.
- d) \_\_\_\_\_.

4ª La duración del presente contrato es por tiempo indeterminado y será revisado cada dos años de acuerdo a lo que previene el artículo 399, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y anualmente por cuanto concierne a los salarios en efectivo por cuota diaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399 bis.

5ª La Empresa se obliga a contratar únicamente trabajadores miembros del Sindicato, contando con el compromiso de solicitárselos para ocupar las plazas vacantes o las de nueva creación.

6ª El Sindicato se obliga a proporcionar el personal requerido dentro de los días hábiles siguientes. De no hacerlo en este plazo, la Empresa quedará en

libertad de contratarlo por su cuenta, sujeta a la condición de que dicho personal deberá afiliarse al Sindicato dentro del término de \_\_\_\_\_ días siguientes a la fecha de su ingreso al trabajo.

7ª Para ingresar al servicio, el trabajador debe cubrir los siguientes requisitos:

- 1) Ser miembro del Sindicato
- 2) Someterse al examen médico ordenado por la ley, mismo que correrá a costa de la Empresa.
- 3) Suscribir la forma de filiación en la que se asentarán sus generales, tales como nombre, lugar y fecha de nacimiento, sexo, estado civil, domicilio, personas que dependan económicamente de él, puesto, categoría, clase de servicios, salario y fecha de ingreso a la Empresa.
- 4) Tener 16 años de edad.

8ª La Empresa se compromete a contratar, excepcionalmente, trabajadores para obra determinada o por tiempo determinado, en los casos comprendidos en los artículos 36, 37 y demás relativos de la ley. La contratación de este tipo de servicios no deberá disminuir ni el trabajo ni el salario ordinarios que correspondan a los trabajadores permanentes en la Empresa.

9ª En casos excepcionales, la Empresa deberá contratar trabajadores eventuales, de naturaleza diferente a aquellos que constituyen las actividades normales de la empresa, aplicándose a este tipo de relaciones de trabajo las disposiciones respectivas de la ley, mas no las del presente contrato colectivo.

10ª La Empresa se compromete a proporcionar a los trabajadores durante todo el tiempo de la prestación de los servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en óptimo estado y calidad.

11ª La Empresa considera indispensable operar algún reajuste de personal, deberá ponerlo a consideración del Sindicato, para tratar de conseguir un acuerdo al respecto.

12ª Las partes convienen en que la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_, de lunes a \_\_\_\_\_ concediéndose un descanso intermedio de \_\_\_\_\_ que le será computado como tiempo efectivamente trabajado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 64 de la ley.

13ª El servicio que deba prestarse durante el tiempo que exceda a la jornada ordinaria, deberá de computarse como tiempo extraordinario, debiendo de retribuirse con salario doble; dicho tipo de servicio no exceden de más de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

14ª Los permisos para faltar al trabajo por causas particulares deberán solicitarse con \_\_\_\_\_ de anticipación y a través del Delegado del Sindicato. Estos permisos no podrán ser mayores de \_\_\_\_\_ durante el lapso de un mes.

15ª La Empresa se obliga a conceder permiso, con goce íntegro del salario, por un término de cinco días a los trabajadores que contraigan matrimonio.

16ª La Empresa concederá permiso, sin goce de sueldo, a sus trabajadores de planta, hasta por veinte días en un año de calendario. Este plazo podrá prolongarse en casos excepcionales.

17ª Los trabajadores gozarán de un descanso semanal de \_\_\_\_\_ días por cada \_\_\_\_\_ de trabajo, con disfrute de su salario íntegro, en la atención de que tal descanso deberá de aprovecharse el \_\_\_\_\_ de cada semana.

18ª Son días de descanso obligatorios, con disfrute pleno de salario, el: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves, viernes y sábado de semana santa, 1º y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24 y 31 de diciembre y el cumpleaños de cada trabajador. Se descansará, en esta forma el 1º de diciembre de cada seis años, cuando ocurra el cambio del Poder Ejecutivo Federal.

19ª Los trabajadores tienen el derecho a percibir sus salarios en base al tabulador que se acompaña al presente contrato colectivo los mismos serán pagados los días \_\_\_\_\_ de cada semana, en moneda de curso legal y en las oficinas de la Empresa.

20ª Los trabajadores, después de un año de servicio continuo, gozarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborales, que aumentarán en dos días de trabajo hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio. Transcurrido el cuarto año, el periodo se incrementará en dos días por cada año de servicio. Dichas vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de \_\_\_\_\_.

La Empresa entregará anualmente a los trabajadores una constancia de su antigüedad, y de acuerdo con la misma, el periodo de vacaciones que les corresponda, señalándose la fecha en que deban disfrutarse que en todo caso será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.

Si el disfrute de las vacaciones se divide en dos periodos deberán disfrutarse, por lo menos, seis días en forma continua.

Se adicionará a las vacaciones, el pago adicional de una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios que correspondieren a las mismas.

21ª Las vacaciones no podrán ser compensadas con ninguna remuneración. Su disfrute mínimo, será obligatorio.

Si la relación de trabajo termina antes de que el trabajador cumpla el año de servicio, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de los servicios.

22ª Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual equivalente a \_\_\_\_\_ días de salario, que deberá de pagarse antes del veintiocho de diciembre. Quiénes no

hubieran cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague proporcionalmente al tiempo de los servicios prestados.

**23ª** La antigüedad de los trabajadores se computará a partir de la hora y fecha en que se hubieren incorporado a la Empresa.

**24ª** De conformidad con el artículo 158 de la ley, una Comisión formada por representantes de los trabajadores de la Empresa Elaborará el cuadro general de antigüedades, distribuido, por categorías de cada profesión u oficio, procurando su debida publicidad.

**25ª** El trabajador de la categoría inmediata anterior en el escalafón, tendrá derecho a ocupar las vacantes existentes o los puestos de nueva creación. El ascenso corresponderá al trabajador que demuestre mayor aptitud o antigüedad, si el patrón capacitó a todos los ocupantes de la categoría inmediata inferior a aquella en la que ocurrió la vacante.

En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia, y de perdurar la situación de igualdad, al que en base en el examen, muestre mayor aptitud.

Cuando la Empresa no cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, de vacantes será contenida al trabajador con mayor antigüedad, y en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

**26ª** En los casos de vacantes menores de treinta días, se estará a lo establecido en el párrafo primero de la cláusula anterior.

En estos supuestos, los trabajadores habrán de ocupar de manera transitoria los puestos de categoría inmediata superior dentro de su tipo de salario, asignándoles el salario que corresponda al puesto que van a desempeñar, regresando al puesto anterior con el salario que al mismo le corresponda, al finalizar el movimiento transitorio.

**27ª** Una comisión de representantes del Sindicato y la Empresa informará a los trabajadores de la vacante existente, por medio de boletines que deberán de fijarse en lugares visibles dentro de un término de \_\_\_\_\_ días.

En los boletines se incluirán puestos, categorías y salarios, fijando un término de \_\_\_\_\_ días hábiles, para presentar a los trabajadores que estimen contar con derecho a la vacante. Concluido ese término, ponderadas las solicitudes presentadas, la comisión habrá de determinar a quién corresponde la vacante.

**28ª** A efecto de investigar las causas de los riesgos de trabajo y proponer, al efecto, las medidas para prevenirlos, las partes se comprometen a integrar una Comisión paritaria de Higiene y Seguridad.

**29ª** La Empresa se compromete a adoptar las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo; proporcionará también botiquín, medicamentos y material curativo necesario, para primeros auxilios.

30ª Los trabajadores deberán de respetar las medidas de higiene y seguridad que las autoridades competentes y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determinen al efecto, así como las que, en relación, indiquen los representantes de la empresa.

31ª La Empresa se compromete a cumplir con la Ley del Seguro Social, debiendo inscribir al Instituto a la totalidad de los trabajadores que emplee. Las cuotas correspondientes se cubrirán por la Empresa y los trabajadores en los términos de dicha ley.

32ª Los trabajadores se someterán a los exámenes médicos de ingreso y periódicos, que deberán practicarse cada \_\_\_\_\_. Los médicos que los realicen serán designados con la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 505 de la ley.

33ª Si falleciera la esposa, hijos o padres del trabajador, que dependan económicamente del mismo, la Empresa otorgará un permiso de \_\_\_\_\_ días con disfrute de sueldo, más la cantidad de \_\_\_\_\_, para gastos funerarios.

En el supuesto del nacimiento de un hijo, la Empresa concederá al trabajador un permiso de \_\_\_\_\_ días, con disfrute de salario.

El trabajador deberá de presentar a la empresa los comprobantes correspondientes.

34ª La Empresa se compromete a contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas de los trabajadores, y a proporcionarles los equipos y útiles indispensables, a través de una aportación mensual de \_\_\_\_\_, que habrá de entregarse al Sindicato para tal objeto.

35ª Las partes se comprometen a integrar una Comisión Mixta con representantes de los trabajadores y de la Empresa para elaborar el Reglamento Interior de Trabajo en un término de \_\_\_\_\_, el cual será depositado en la Junta \_\_\_\_\_, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 424 y 425 de la ley.

36ª El presente contrato colectivo se celebra por tiempo indeterminado, siendo revisable cada dos años para condiciones generales de trabajo, anualmente por cuanto concierne a los salarios.

El presente Contrato Colectivo se firma por triplicado en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, quedando un ejemplar para cada una de las partes, y el tercero depositado en la Junta \_\_\_\_\_ de Conciliación y Arbitraje de \_\_\_\_\_.

**POR EL SINDICATO**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**POR LA EMPRESA**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### TABULADOR DE SALARIOS

---

Tabulador de Salarios anexo al Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre \_\_\_\_\_ (empresa) y el Sindicato

---

Mecánico de primera	\$16,500.00
Mecánico de segunda	\$16,300.00
Engrasador de máquina	\$15,000.00
Rectificador de primera	\$15,100.00
Rectificador de segunda	\$15,900.00
Electricista de primera	\$16,400.00
Electricista de segunda	\$16,000.00
Carpintero de primera	\$15,500.00
Carpintero de segunda	\$15,100.00
Operador de máquinas	\$14,200.00
Chofer	\$14,200.00
Velador	\$13,800.00
Almacenista	\$13,300.00
Auxiliar de intendencia	\$13,300.00

Firman de conformidad:

**POR LA EMPRESA**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**POR EL SINDICATO**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



**"IMPRENTA RANGEL"**  
**Portal Sto. Domingo 12.**  
**Tel. 521 67 98.**