

263

28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL SINDICALISMO EN MEXICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JORGE FLORES ARIZA

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI ESPOSA.

Martha G. Domínguez Hidalgo.

*Por toda la comprensión y motivación
que ha brindado a mi persona.*

A MI HIJO.

Jorge Emiliano.

Con todo mi cariño y respeto.

A MI PADRE.

*Sr. Francisco Flores Amador
Por su invaluable apoyo y consejos
que hicieron posible esta meta.*

A MIS HERMANOS.

*Francisco
Fernando
Patricia
Alberto y
Norma.*

A LA U.N.A.M.

*Por haberme abrigado durante mis
estudios profesionales.*

A LA FACULTAD DE DERECHO.

*Con cariño y gratitud por haberme
permitido formarme como profesionista.*

A LA LIC. ROSA ELENA GALLEGOS VERDIAS

*Por el apoyo y paciencia que deposito en
mi trabajo.*

A MIS MAESTROS.

Con profunda gratitud.

INDICE GENERAL

EL SINDICALISMO EN MEXICO

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

	Pag.
1.1 Epoca Precortesiana	1
1.2. Epoca Colonial	2
1.3. Movimiento de Independencia	2
1.4. Epoca Revolucionaria	8
1.5. Epoca Post-Revolucionaria	15
1.5.1. El Nacimiento de la C.T.M.	16
1.5.2. La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	18
1.5.3. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)	18
1.5.4. El Congreso del Trabajo (CT)	19

CAPITULO II

OBJETO MEDIATO E INMEDIATO DEL SINDICATO.

2.1. Finalidad Inmediata	22
2.2. Finalidades Mediatas.	23
2.3. Requisitos de Formación de los Sindicatos	24
2.4. Requisitos de Fondo y Forma para la Constitución ... de un Sindicato Conforme a la Ley Federal vigente.	25

2.4.1.	Requisitos de Fondo	30
2.4.2.	Requisitos de Forma	35
2.5.	Tipos de Sindicatos	49
2.6.	Sindicato y Sindicalismo	54
2.7.	Personalidad Jurídica de los Sindicatos	61
2.8.	Definición y Concepto de Derecho Sindical	66
2.9.	Obligaciones de los Sindicatos	67
2.10.	Obligaciones y Derechos de los Miembros de un Sindicato.	68

CAPITULO III

PERSONAS SUJETAS A LA SINDICALIZACION.

3.1.	Los Patrones	69
3.2.	Los Trabajadores	75

CAPITULO IV

EL DERECHO DE ASOCIACION.

4.1.	Sindicalismo y el Derecho de Asociación	80
4.1.1.	Diferencias entre el Derecho de Asociación y el Sindicalismo.	83
4.2.	El Derecho de Reunión y la Coalición	85
4.3.	La Coalición como Instrumento de Defensa	86
4.4.	Diferencia entre Sindicato y Coalición	90

CAPITULO V

EL DERECHO A LA SINDICALIZACION SIN LIMITACION ALGUNA.

5.1.	Prohibiciones a la Sindicalización	96
5.1.1.	Limitaciones para la Sindicalización de los Trabajadores de Confianza.	100
5.1.2.	Extranjeros	101
5.2.	La Cláusula de Exclusión de Ingresos y Cláusula de Exclusión por Separación.	103
5.2.1.	Antecedentes de las Cláusulas de Exclusión	103
5.2.2.	Criterios Terminológicos	106
5.2.3.	Cláusula de Exclusión de Ingreso	108
5.2.4.	Cláusula de Exclusión por Separación	110
5.2.5.	Requisitos para la Aplicación de la Cláusula de Exclusión de Acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	115
5.2.6.	Contradicción entre los Artículos 357 y 395 de la Ley.	116
5.3.	El Derecho y la Obligación a Sindicalizarse	119

CAPITULO VI

LA SINDICALIZACION DE ACUERDO AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

6.1.	Antecedentes Históricos de la F.S.T.S.E.	124
6.1.2.	Organismo que Agrupa a los Sindicatos al Servicio del Estado. ...	126
6.2.	Objeto de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.	129
6.2.1.	Lema de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.	130

6.2.2.	<i>Del Nombre de la Federación</i>	131
6.2.3.	<i>La Ley interna de la F.S.T.S.E.</i>	132
6.3.	<i>Estructura Actual de la F.S.T.S.E.</i>	135
6.4.	<i>Clasificación de los Sindicatos que Conforman la... F.S.T.S.E., dependiendo el Sector al que pertenecen.</i>	140
6.5.	<i>Crisis del Sindicalismo en México</i>	145
6.5.1.	<i>Educación Sindical y su Importancia</i>	153
6.5.2.	<i>La Organización como Principio Básico en el Funcionamiento de los Sindicatos.</i>	156
6.5.3.	<i>Renovación de los Cuadros de Dirigencia Sindical....</i>	156
6.5.4.	<i>Independencia en Los Organismos Sindicales.</i>	158
6.5.5.	<i>Importancia del Contacto de la Directiva Sindical .. con La Base Trabajadora.</i>	158
6.5.6.	<i>Corrupción en las Organizaciones Sindicales.</i>	159
6.5.7.	<i>De la Integración de la Contraloría</i>	160
6.5.8.	<i>El Sindicalismo ante el T.L.C.</i>	161
	CONCLUSIONES	164
	BIBLIOGRAFIA	168

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

El presente trabajo tiene como objetivo el proporcionar un bosquejo general del sindicalismo en México, dado lo extenso que pueden ser cada uno de los temas abordados, se citan en este trabajo de investigación los antecedentes de esta importante figura laboral, así como los elementos básicos para la formación de un sindicato las personas que pueden ser integrantes de éstos, así como las prohibiciones que existen a determinados sujetos para sindicalizarse.

También se aborda el tema de las cláusulas de exclusión y se analiza la legalidad o ilegalidad de las mismas a través de un estudio de los cuerpos normativos que las contemplan.

Asimismo se hace una semblanza de los organismos sindicales más importantes en nuestro país.

Consideramos de gran importancia el realizar un análisis del deterioro y estancamiento de estos organismos representativos de la clase trabajadora, asimismo, hacemos un señalamiento de los vicios y corruptelas que han desprestigiado a esas organizaciones, ya que hoy en día se ha demostrado su ineficacia y debilitamiento en su poderío de gestión.

Dicho deterioro y debilitamiento de gestión por parte de los sindicatos se hace palpable ante las realidades actuales que afronta el trabajador como son la percepción de salarios sumamente bajos que en

nada resuelven las necesidades más elementales de la clase trabajadora y de las que hace mención el artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento legal que es la Constitución.

También hacemos mención de los retos que habrán de enfrentarse estas organizaciones ante la introducción de nuevas tecnologías en la ya inminente apertura del Tratado de Libre Comercio con la que podría provocarse la depreciación del trabajo, así como el cierre de las micro, pequeña y medianas industrias y que ocasionaría el despido de trabajadores lesionando con esto los intereses de la clase trabajadora.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO EN MEXICO

La figura del trabajador en México siempre ha existido, desde la época de los aztecas y hasta hoy en la actualidad, pero es de gran importancia el efectuar un análisis de las diversas etapas históricas en las que el trabajador desarrolló su labor, así como tomar en cuenta los malos tratos, carencias, jornadas injustas y una total falta de derechos a los que tuvo que enfrentarse hasta que, cansado de este trato injusto, decide organizarse y luchar por consolidar una serie de derechos que les permitiera una jornada de trabajo digna del ser humano, así como mejores garantías y una justa retribución a cambio del trabajo desarrollado.

La lucha del trabajador mexicano no ha sido nada fácil y éste tuvo que pasar momentos de gran amargura para poder lograr una serie de derechos de los que goza actualmente; estos logros los pudo ver realizados a través de su organización en la formación de sindicatos.

1.1 Epoca Precortesiana

Desde la época precortesiana, en las organizaciones establecidas por los Olmecas, Toltecas, Mayas y Aztecas, ya existía el trabajador que, sirviendo a los gobiernos construía obras o prestaba servicios al público, sin embargo, no podemos hablar de la existencia de organismos representativos de los trabajadores.

1.2. Epoca Colonial.

Los españoles, una vez iniciada la conquista, realizaron una política indigenista que constituyó las bases de una diferente estructura de clases, decretando por razones militares y económicas, la segregación de los indígenas; así los comuneros indígenas tuvieron que pagar tributo y prestar servicios obligatorios a los españoles, transformándose así en reserva de mano de obra de la sociedad colonial.

Los españoles mantuvieron un tiempo en su sitio a la aristocracia precolombina y se servían de ella como intermediaria para el gobierno de las poblaciones autóctonas, para el reclutamiento de mano de obra y el cobro de tributo.

Ante el injusto sistema de lucro y explotación que establecieron los españoles para manejar el gobierno, el trabajador de esa época luchaba cotidianamente contra abusos de la autoridad, para ese entonces ya había algunos recursos extraordinarios y judiciales que se plantearon ante las Reales Audiencias, contra el funcionario que cometía tales atropellos. (1)

1.3. Movimiento de Independencia

La primera disposición relativa a la materia del Trabajo en este periodo, la encontramos establecida el 6 de diciembre de 1810 en la Ciudad de Guadalajara, al ordenarse a los dueños de los esclavos

(1) cfr. Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Impreso en los Talleres de la F.S.T.S.E. Edición Conmemorativa. México, 1976. p. 24

que se les diera la libertad en el término de diez días, so pena de muerte.

Asimismo, en los "Sentimientos de la Nación", Morelos dijo "...de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto...", insitiéndose en la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas. (2)

No obstante, en este periodo histórico la preocupación por mejorar la situación de los trabajadores no prosperó; prevaleciendo en dicha clase las mismas condiciones deplorables de la colonia.

Otro antecedente en materia de trabajo durante este periodo histórico, lo tenemos en el año de 1811 en Zitácuaro Michoacán; Don Ignacio López Rayón, instaló la Suprema Junta Nacional Americana, encargada de gobernar a la Nueva España, en nombre y ausencia de Fernando VII. Elaboró una Constitución con el título de "Elementos Constitucionales".

En su artículo 22 expresaba que ningún empleo cuyo honorario erogue de los fondos públicos o que se eleve al interesado de la clase que viva, o le dé más lustre, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia.

(2) Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado.
Edición Conmemorativa, México, 1980. p. 19

Asimismo, en su artículo 30 se estableció que quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos y solo los calificará el desempeño de ellos. (3)

En 1825 el primer presidente de México, General Guadalupe Victoria, ordena que los salarios de los trabajadores se paguen a tiempo al igual que las pensiones a empleados estableciéndose así el antecedente que habría de cristalizar más de cien años después, con la creación de la Dirección de Pensiones Civiles y de Retiro.

En 1846 una Ordenanza de la Renta del Tabaco estipulaba que para la provisión de plazas vacantes, se observara la escala, pero dando preferencia a la aptitud y al mérito cuando esas cualidades fuesen sobresalientes. Esta ordenanza constituye el antecedente más remoto de las disposiciones actuales en materia de escalafón para el ascenso de los trabajadores.

En 1852, el presidente Mariano Arista dispuso que los empleados de los oficios de la federación fuesen inamovibles y que tuvieran derecho al empleo.

La Ley de Lares de 1853, incluyó a la remuneración y la distribución de los empleos públicos y estableció un tribunal de justicia integrado por el consejo de ministros, lo cual representa también un

(3) cfr. ob. cit. p. 20

antecedente de lo que actualmente conocemos como Tribunal de Conciliación y Arbitraje. (4)

La Constitución de 1857 no incluyó ningún artículo que permitiera la libre asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses de clase.

Ignacio Ramírez, Diputado constituyente, hizo a la comisión redactora responsable de haber conservado la servidumbre de los jornaleros a quienes consideraba los productores de la riqueza social. (5)

Desde 1857 había venido funcionando en la Ciudad de México, la Sociedad de Socorro Mutuo que más tarde se extendió a la provincia, en 1864 y que fué promotora de una huelga en 1865.

En ese año, tras una manifestación de protesta, se organizó una junta protectora de las clases menesterosas, cuyo objetivo principal consistía en formar sociedades de socorro mutuo inspiradas en los modelos europeos de la época.

La idea tuvo éxito entre los artesanos y los trabajadores independientes y se dió cierto auge de las mutualidades entre las cuales se distinguieron : La Sociedad Política Fraternal, que pregona la igualdad entre el trabajo y el capital, la abolición de la pena de muerte,

(4) cfr. *ibidem*. p. 22

(5) Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. ob. cit. p. 27

la creación de una bolsa social que auxiliara a los socios desempleados, el establecimiento de talleres propios y la constitución de un fondo para financiar éstos de modo individual o colectivo. (6)

En julio de 1868 se presenta un conflicto obrero-patronal con la indiferencia del poder Ejecutivo a tal pugna, no obstante la comunicación hecha por los trabajadores de su difícil situación; los industriales después de haber promovido un paro patronal para reducir salarios, contratan nuevo personal en sus factorías, imponiendo las condiciones de trabajo resumidas de la siguiente manera:

1. Las labores, así como las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas;
2. Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno o por cada semana de labor;
3. Es obligación del operario trabajar la semana completa siempre que no se lo impida causa justificada como enfermedad. En caso contrario, perderá el importe de lo que hubiere trabajado; y
4. Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta, cuando así se lo demanden, quien se niegue a esta orden, será separado de su trabajo.
(7)

(6) cfr. CLARK RUTH, Marjorie. La Organización Obrera en México, cuarta edición. Era. México, 1983. p. 20

(7) cfr. Ibidem. p. 22

Como es de notarse, en este período el trabajador no gozaba de ninguna garantía y tenía que someterse a los caprichos del patrón, el que sólo protegía sus intereses, y al hacerlo causaba el perjuicio de la clase trabajadora.

En 1875, según lo señalan documentos, se constituyó la primera Asociación Mutualista de Empleados Públicos, en efecto; en el periódico "El Socialista" del 14 de marzo de 1875, se manifiesta la idea central de los trabajadores de crear una organización poderosa. Sin embargo, tal asociación no prosperó .

Podemos citar como organismo de ayuda a sus afiliados a las siguientes sociedades:

La Sociedad de Meseros Unión Concordia, que en 1862 contaba con 2,000 afiliados y se les proporcionaba ayuda en un promedio de 25 cada día en gastos de enfermería, pensiones e inhumaciones.

La Sociedad Esperanza, con 1874 trabajadores dedicados a la Industria de la confección de vestidos y que desarrollaba las mismas funciones de ayuda citadas anteriormente .

"El Congreso General de Obreros de la República Mexicana", apoyados por "El Gran Círculo de Obreros", un organismo políticamente más eficaz que las sociedades mutualistas, proclamó el 17 de abril de 1876 varios puntos, entre otros:

"...Quinto.- El nombramiento de Procuradores Generales de los obreros.

Sexto.- La fijación de tipo de salario de todos los Estados de la República.

Séptimo.- La creación de exposiciones industriales, promovidas y sostenidas por los artesanos.

Octavo.- La variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exigían y terminaba diciendo:
El Congreso dedicará una atención preferente al importante asunto de las huelgas. Se ocupará también de mejorar hasta donde sea posible, la condición de la mujer obrera y procurará que su claro y conciso programa sea bien desarrollado y explicado en la Constitución; pero para expedir ese código se necesita el apoyo de todas las asociaciones y de todas las clases trabajadoras que aún no se organizan en sociedades especiales".

1.4. Epoca Revolucionaria

Las leyes sobre colonización y deslinde de tierras ociosas, expedida en el régimen del General Porfirio Díaz, agravaron la situación del campesinado al desposeerlo de ellas, y no le quedó más remedio que contratarse en las haciendas o en la ciudad.

Como resultado de la política agraria del General Díaz, el sistema de latifundios no se debilitó, sino por el contrario éste se fortaleció. El trabajo forzado de los peones seguía siendo la base

principal de la agricultura.

Las inhumanas condiciones de vida, el trabajo que se iniciaba a las cinco de la mañana y concluía a las nueve de la noche, así como el poder ilimitado del hacendado, no sólo sobre el peón, sino sobre toda la familia de éste, y la deuda eterna del peón al amo, acercó la situación de éste al régimen de la esclavitud.

A principios del siglo XX el movimiento obrero en México comenzó a cobrar fuerzas, el crecimiento de la conciencia de clase de los obreros era obstruido por la influencia de la iglesia, que les inculcaba el no uso de la violencia y la obediencia a las autoridades.

(8)

Como respuesta a las pésimas condiciones de vida y de trabajo, unidas a la discriminación del obrero mexicano, se dieron las huelgas de Cananea, en Sonora el 3 de junio de 1906. Siendo ésta un resultado esperado ante la reducción de trabajadores y salarios de las empresas denominadas "Cananea Consolidated Cooper Co.", habiendo exigido por el Comité de huelga la liquidación de la discriminación del obrero mexicano bajo el principio: "A trabajo igual, igual salario". (9)

Se presentó un memorándum conteniendo los siguientes puntos petitorios:

(8) cfr. JORDAN, Fernando.- Historia Gráfica de México. T. IV. Novedades Editores. México. 1983. p. 7

(9) cfr. CLARK RUTH, Marjorie. Op. cit. p. 17

- I) *La destitución del empleo al mayordomo Luis Nivel.*
- II) *El sueldo mínimo de obrero, será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.*
- III) *En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se emplearán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.*
- IV) *Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de acción.*
- V) *Todo mexicano en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.*

Las causas que motivaron la declaración de huelga fueron:

- a) *La tolerancia por parte de las autoridades a las provocaciones hechas a los obreros por empresas extranjeras.*
- b) *La agresión armada a los trabajadores.*
- c) *La intervención y represión de las fuerzas armadas extranjeras en territorio nacional.*

- d) La intervención también parcialista del Ejército Mexicano, en beneficio de la Empresa extranjera.

El episodio de este movimiento obrero terminó con la represión estatal y extranjera sobre el proletariado, ya que se procesaron y condenaron a prisión en San Juan de Ulúa a los principales dirigentes obreros. (10)

Después de los sucesos de Cananea, siguieron nuevos descontentos y se dieron nuevas luchas laborales de diversas organizaciones obreras, no obstante, los fabricantes de los Estados de Puebla y Tlaxcala crearon el Centro Industrial Mexicano, el que elaboró un reglamento en noviembre, que prohibía recibir amigos y parientes, leer periódicos y libros no permitidos por la censura y se les exigía aceptar sin réplica el descuento del salario para las fiestas civiles y religiosas, además de pagar el valor de carretes y bobinas.

Como consecuencia de la inconformidad e indignación del proletariado, el Arzobispo de Puebla, Ramón Ibarra González, propuso a los obreros su colaboración para dirigirse al General Porfirio Díaz, con la petición de intervenir como árbitro entre los trabajadores y patrones.

Al darse a conocer el laudo emitido por el ejecutivo, en

(10) cfr. *Ibidem*. p. 19

el que se ordenaba reanudar labores con las mismas condiciones existentes antes del conflicto, se levantó una ola de indignación, en donde cientos de obreros con silbidos y gritos de ira exigían enviar una protesta contra la resolución presidencial, cuyo texto fue quemado.

Al día siguiente en la mañana, sonaron los silbidos llamando a los obreros a los telares, a las puertas de la fábrica de Río Blanco se reunieron los trabajadores acordando no volver al trabajo, contrariando con esto el artículo primero del laudo arbitral y dirigiéndose frente a la empresa en donde estaban las tiendas de ropa; solicitaron algunos obreros, mercancía a crédito a lo que contestó despóticamente su dueño Víctor Garcus "trabajen o muéranse de hambre", la ira fue general, una lluvia de piedras voló sobre los vidrios, la muchedumbre entró a la tienda y se llevó toda la mercancía, prendiendo fuego poco después al establecimiento.

Después de los asesinatos colectivos de los obreros en huelga, llevados a cabo por la autoridad, el orden fue establecido posteriormente, se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, reanudándose finalmente las labores en la fábrica con la sumisión de los obreros supervivientes, no quedándoles más remedio que acatar las órdenes y solo conservando la conciencia de sus derechos ante la tiranía y despotismo del General Porfirio Díaz. (11)

(11) cfr. Enciclopedia de México, tomo XI, México, 1977, p. 23

Así fueron derrotados los primeros movimientos obreros de la Historia de México, no obstante, el Porfiriato con su despotismo y abusos contra la clase trabajadora, así como la pésima situación del proletariado, provocaron la Revolución Mexicana, movimiento social en que el trabajador mexicano forjó una nueva esperanza de terminar con los abusos de los patrones y así cristalizar sus aspiraciones de justicia.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes, cristalizó con Don Venustiano Carranza, él que sin proponérselo puso los medios legales para otros, conscientes del momento que se vivía, dieron a la Revolución una orientación social.

Al inaugurarse el Congreso Constituyente, el 1° de diciembre de 1916, don Venustiano Carranza presentó con un discurso el proyecto de Constitución, sin que aparezca en éste capítulo ninguna reforma social, señalando en la fracción XX del artículo 72, que se confería al poder legislativo facultades para expedir leyes sobre el Trabajo, lográndose con ello establecer todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y todos los trabajadores, imponiéndose limitaciones del número de horas y de trabajo, de manera que el operario no agotara sus energías y si tuviera tiempo para el descanso; con la fijación del salario mínimo suficiente para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y la familia.

Como resultado del proyecto presentado al Congreso, se aportó en favor de la clase obrera el artículo 5° que prescribía en sus

parrafos IV y V que: "el contrato de trabajo sólo obliga a prestar el servicio convenido por un período convenido que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

"La Jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las Industrias, a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el trabajo hebdomadario".

En la sesión celebrada el 26 de diciembre de 1916, se inició el debate del artículo quinto del proyecto, el cuál fue sometido a discusión, para el dictamen de la comisión se inscribieron catorce diputados para hablar en su contra, iniciándose con ello el debate más relevante en la historia de nuestro Derecho Laboral, donde enterado el Congreso de un problema latente como era el de la clase desheredada, la obrera.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, en donde después de haberse firmado el mismo, se turnó a la Comisión donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico y se extendieron sus beneficios a todas las actividades del trabajo, sin ser modificadas las finalidades de la propia legislación.

Es así como se cristalizaron en la exposición de motivos de la iniciativa del proyecto del artículo 123 constitucional las luchas

y anhelos del gremio más numeroso de la Nación, el que fue severamente explotado y oprimido sin consideración desde la conquista española, hasta que, cansados de esta situación, deciden tomar las armas con el fin de alcanzar leyes justas.

Así es como nace el primer ordenamiento constitucional que otorga derechos y que reivindica a las clases trabajadoras, siendo México el primer país que incorporaba tales garantías sociales en una Constitución.

La fracción XVI del artículo 123 del apartado "A" de la Constitución Mexicana, consagra como garantía social el derecho de los trabajadores y patrones para constituir sindicatos, teniendo como finalidad éstos la defensa de sus respectivos intereses.

1.5 Epoca Post-Revolucionaria

El 13 de octubre de 1917 se reunió en Tampico el Segundo "Congreso Obrero Nacional", convocado por las Organizaciones de Tamaulipas, afiliadas a la "Casa del Obrero Mundial", el Comité, a su vez, convocó al Congreso del primero de mayo de 1918 en Saltillo, que constituyó la "Confederación Regional Obrero Mexicana" (CROM), la que a mediados de 1918 empezaba a desintegrarse.

Del 16 al 22 de febrero de 1921, se reunió la Convención organizada por el Comité de la Federación Comunista, la que se pronunció por la lucha contra el capitalismo, la unidad proletaria, así como la búsqueda de la forma más conveniente de la organización obrera y la no

participación política de sus miembros en el gobierno.

Así quedó integrada la Central General de Trabajadores (CGT), cuyo programa se formuló en la Convención Radical Roja, y en ese mismo año, proclamó y planteó la necesidad de que los obreros se apoderaran de las fábricas y los campesinos de las haciendas desocupadas.

En junio de 1933, varias organizaciones independientes de la CROM y de la CGT en la Ciudad de México, firmaron un pacto de unidad y convocaron al Congreso de octubre siguiente, y de la cual nació la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOM).

En 1950 la CROM organizó el Primer Congreso Nacional Anticomunista, y ya para el año de 1974, la CROM contaba con poco más de 100 mil afiliados, distribuidos principalmente en 750 sindicatos de diferentes ramas y de varias entidades de la república, y de 900 agrupaciones campesinas. (12.)

1.5.1 El Nacimiento de la C.T.M.

El nacimiento de la C.T.M., data del año de 1935 y la formación de esta poderosa central tuvo todo el apoyo del General Lázaro Cárdenas, quien se valió de ésta para restarle fuerza a la CROM, fiel incondicional del General Plutarco Elías Calles.

(12) cfr. CLARK RUTH, Majorie. Op. cit. p. 57

El General Cárdenas, durante su campaña prometió la reforma de las leyes sobre cuestiones obreras a fin de que se garantizaran efectivamente los derechos de los trabajadores, así como de mejorar sus salarios y elevar las condiciones de vida de éstos, pensaba que una política favorable a los intereses de las masas trabajadoras sólo podría ser llevada a cabo mediante el apoyo de los propios trabajadores organizados y decía que los trabajadores agrupados en poderosos sindicatos, federaciones y confederaciones, constituirían el mejor apoyo a una política gubernamental favorable a ellos mismos.

Cárdenas siempre fue partidario de la formación de un Frente de Trabajadores con un programa general.

Manifestó en forma pública, que esta idea era una preocupación primordial de su gobierno, invitó a las organizaciones laborales a celebrar un pacto de solidaridad que tuviera como resultado el lograr un frente sindical único. Asimismo, se declaró en contra de los sindicatos blancos y minoritarios "ya que éstos ocasionaban conflictos intergremiales".

Siempre se inclinó por la decisión de que la organización obrera no fuera un movimiento independiente, sino que ésta se diera en estrecha y mutua colaboración con el Estado. {13}

{13} cfr BASURTO, Jorge. Cárdenas y el Poder Sindical. Era México. 1983, p. 69

1.5.2. La Confederación revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC):

Esta resultó del Congreso de Unidad Proletaria, celebrando en la Ciudad de México los días 28, 29 y 30 de abril de 1952, concurrieron a integrarla y se disolvieron las Confederaciones de Obreros y Campesinos de México (COCM); Confederación Proletaria Nacional (CPN); Confederación Unica de Trabajadores (CUT), desprendida de la C.T.M. cuando ésta reformó sus estatutos y la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT).

1.5.3. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)

Tiene como primer antecedente la Asociación Mutualista de Empleados Públicos, formada en 1875.

En el primer Congreso Pro-Unidad, 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936, nació la Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FNTE), compuesta por la Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, la Alianza de Telegrafistas Mexicanos, el Frente Unico de Trabajadores de Caminos, La Sociedad Nacional de Empleados Postales y la Unión Nacional de Empleados de Gobierno.

El 30 de abril de 1938, un Comité Organizador convocó a la constitución de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la cual hablaremos más adelante. [cfr. supra p. 124].

1.5.4 El Congreso del Trabajo (C.T.)

El 16 de febrero de 1966, tuvo lugar la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, en la que estuvieron representadas todas las tendencias de los trabajadores organizados del país y sellaron el histórico Pacto de la Unidad Obrera.

Se dijo en él que, el movimiento proletario de México, alentaba las aspiraciones de los intereses fundamentales de la clase trabajadora y que se encontraba unido por la defensa de sus legítimos derechos y que había adquirido el indeclinable compromiso de realizar esta meta; que lo hacía inspirado en las luchas que los trabajadores habían dado en la Nación, en sus diversas etapas históricas y que al considerarse la estructura política y social de nuestro país, como consecuencia de las luchas de los trabajadores organizados hacia una nueva y más poderosa estructura que habría de salvaguardar las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados.

El movimiento Sindicalista Mexicano y las diversas centrales obreras y sindicatos nacionales aceptaron la doctrina y la ideología implementada en los documentos fundamentales del Congreso del Trabajo y que reconocían como común denominador los principios de la Revolución Mexicana, cuyos postulados plasmados en la Constitución de 1917 apoyaban todas las organizaciones que lo fundaban y es así como surge el Congreso del Trabajo.

Así, el 19 de febrero de 1966, nació el Organismo de mayor amplitud en la historia del movimiento obrero mexicano: el Congreso del

Trabajo, que con la integración de 32 grandes Federaciones y sindicatos importantes, forman un sólo frente de lucha para coordinar sus esfuerzos en apoyo de las demandas de las organizaciones de trabajadores.

Su primer presidente, fue el Lic. Antonio Bernal Tenorio, en ese entonces Secretario General de la F.S.T.S.E.

Después de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), la F.S.T.S.E. es la segunda central de importancia en el Congreso del Trabajo. (14)

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado agrupa a los sindicatos burocráticos que con las 71 organizaciones que la conforman suman más de dos millones de trabajadores afiliados a esta central.

(14) cfr. DORANTES SEGOVIA, Luis José.- Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado. Talleres gráficos de la F.S.T.S.E. México. 1982 p. 175

CAPITULO II

OBJETO MEDIATO E INMEDIATO DEL SINDICATO

El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional que al analizarlo observamos que, se le conceden los mismos derechos a los trabajadores como a los patrones para formar sindicatos, pero de antemano sabemos que los fines que persiguen ambas clases serán contrarios entre sí.

La asociación profesional de los trabajadores se traduce en un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los mismos y por la transformación del régimen económico.

En tanto que, la asociación profesional de los patrones, persigue fines distintos al de los trabajadores y su objetivo se basa en la defensa de sus intereses respectivos, como son el capital y la propiedad privada.

Con base en lo anteriormente expuesto, tenemos que las finalidades a perseguir por un sindicato constituyen en dos:

1. Finalidad Inmediata, y
2. Finalidad Mediata.

2.1 Finalidad Inmediata

Es el objeto principal de la constitución de un sindicato, es de tipo realístico y atañe directamente a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trae como resultado las siguientes ventajas laborales, por citar algunas:

1. La preferencia de los trabajadores sindicalizados para que ocupen las vacantes que se den en la empresa, siempre y cuando el contrato colectivo de trabajo contenga la cláusula de exclusión en su aspecto de admisión.

2. La obligación de boletinar, por parte del patrón y hacer del conocimiento del sindicato titular y de los trabajadores los puestos de nueva creación y las vacantes.

3. Otorgar a los funcionarios del sindicato, todas las facilidades que soliciten para el desempeño de comisiones sindicales, permitiéndoles faltar a sus labores, siempre y cuando se dé aviso a la empresa y el número de trabajadores que falten no la afecte.

4. Cuando se trate de comisiones permanentes, conceder permiso hasta por el término de seis años para su desempeño.

5. Otorgamiento de beneficios en general para el trabajador, que hagan posible un mejor nivel del mismo, así como una serie de medidas de seguridad que repercutan en un mejor rendimiento del trabajador.

De las finalidades inmediatas anteriormente citadas que persigue el sindicato, no podemos diferenciar alguna en especial como de mayor importancia, ya que todas son de interés absoluto para la clase trabajadora, y si faltara alguna de ellas se estaría fuera de los lineamientos de la reglamentación jurídica laboral.

2.2 Finalidades Mediatas

Estas constituyen el objeto mediato de la formación de un sindicato y que, a medida de ejemplo mencionaremos las siguientes que consideramos de mayor importancia:

1. Ayudar al trabajador en su superación personal.
2. Proporcionarle al sindicato y a sus miembros, un local para la instalación de sus oficinas; cuando la empresa se encuentre alejada de los centros urbanos.
3. De ser posible, proporcionar viviendas a los trabajadores cuando la empresa se encuentre en el supuesto establecido en el inciso anterior.

Estas finalidades mediatas son importantes, pero lo son más aún las finalidades inmediatas de las que hablamos anteriormente.

De las finalidades mediatas, la que consideramos de mayor importancia es aquella que hace referencia a la superación del trabajador, ya que con esto se evita el estancamiento del mismo; tendiendo a que se

le pueda dar un mejor nivel de vida y así lograr la participación del mismo en actividades culturales, recreativas y de superación personal.

En sí, las finalidades llamadas mediatas, son de tipo predominantemente ideológico, representadas por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional o internacional en que actúan y conformándolas con la ideología social que tales dirigentes profesan. (15)

2.3. Requisitos de Formación de los Sindicatos.

El Doctor Mario de la Cueva, nos indica que se da el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas.

El sistema libre de la constitución de los sindicatos que los conduce a la personalidad jurídica, lo que no les impide actuar como asociaciones de hecho y les permite realizar todas las actividades sindicales una vez que se lleve a cabo el cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes, los faculta para intervenir ante todo género de autoridad en defensa de la comunidad obrera que los crea, para la elaboración, vigencia y cumplimiento del Derecho del Trabajo y en representación de sus miembros para la defensa de sus intereses y derechos individuales. (16)

(15) cfr. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Cárdenas Editor. México, 1978. p. 41

(16) cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. II. quinta edición. Porrúa. México. 1989. p.p. 331, 332 y 333.

2.4 Requisitos de Fondo y forma para la Constitución de un Sindicato, conforme a la Ley Federal vigente.

Para Néstor de Buen, la constitución de todo sindicato debe de analizarse desde tres puntos de vista importantes a seguir: el político, el social y el jurídico.

a) Desde el punto de vista político... "la formación de los sindicatos ha de considerar la actitud del Estado frente a la decisión de los trabajadores de unirse para la defensa de sus intereses comunes.

b) El punto de vista social, atendería fundamentalmente, a la necesidad que los trabajadores tienen y eventualmente los empleados, de unirse para su defensa.

c) Desde el punto de vista jurídico, sería la formación de los sindicatos que implica la clasificación del acto constitutivo y el examen de sus elementos". (17)

El Doctor Mario de la Cueva señala que, en la constitución de todo sindicato, deben darse los requisitos siguientes; en cuanto a las personas y formales.

(17) DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México, 1983. p. 20

1. REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo son... "aquellos elementos que integran el ser social del sindicato". (18)

Es decir, que los requisitos de fondo, son aquellos elementos que la Ley Federal del Trabajo nos señala para que pueda constituirse y dar así nacimiento jurídico a una persona moral y social.

Sólo podrán ser titulares exclusivamente del Derecho a la sindicalización y consecuentemente a la constitución de sindicatos, tanto trabajadores como patrones, según se desprende de lo señalado en la fracción XVI, del artículo 123 constitucional y artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Artículo 123, apartado "A" fracción XVI, "tanto los Obreros como los Empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, "Los Trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

De lo anteriormente expuesto, se deduce que, de darse una -

(18) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 332

asociación de personas no pertenecientes a ninguna de las dos clases señaladas (trabajadores o patrones), estaríamos en presencia de otro tipo de persona moral.

Asimismo, es importante señalar que la asociación para la constitución de un sindicato, ya sea de trabajadores o de patrones, no debe darse nunca jamás en forma mixta, toda vez que ambas partes del escenario laboral persiguen fines opuestos.

En cuanto al señalamiento anteriormente citado, nuestro máximo Tribunal a través de la Cuarta Sala ha sustentado en la ejecutoria pronunciada el día 17 de agosto de 1932, en el amparo directo 401/38/1a. promovido por Ramón Martín del Campo, la siguiente tesis:

Los Sindicatos reconocidos por el artículo 123 son aquéllos que están integrados, bien por trabajadores, bien por patrones sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patrones, exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal; propósito que se desvirtuaría si se reconociera la existencia de asociaciones mixtas .

Una vez que han decidido asociarse, ya sean trabajadores o patrones para constituir un sindicato, se deberán fijar objetivos a seguir, siendo tales objetivos: el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, (artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo).

Con respecto a los requisitos a la persona, el Doctor Mario de la Cueva considera... "La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las esencias mejores del Derecho del Trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que todos son iguales ante la ley. Así se encuentra consignado en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, en la parte que dice los obreros tendrán derecho ... esto es, todos los trabajadores tendrán derecho pues la norma constitucional no dice que algunos lo tendrán y otros no". (19)

Esto quiere decir que, de acuerdo a la fracción XVI del artículo citado anteriormente, la regla general en cuanto al derecho a la sindicalización, la constituye el que sólo se necesita ser trabajador o patrón para ser titular del derecho previsto en la fracción en estudio. Asimismo, prevé el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, que a nadie se le puede obligar a formar parte de él.

Existe una norma de carácter internacional que reconoce la libertad sindical en cuanto a la formación de sindicatos a partir de su relación con el Estado, norma prevista en el artículo 87 de la OIT, en el año de 1948, convenio que fué aprobado por el Senado de nuestro país, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de Octubre de 1950, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 constitucional, dicho convenio se considera Ley Suprema y de aplicación

(19) Ibidem, p. 333

general en nuestro país.

La excepción para poder formar parte de un sindicato nos la da la Ley Federal del Trabajo en el artículo 363, al señalar que no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza.

Pero, al analizar este precepto, no encontramos ningún impedimento para poder constituir un sindicato de trabajadores de confianza.

Al respecto, los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, señalan lo siguiente:

"Los Trabajadores de Confianza, no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, pero esta prohibición no les impide, conforme a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, formar sus propios sindicatos cumpliendo con los requisitos legales". (20)

Tomando como base que, los sindicatos son asociaciones profesionales que tienen existencia y personalidad jurídica, éstos deben someterse para su constitución a determinados requisitos que la Ley Federal del Trabajo señala en diversos artículos y que algunos autores clasifican

(20) Ibidem p. 175

en dos grupos:

- 1). Requisitos de fondo , y
- 2). Requisitos de forma

2.4.1 Requisitos de Fondo.

Los requisitos de fondo, también pueden llamarse orgánicos, ya que éstos son esenciales y sin los cuales no podrá existir la asociación profesional y son:

- a). Los que se refieren a la constitución misma del grupo, es decir, a la calidad de las personas que integran la organización.
- b). Y las que establecen las finalidades y objeto de los sindicatos.

Del artículo 356 de la Ley Federal de Trabajo se derivan los requisitos del fondo, los mismos que sirven para integrar la definición de lo que es un sindicato y que dice así:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (art. 356 de la L.F.T.)

Si analizamos la primera parte de este artículo podemos decir que, el sindicato es una asociación humana, pero no puede quedar constituida con cualquier grupo de personas, ya que una asociación

integrada por quienes no tengan una de las dos calidades, no será un sindicato.

El requisito de fondo que hace referencia a las personas que forman un sindicato, comprende los siguientes puntos:

- a). Calidad del trabajador;
- b). Número de personas;
- c). Profesión;
- d). Nacionalidad;
- e). Menores;
- f). Mujer;
- g). Patrón; y
- h). Representantes del Patrón.

a). Calidad del trabajador.- De conformidad con el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo nos señala que, "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Todo trabajador para que adquiriera esta naturaleza, es necesario que sea asalariado y dependa de un patrón.

b). Número de personas.- Es el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo la que hace referencia del número de personas que pueden constituir legalmente un sindicato de trabajadores, el que debe ser formado por veinte agremiados, por lo menos, contándose aún a los

trabajadores separados en el periodo de treinta días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato, esto tiene como finalidad, evitar que el patrón ataque el derecho de asociación .

c). Profesión.- Por profesión, nos referimos al trabajo o actividad desarrollada por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad y de acuerdo a esta se llama a los sindicatos gremiales.

En un tiempo, la unión de trabajadores se ejerció solamente por individuos de una profesión o de un oficio, lo que nos indica que en esa época , los sindicatos se inclinaban a ser gremiales, el oficio era el dato principal asociante, el corporativismo obraba también en esta materia.

Aquí cabría aclarar que en la actualidad los sindicatos pueden ser diversos a los gremiales.

d). Nacionalidad.- Los extranjeros sí podrán formar parte de los sindicatos, pero les está prohibido ejercer puestos de dirección en los mismos.

El principio de trato igual a los extranjeros está reconocido por nuestro derecho laboral y sólo por un principio justo de defensa colectiva, se introduce la limitante mencionada y ésta se encuentra contemplada en el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo; en dicho precepto establece lo siguiente:

Artículo 372 "No podrán formar parte de la Directiva de

los sindicatos:

fracción II "Los extranjeros".

e). Menores de edad.- Los menores de 14 años que carecen de capacidad para trabajar, estarán impedidos para formar parte de un sindicato, en el caso de los mayores de 14 años y menores de 16, la ley es más flexible y les otorga permiso para pertenecer a un gremio sindical y la única limitante es la de que no participen en la dirección y administración de la agrupación, el apoyo legal a esta disposición, la encontramos en la fracción primera del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha limitación terminará al alcanzar la mayoría de edad.

f). La Mujer.- La capacidad de la mujer es idéntica a la del hombre y no existe ningún impedimento para que pueda formar parte de un sindicato, y se regirá de acuerdo al inciso anterior, cuando se encuentre en los casos expuestos de acuerdo a la edad de ésta.

g). El Patrón.- Este no podrá formar parte de un sindicato obrero o viceversa, así lo establece la fracción XVI de la Constitución en su artículo 123 y en el 356 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales transcribiremos para mayor ejemplo, al referirnos al patrón, entendemos que éstos pueden pertenecer a sindicatos patronales únicamente, y para la formación de éstos sindicatos se requiere de un mínimo de tres sujetos.

Al analizar lo establecido en los dos artículos anteriores, observamos que al hablar de los integrantes de un sindicato, se efectúa la separación de trabajadores, o bien, de patrones.

h). *Representantes del Patrón.- Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que, en nombre de otra ejerzan funciones de dirección o administración, podrán sindicalizarse, pero nunca en sindicatos formados por los trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios.*

El segundo requisito de fondo, lo encontramos en la parte final del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, y que se refiere a la finalidad del sindicato; que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses, tanto de los trabajadores como de los patrones, ya que una asociación que persiguiera una finalidad distinta, no sería un sindicato. Además de que no quedaría amparada por la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

Las finalidades que persiguen los sindicatos de trabajadores y los patrones, siempre serán distintas entre sí.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva, nos señala lo siguiente:

"Si bien es cierto que, el derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, también es cierto que no tan sólo existen diferencias respecto de los fines perseguidos por el sindicato de patrones y el sindicato de trabajadores". [21]

[21] RAMOS, Eusebio. ob. cit. p. 42

La asociación profesional de los trabajadores, es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista.

Los intereses de los patrones serán opuestos a los de los trabajadores, o prosperan aquellos o prosperan éstos, los patrones se organizan para oponer una mejor resistencia a las pretensiones de los trabajadores y su objetivo se basa en la defensa de sus respectivos intereses como será el capital y la propiedad privada.

Es por esto que el sindicato se considera como un instrumento de la lucha de clases, así se trate del obrero que del patronal.

2.4.2 Requisitos de Forma.

Con respecto a estos requisitos, podemos decir que son el procedimiento y las formalidades necesarias para la organización legal de los sindicatos.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice:

"Al hablar de requisitos formales como el nombre lo indica, nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos". (22)

(22) DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p.336

Algunos autores dividen a los requisitos de forma en 3 tipos y son:

1. Previos
2. De capacidad jurídica.
3. De funcionamiento

1. Previos.- Dentro de éstos se contempla el registros, que consiste en la inscripción del sindicato para que éste adquiera personalidad jurídica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si es que se trata de actividades de jurisdicción local y ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si es que se trata de jurisdicción federal. Asimismo, todos los datos comprendidos en el registro quedarán sujetos a la comprobación de la autoridad.

El trámite para el registro de un sindicato se debe realizar en el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, al efecto se tendrán que remitir por duplicado los documentos señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y que son los siguientes:

I) Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva. Una lista con el número, nombres y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

II) Copia autorizada de los Estatutos.

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

La Ley Federal del Trabajo de 1931, exigía en su artículo 242 que se remitieran a la autoridad registradora las actas originales de la Asamblea Constitutiva. La Nueva Ley en su artículo 365 habla únicamente de copias autorizadas de aquellos documentos, la Comisión comprendió que los documentos originales pertenecen necesariamente a los archivos de los sindicatos.

Del Acta de la Asamblea Constitutiva, podemos decir que la reunión de los Trabajadores es el acto primario constitutivo, dice la Ley del sindicato, y es un acto necesariamente democrático.

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

Con respecto a la copia autorizada de los Estatutos: éstos son la norma fundamental de los sindicatos y como tal, deben regir toda la actividad sindical.

En el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, se concede a los sindicatos el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, así como de elegir libremente a sus representantes, organizar su administración

y sus actividades y formular su programa de acción.

El artículo 365 también ordena que junto con la copia autorizada del acta constitutiva de la asamblea, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada en los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad estricta.

El Maestro Mario de la Cueva señala que, después de un análisis cuidadoso del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo nos revela que, si bien siguen los lineamientos generales del artículo 246 de la Ley de 1931, aparecen algunas modificaciones trascendentales, cuyo propósito es asegurar el funcionamiento auténticamente democrático de las asambleas y garantizar los derechos de los trabajadores miembros del sindicato. (23)

De esa lectura se desprende que, existen cláusulas como son la VII y la VIII, que son derecho imperativo, en tanto los restantes son derecho dispositivo, esto es, las asambleas disfrutaban de libertad plena para la redacción de las segundas, mientras las primeras son inmodificables.

VII.- Son motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de la celebración

(23) Ibidem p. 336

de las ordinarias y quorum requerido para cesionar.

En el capítulo XXII de la Ley Federal del Trabajo, referente a las cláusulas de exclusión, analizamos la fracción VII que es la primera de las dos cláusulas imperativas, en la fracción VIII encontraremos la segunda de las cláusulas imperativas y que está destinada a la convocación de las asambleas, quórum de sesión y al de votación.

La enumeración del artículo 371 de la Ley no es limitativa, las varias fracciones numeran las cuestiones que deben considerarse, pero nada impide que se incluyan en los estatutos cláusulas nuevas, así se desprende de la fracción XV.

Del Acta de la Elección de la Directiva, podemos decir que este formalismo está señalado en el artículo 365 fracción IV pero es posible que la elección se lleve a cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen. Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas.

En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta, a efecto de que puedan los recién electos representar al Sindicato; así se explica la fracción II del artículo 377 que impone al sindicato la obligación de comunicar a la autoridad dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva.

Estos documentos serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas y Acuerdos, o según lo señalen los

estatutos del organismo sindical, así lo establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

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 presenta la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que resuelva al respecto, 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 tres días siguientes a expedir la constancia respectiva, así lo indica el artículo 366 fracción tercera de la Ley Federal del Trabajo.

2. De Capacidad Jurídica.- Aquí se señala todo lo referente a la personalidad jurídica del sindicato, y una vez que se satisfacen los requisitos exigidos por la ley y después del envío de documentos, los sindicatos quedan legalmente registrados y por lo tanto, gozarán de personalidad jurídica teniendo, al mismo tiempo, capacidad legal para adquirir bienes muebles e inmuebles con las limitaciones que señala la ley y que encontramos contenidas en el artículo 374, que dice:

"Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para :

1. Adquirir bienes muebles.
2. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y

3. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

3. De funcionamiento.- Los estatutos constituyen la norma fundamental que regirá el comportamiento y las actividades de los sindicatos, así como las funciones y obligaciones de la directiva de los mismos, también señalará los derechos y las obligaciones que tienen todos los miembros del gremio sindical.

Son los que podríamos llamar requisitos de Funcionamiento, y es el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, el que nos habla del contenido de éstos.

Artículo 371 de la LFT "Los Estatutos de los sindicatos contendrán":

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio
- III. Objeto
- IV. Duración faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V. Condiciones de admisión de sus miembros;
- VI. Obligaciones y Derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- VIII. Forma de convocar a Asamblea;
- IX. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- X. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XI. Epoca de presentación de cuentas;
- XII. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;

XIII. *Las demás normas que apruebe la asamblea.*

I. *Denominación que le distinga de los demás.- El sindicato, como toda persona física o moral, lleva un nombre que sirve para distinguirlo de los demás. La Ley impone a los sindicatos la obligación de que adopten una denominación que los distinga de los demás y al registrarlo, las autoridades deberán tener cuidado de que no lleve el nombre de otro, ya que esto ocasionaría confusiones y errores.*

II.- *Domicilio.- El domicilio del sindicato será normalmente el del lugar donde tiene establecida su administración, será generalmente, el del lugar donde presten sus servicios los trabajadores que lo integran, pero es importante que se precise ese domicilio cuando se trate de sindicatos gremiales o de industria, que se extienda a diversos municipios o Estados, para fijar la competencia de las autoridades del trabajo.*

III. *Objeto.- El Objeto del sindicato, debe ser conforme a lo dispuesto en el artículo 356 de la Ley, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.*

IV. *Duración de los sindicatos.- Es el lapso en el que se tendrá la vigencia de la constitución del gremio sindical; en muchos estatutos no se establece la duración de estos, faltando esta disposición se entenderá constituido por tiempo indeterminado.*

V. *Condiciones de Admisión de sus miembros.- Son los requisitos necesarios que debe tener el trabajador que quiera pertenecer*

a la organización sindical y éstos entre otros pueden ser de la edad, la ocupación, etc.

VI. Obligaciones y Derechos de los asociados.- Entre éstos se contempla todo lo referente a los compromisos que como miembro del sindicato contrae el trabajador por el solo hecho de pertenecer a la organización y un ejemplo de estas obligaciones puede ser la aportación de cuotas sindicales, asistencia a las asambleas, etc.

Con respecto a los derechos de los miembros de un sindicato, éstos constituyen las garantías que por el carácter de elemento de la organización sindical les otorga los estatutos y como ejemplo podemos citar, el derecho a formar parte de la directiva del sindicato, así como la participación en la toma de decisiones del mismo, etc.

VII. Motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias .- En los estatutos de la organización sindical se expresan los motivos y procedimientos para sancionar, y en su caso expulsar a algún miembro. Esta fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que deberán establecer una disciplina interna en la vida de estos gremios.

Néstor de Buen nos señala que, la disciplina sindical constituye en cualquier organismo un elemento esencial para la adecuada realización de sus fines. (24)

(24) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, sexta edición, - Porrúa, México. 1985 p. 731

El sindicalismo se atiende a su esencia, es el instrumento más eficaz de la lucha de clases. De ahí que la disciplina constituya por ello mismo, la esencia de la actividad sindical.

Un sindicalismo sin disciplina es tan malo o peor que un sindicalismo entretguista. Las normas que regulan la disciplina sindical son las más importantes de sus estatutos. El Legislador consciente de ello y aún superando la limitación autoimpuesta del artículo 359 que faculta a los sindicatos para redactarlos, a consignado en materia de disciplina condiciones rígidas.

En realidad el Legislador persiguió dos cosas al hacerlo:

En primer término; poner énfasis especial en el aspecto disciplinario; en segundo lugar dando vida sindical a las garantías de audiencia y legalidad, impedir que las directivas puedan abusar de la aplicación de sanciones, al hacerlo se pensó sobre todo en la odiosa realidad social de que esas sanciones se dicten en conveniencia con los patrones y en perjuicio de los trabajadores que luchan por un sindicalismo autónomo y democrático.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 371, fracción VII, el procedimiento que debe seguirse para decretar la expulsión de los miembros de un sindicato.

Menciona además, la posibilidad de aplicar correcciones disciplinarias sin especificarlas. En rigor las más frecuentes son la suspensión y las multas, en ambas cosas, la falta de regulación produce graves abusos. (25)

Las reglas para la expulsión de acuerdo a lo manifestado en la fracción VII del artículo 371, son las siguientes:

a). La Asamblea de Trabajadores se reunirá para el efecto de conocer la expulsión;

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato;

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

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

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

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

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

(25) cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. p. 731

La eficacia de la expulsión se pone de manifiesto cuando se incluye en los contratos colectivos de trabajo, la cláusula de exclusión por separación de los miembros del sindicato.

En efecto, la disciplina sindical en toda organización de trabajadores es de suma importancia para la adecuada realización de sus fines, ya que sin ella se presentaría en su lucha con un desconocimiento de la autoridad y del orden, teniendo como consecuencia el fracaso en sus pretensiones.

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En los estatutos de cada organización sindical se establecerá la forma para convocar a las asambleas, así como el tiempo en que deberán celebrarse éstas y el quórum necesario para realizarlas.

Se dan casos en que las directivas sindicales convocan a la asamblea en las fechas señaladas en los estatutos o cuando hay algún asunto especialmente grave y urgente, es cuando se hace uso de la norma que concede el 33% de los miembros de la asociación la facultad de promover ante la directiva la convocación de la asamblea y si no se hace en un plazo de diez días, lanzar la convocatoria, en la inteligencia de que el quórum de asistencia debe ser de las dos terceras partes de los asociados por lo menos. (Art. 371, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo).

Con estas disposiciones, que no existían en la Ley de 1931; la comisión plasmó sus inquietudes y ofreció a los trabajadores un

procedimiento para obligar a la directiva sindical a respetar los estatutos.

Procedimiento para la elección de la Directiva y número de miembros.-

El procedimiento para la elección de los miembros que integrarán la representación y dirección del sindicato, deberá de estar contemplado en los estatutos del mismo, en ellos se indicará la forma y las bases para la elección de éstos, así como el número de personas que integrará la directiva; ésta se formará de un grupo seleccionado de personas, las que es recomendable y conveniente tengan conocimientos suficientes para la mejor resolución de los problemas y asuntos laborales a los que se enfrente la organización.

Período de Duración de la Directiva.-

Serán los estatutos de la organización sindical los que señalen el tiempo que permanecerán en funciones las directivas de los sindicatos, en estos mismos también podrá señalarse lo referente a la reelección de sus miembros, en caso de ser procedente ésta.

IX. Normas para la Administración, Adquisición y Disposición de los bienes patrimonio del sindicato.- La adquisición de bienes, su administración y disposición, deben preverse en los estatutos del sindicato y nunca dejarse al criterio de las asambleas, menos de la directiva.

X. Formas de pago y monto de las cuotas sindicales.- Una vez constituido el sindicato se fijarán las aportaciones para la realización de los fines para los cuales fue creado dicho gremio sindical, los estatutos

habrán de consignar su monto y la forma de pago, así como el debido descuento por el patrón.

XI. Epoca de presentación de cuentas.- A los bienes del sindicato debe dárseles el destino previsto en los estatutos y la directiva debe rendir cuentas a la asamblea respecto a la administración del patrimonio sindical.

El artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración sindical. Esta obligación no es dispensable".

XII. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.- Una vez que se ha decidido disolver la organización sindical, se tendrán que realizar los bienes y pagar a los acreedores, y el remate se aplicará de acuerdo a lo establecido en los estatutos. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 380 nos señala que: "En caso de la disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social".

XIII. Las demás normas que aprueba la asamblea.- Estas serán todas aquellas disposiciones normativas que autoricen la asamblea para el desarrollo de las actividades sindicales y serán válidas en sus estatutos siempre y cuando no sean contrarias al derecho.

2.5 Tipos de Sindicatos.

La clasificación de agrupaciones de Trabajadores, tiene como parte una división en cuanto a importancia por el campo de acción que tienen cada una de ellas y la extensión de la misma en una región o zona determinada, iniciándose por la forma más simple y sencilla de sindicación, como lo es el sindicato gremial hasta llegar, pasando por sus diversas etapas, a las formas más elevadas y avanzadas, como lo es el sindicato nacional de industria.

Cada forma de sindicación presenta particularidades específicas y de importancia, en atención a lo que es típico de las diversas ramas de la industria que pueden existir; es decir, que cada forma de sindicación se adapta a las necesidades naturales de tales ramas de la industria.

Por su parte, de acuerdo con la situación que guardan entre sí los componentes de las agrupaciones profesionales de trabajadores, por la profesión, oficio o especialidad que desarrollan, se clasifican los sindicatos de trabajadores en : Gremiales, de empresa, industriales, de oficios varios y nacionales de industria, según lo establece el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

I. Gremiales.- Dispone la fracción primera del artículo 360 que los sindicatos gremiales son "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

La forma gremial del sindicalismo es, sin duda la más antigua, constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras

provenientes de la Edad Media.

En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de la Ley el concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades, profesiones, oficios o especialidades.

El sindicato gremial ha sido criticado por el movimiento obrero, porque se dice que divide a los trabajadores; cada profesión estudia o intenta resolver sus propios problemas y diferencias, por constituir una corporación cerrada, es egoísta ya que no le interesan las cuestiones de las otras profesiones.

II. De empresa.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; este tipo de sindicatos se diferencia del gremial, que es una unión dentro de una misma profesión, oficio o especialidad, se conforma con el dato trabajador; bastándole que una persona en la empresa o centro de trabajo tenga la categoría de trabajador, para que pueda asociarse con los demás de la misma negociación.

Este tipo o modo de sindicato evita los inconvenientes mencionados en el gremial, procura la unión de los trabajadores que prestan servicios a una misma empresa, suponiendo que esta unión parcial o relativa a cada centro de trabajo tiende a lograr el mejoramiento y la elevación del nivel general de los trabajadores.

Este tipo de sindicatos están contemplados en la fracción

II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

III. *Industriales.*- A ellos se refiere la fracción III del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo y son los sindicatos formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Este tipo de sindicación acepta el principio directo adoptado por el sindicato de empresa, es decir, los obreros o trabajadores podrán agruparse sin más título que su carácter de trabajador, pero no se limita a una sola empresa o negociación sino que, permite la unión de trabajadores de varias empresas con la condición o limitación, de que sean ambas de la misma rama industrial.

El sindicato industrial tiene un objetivo más amplio, pues le importan los intereses de una unión o sector de trabajadores, teniendo la oportunidad de devenir en la mayoría de los casos, en una unión o agrupación de tipo nacional, es por esto que este tipo de sindicación constituye un grado más avanzado en la agrupación de trabajadores.

IV. *Nacionales de Industria.*- Son "Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas" así lo establece la fracción IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

Se considera como la forma más avanzada de sindicalización, el último peldaño de la escala sindical en cuanto a importancia, persigue

como meta, la reunión de pequeños núcleos de trabajadores que estaban dispersos o aislados en un sólo sindicato con un mayor número de trabajadores y por consiguiente, con mayor fuerza.

El nacimiento de este tipo de sindicatos, obedece entre otras causas al gran desarrollo industrial operante en México que ha justificado su aparición.

El sindicato nacional de industria, supone un gran sindicato en cuanto a número, que abarca una parte considerable a toda una rama de la industria en una zona determinada con una amplitud en el territorio de México.

En el sindicato industrial, debe entenderse limitada su constitución a una sola entidad federativa, es decir, existen trabajadores que prestan servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial, pero existiendo en una y única entidad federativa.

Por su parte, en el sindicato nacional de industria a diferencia del industrial, se exige como requisito que existan trabajadores en dos o más empresas de la misma rama industrial, condicionando a que éstas se encuentren ubicadas en dos o más entidades federativas, esto es para nosotros la única pauta para encontrar su diferenciación.

A propósito de estos sindicatos se ha planteado el problema de si puede considerarse al Distrito Federal como una Entidad Federativa, ello se debe a que el artículo 43 constitucional que se refiere a las

"partes integrantes de la Federación", no se incluye al Distrito Federal, el que es mencionado en el artículo 44, lo que pone en duda la calidad de "Entidad Federativa" que puede tener el Distrito Federal.

"En realidad, aún cuando es evidente la deficiencia del precepto, no puede interpretarse tan al pie de la letra, de modo que el D.F., fue un terreno ajeno para la formación de sindicatos nacionales".
(26)

V. De Oficios Varios.- En la fracción V del artículo 360, se dice que son "Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos -aclara el precepto- sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Tuvo su fundamento en los pueblos de México donde existen pequeñas industrias, aquellas que están formadas con un número menor de trabajadores de los que establece la Ley para poder formar un sindicato.

El Doctor Mario de la Cueva, dice que estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados que no reúnen por lo menos a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo establecido por la ley para la constitución de un sindicato obrero. (27)

(26) Ibidem p. 701

(27) cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 330

2.6 Sindicato y Sindicalismo.

La palabra *sindicato*, que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma, deriva del griego *Sindi*ke y significa "Justicia comunitaria" o también "idea de administración y atención de una comunidad".

En un texto de Gayo en el *Digesto*; se encuentra alguna referencia a la palabra *sindicato* "A los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República se les permite también tener cosas comunes, área común y actor o *síndico*, por quien, así como en la República se trate y haga lo que convenga al común". [28]

La palabra "*sindical*" aparece utilizada por primera vez en una Federación Parisiense denominada "Chambre Syndicales Du Batiment de la Sainte Chapelle" aproximadamente 1810, si bien sirvió entonces para denominar organizaciones patronales.

Para nuestro derecho, el *sindicato* es la institución que surge como producto del ejercicio del derecho de asociación profesional. Los *sindicatos* son las asociaciones de trabajadores que laboran en un mismo centro de trabajo y se constituyen para el mejoramiento y estudio de sus intereses comunes. [29]

Es la agrupación de patrones y trabajadores que tienen la -

[28] *Digesto* (D.L. 3. t. 4. 1)

[29] cfr. MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición. Pac. México, 1992. p. 84.

misma profesión, oficio o especialidad, o bien, que la profesión o especialidad a que se dediquen sea similar.

Esta agrupación debe perseguir siempre como finalidad primordial, la defensa de los intereses comunes.

El derecho de asociación profesional lo encontramos consagrado en el artículo 123 constitucional, fracción XVI, que establece:

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

Y nuestra Ley Federal del Trabajo reglamenta esta fracción en el artículo séptimo, capítulo II "De los Sindicatos", en donde comienza por establecer en su artículo 356 la definición de sindicato diciendo que es "La asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Analizando el contenido de las definiciones que nos da sobre el sindicato, nos indica que, los únicos individuos que pueden formar uno, necesariamente deben tener categoría de trabajadores o bien, de patrones, ya que el derecho de asociación profesional sólo corresponde a las personas que tengan la categoría mencionada, en tal forma que todo individuo que no sea ni patrón ni trabajador, está al margen del derecho de asociación profesional.

El Doctor Mario de la Cueva sostiene que:

"El Derecho de asociación profesional no es un derecho del hombre como tal, sino únicamente de quien es trabajador o patrón. El derecho de asociación profesional es particular". (30)

Existe una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia que dice:

Sindicatos.- " Con el nombre de sindicato, se conoce en nuestra legislación el fenómeno jurídico de la asociación profesional.

Su funcionamiento no propende únicamente a la lucha de clases, sino a finalidades ideales y económicas para estudiar la situación de los trabajadores y promover su mejoramiento por una adecuada organización y mayor preparación de sus componentes". (31)

El objetivo de trabajadores se deriva de un derecho social que los impulsa a luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y tienden a la transformación del régimen capitalista, en tanto que, las asociaciones profesionales de los patrones tienen por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales.

En la obra del Maestro Baltasar Cavazos Flores titulada "35 Lecciones de Derecho Laboral, algunos autores definen la figura del

(30) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. México, - 1986. p.p. 318 y 320

(31) Ejecutorias del 3 de julio de 1942.- Toca 1760/42. Magdaleno Herrera.

sindicato de la siguiente manera:

Para Cabanellas es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales". (32)

García Abellañ entiende que "es la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado, respecto de su acción económica y político-social". (33)

Pérez Botija señala que es "Una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales". (34)

Juan De Pozzo, los sindicatos son "agrupaciones de trabajadores o de empleados que tienen una organización interna permanentemente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros. (35)

(32) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliográfica, Argentina, 1959. p. 386.

(33) GARCIA ABELLAN. Introducción al Derecho Sindical. p. 50

(34) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta edición Madrid, 1960, p. 376.

(35) D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. - T. II. Ediar. Argentino. 1961 p. 23

Manuel Alonso García entiende que es "Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (36)

De las definiciones anteriores se pueden desprender algunas notas importantes:

- a). Se trata de una unión libre (Cabanelas).
- b). Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales (Cabanelas, García Abellán, Pérez Botija, Pozzo, Alonso García).
- c). Es institucional (García Abellán y Pérez Botija).
- d). Es permanente (Cabanelas, Pozzo y Alonso García).
- e). Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales (Cabanelas, Pérez Botija, Pozzo y Alonso García).
- f). Intenta especialmente mejorar el trabajo de sus miembros (Pozzo).

(36) GARCIA, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, Barcelona, 1973, p. 186.

g). Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo (Alonso García).

Para el Maestro Néstor de Buen, el sindicato es "la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase". (37)

Sindicalismo.

El Maestro español Alejandro Gallart y Folch, en su obra "El Sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico" al hablar del sindicalismo nos dice que "es éste el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador". (38)

El Doctor Mario de la Cueva define al sindicalismo como la teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminado a la transformación de la sociedad y del Estado, asignándoles las dos características que integran la definición: la primera como organismo económico local de autodefensa y de lucha permanente contra cada empresario para lograr las mejores condiciones de trabajo y otros beneficios; y la segunda como un cuerpo económico-político de contenido ideológico que

(37) cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 691.

(38) cit. por RAMOS, Eusebio. Ob. cit. p. 12

pretende, mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico y político en que actúa. (39)

El sindicalismo fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general, al que en aquellos tiempos se nombró el interés profesional, que no era la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el del trabajo de hoy y de mañana, por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro. Para la consumación de esa nueva perspectiva, las comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación, huelga y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectiva, por el procedimiento de huelga.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, pero respondía también a la idea de la justicia; fue un episodio en la vida social, la unión natural de los hombres para la justicia. Por lo tanto, podemos definir al sindicato diciendo que es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: Justicia al trabajo.

(39) cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit. p. 262

2.7 Personalidad Jurídica de los Sindicatos.

Cuando una asociación profesional se ajusta a los lineamientos legales establecidos, podrá gozar de personalidad jurídica.

Las asociaciones profesionales tendrán capacidad jurídica de goce de ejercicio.

En cuanto a su capacidad jurídica de goce, ésta se encontrará limitada por algunas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, las cuales están contempladas en el artículo 378 y son las siguientes:

1) Los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos.

2). Está prohibido a los sindicatos, ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Con respecto a la capacidad de ejercicio, los sindicatos podrán:

1).- Celebrar todos aquellos actos jurídicos de derecho común que se relacionen directa e indirectamente con el objeto y fines del mismo.

2).- Intervenir en juicios como actor o como demandado en defensa de los intereses de la organización.

3).- Solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo, así como de firmar las condiciones en las que debe prestarse el mismo, esto lo manifiesta el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 386: "Contrato colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

4).- Asociarse con otros sindicatos para formar Federaciones o Confederaciones según sea el caso, esta disposición la encontramos en el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo.

5).- Concertar pactos de solidaridad nacionales e internacionales.

6).- Representar legalmente a sus agremiados, tanto de manera procesal como sustantiva.

Desde el punto de vista procesal, este se efectúa cuando el sindicato participa en algún juicio en representación de todos los miembros del gremio o a nombre de uno solo de sus integrantes, pero esta representación cesará cuando el trabajador se apersona por derecho propio sin revocar el mandato que le hubiere otorgado a la organización sindical, pero deberá formular la petición relativa al artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista de la representación sustantiva, ésta se dá cuando el sindicato representa a sus agremiados para fijar las condiciones de trabajo, firmar el contrato colectivo, así como para gestionar cualquier asunto con los patrones o autoridades respectivas. (Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo).

Es necesario considerar o señalar a partir de que momento adquiere personalidad jurídica el sindicato, ya sea desde la constitución de éste o como consecuencia del efecto del registro.

Para Eduardo García Maynez, la personalidad jurídica de las personas morales, no es creada por el Estado, ya que... "si se declara que el Estado es el creador de la personalidad jurídica, aún cuando no cree el substrato real de ésta, el nacimiento de las personas de derecho quedará por completo al arbitrio del legislador. Si se afirma que el reconocimiento tiene eficacia constitutiva, el empleo del término resulta inadecuado pues se reconoce lo ya conocido, lo preexistente: se constituye o crea lo que no existía". (40)

El Doctor Mario de la Cueva, señala que ... "Los sindicatos existen desde el momento en que la asamblea de trabajadores decide su nacimiento". (41)

Como resultado de esto, la personalidad jurídica surge desde-

(40) GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. - trigésima tercera edición. Porrúa. México, 1982, p. 294.

(41) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II Ob. cit. p. 349.

la constitución de los sindicatos.

Néstor de Buen Lozano, señala que ... "la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento". (42)

Los sindicatos empiezan a existir desde el momento en que se expresa la voluntad de los trabajadores en la asamblea constitutiva, hecho que queda asentado en el acta correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 357 señala que, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Hay que considerar que a partir de que un grupo de veinte trabajadores o tres patrones, por lo menos, se asocian para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, es cuando se da nacimiento a la persona moral de derecho social y ésta adquiere de su simple constitución, personalidad jurídica según se infiere del artículo anteriormente citado, el cual señala que, no se necesita autorización previa para la constitución de sindicatos.

Sin embargo, existe una gran contradicción en la Ley Federal del Trabajo en cuanto a lo señalado en el artículo anteriormente citado y

(42) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Ob. cit. p.725

los artículos 365, 368 y 374 que hablan del registro de los sindicatos para que éstos legalmente sean considerados como personas morales y tengan capacidad jurídica para la realización de diversos actos jurídicos inherentes al fin que persiguen, pretendiendo de esta manera hacer nulo un derecho reconocido por el artículo 123 constitucional, fracción XVI.

Del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que ya señalamos, se infiere que para la constitución de algún sindicato no se requiere de registro alguno, luego entonces la personalidad jurídica de éstos nace de la constitución de los mismos.

Ahora bien, por lo que hace el registro del sindicato, quedó señalado que éste es un acto administrativo por virtud del cual la autoridad registradora da fe, expidiendo la constancia respectiva, de que con el registro del sindicato ha cumplido con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en cuando a su constitución, siendo en tal virtud que el registro es, sin duda, una medida de control estatal sobre el sindicalismo.

Por lo que hace a la capacidad jurídica de los sindicatos la Ley Federal del Trabajo vigente, señala en forma muy limitativa en el artículo 374 que "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir bienes inmuebles destinados inmediatamente

y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Si analizamos el precepto anteriormente citado, es de observarse que limita la capacidad jurídica de los sindicatos, esto es por lo que se refiere a lo dispuesto en la Ley, pero en la práctica laboral vemos a sindicatos celebrando actos jurídicos diferentes a los señalados en las tres fracciones del artículo 374 y un ejemplo de estos actos serían:

A. La celebración de un contrato de trabajo individual en el cual desde luego, el sindicato actuaría como parte patronal.

B. La realización de contratos de arrendamiento de inmuebles destinados al objeto de su constitución.

2.8 Definición y Concepto de Derecho Sindical.

El Maestro Eusebio Ramos nos dice que el Derecho Sindical "Es el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellos con el Estado". (43)

(43) RAMOS Eusebio, ob. cit. p. 8

Por lo que toca al sentido restringido, el Derecho sindical sería el derecho subjetivo de los trabajadores a gozar de los beneficios derivados de éste.

El Doctor Mario de la Cueva, define el Derecho Sindical como la norma que reglamenta la formación y función de las Asociaciones Profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de Trabajo. (44)

La definición del Maestro Eusebio Ramos al derecho sindical, nos parece acertada, ya que en ella abarca los tres elementos fundamentales para el ejercicio de éste, como son las relaciones entre trabajador, patrón y Estado.

2.9 Obligaciones de los Sindicatos.

Las organizaciones sindicales tendrán una serie de obligaciones, las cuales se encuentran señaladas en la Ley Federal del Trabajo, artículos 373 y 375 tratados anteriormente.

Es en los artículos 373 y 375 de la Ley Laboral en donde se contempla respectivamente la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir cuentas a la asamblea, cada seis meses por lo menos. (Art. 373 L.F.T.) (infra p. 48)

(44) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. ob. cit. p. 257

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo señala que la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo alguna disposición especial de los estatutos.

El artículo 377 de la Ley, señala la obligación de los sindicatos de proporcionar los informes que le sean solicitados por las autoridades del Trabajo, siempre que éstas se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.

2.10 Obligaciones y Derechos de los miembros de un sindicato.

Para determinar cual es el régimen de los miembros de un sindicato, es necesario efectuar un análisis de los estatutos de la organización sindical, en éstos se señalan los derechos y las obligaciones de los afiliados al sindicato, por el sólo hecho de pertenecer a la organización.

CAPITULO III

PERSONAS SUJETAS A LA SINDICALIZACION

En el presente capítulo hacemos un análisis de los sujetos autorizados por la ley a constituir sindicatos, así como de los requisitos establecidos por la legislación para la formación de estos organismos.

Es el artículo 123 de nuestra carta magna, en su fracción XVI, así como el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, los que nos señalan los sujetos que son acreedores de este derecho y serán los trabajadores y los patrones.

3.1 Los Patrones.

El artículo 10 de la L.F.T., nos dice que "Patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Asimismo, el artículo 11 de la L.F.T. nos señala que "Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a estos en sus relaciones con los demás trabajadores: Los directores, gerentes administradores, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración".

El patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador, es decir, la beneficiaria del esfuerzo corporal, intelectual o de ambos géneros, de la persona que por una retribución convenida se obliga a presentar bajo su dirección y dependencia un servicio personal.

Vemos que este artículo expresamente reconoce como patrón a una persona, bien sea física o moral, sin establecer diferencia alguna relativa a la calidad individual o jurídica de esta, considerando que si el concepto trabajador, dadas las circunstancias de la prestación de un servicio, solamente puede ser imputado a una física, puede en cambio el concepto patrón recaer indistintamente sobre una física o moral, porque para emplear el servicio en virtud de un contrato de trabajo, no es de ninguna manera imprescindible que quien lo emplea reúna los caracteres físico-biológicos del ser humano, individualmente considerado.

Nuestro código civil de 1928 en su artículo 25, reconoce como personas morales a las siguientes, clasificándolas en atención a su diferente calidad y finalidades.

- I. La nación, los estados y los municipios.
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley.
- III. Las sociedades civiles o mercantiles.
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a las que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas.
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan con fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley.

(45) Código Civil de 1928 para el D.F., quincuagésima séptima edición, - México, 1989 p. 25.

Sin embargo, no todas las personas morales enumeradas antes, pueden devenir sujetos de derecho en calidad de patrones en nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que precisamente por la naturaleza y carácter público de algunas de las personas morales enumeradas, quedan excluidas del ámbito laboral en forma absoluta.

Para tener el carácter de patrón se requiere que la utilización de los servicios de una o varias personas se efectúe mediante contratos de trabajo además que de acuerdo con el artículo 21 de nuestra Ley de la materia, también se acepta la relación de trabajo.

Para nuestro derecho, el sindicato es la institución que surge como el producto del ejercicio del derecho de asociación profesional.

Es la agrupación de patrones o trabajadores que tienen la misma profesión o la especialidad a que se dediquen sea similar, o como en el caso de los sindicatos de empresa, que son los formados por trabajadores de la misma, esta agrupación debe perseguir siempre como finalidad primordial la defensa y estudio de sus intereses comunes.

Analizando el contenido de estos artículos y tomando en cuenta las definiciones que sobre el sindicato nos proporciona la Ley, parece que los individuos que pueden formar sindicatos, necesariamente deben de tener categoría de trabajadores, o bien de patrones, ya que el derecho de asociación profesional sólo corresponde a los individuos que tengan la categoría mencionada, en tal forma que todo individuo que

no sea patrón ni trabajador, está al margen del derecho de asociación profesional.

Al respecto el Doctor Mario de la Cueva sostiene:

El derecho de asociación profesional no es un derecho del hombre como tal, sino únicamente de quien es trabajador o patrón. El derecho de asociación profesional es particular. (46)

Del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, analizando la primera parte de su contenido podemos decir que el sindicato es una asociación humana, pero no puede quedar constituida con cualquier grupo de personas, ya que éstas han de ser trabajadores o patrones, una asociación integrada por personas que no tengan una de las dos calidades, no será un sindicato.

El capítulo II de la Ley Federal del Trabajo que reglamenta los Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y que forma parte de las relaciones colectivas de trabajo, en forma exclusivista regula las asociaciones profesionales del obrero y brevemente hace referencia a los sindicatos patronales, cuando nos señala en sus artículos 361 fracciones I y II y 364 en los que marca :

I. "Los sindicatos pueden ser los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

II. Nacionales. Los formados por patrones de una o varias

(46) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. II. ob. cit. p. 324

ramas de actividades de distintas entidades federativas.

En síntesis, el precepto anterior se concreta a establecer la calidad de las personas que deben integrar los sindicatos de patrones y nada más, por su parte el artículo 364 señala los requisitos de los miembros de los sindicatos patronales, que deberán ser de un mínimo de tres para su constitución.

El maestro J. de Jesús Castorena, en su "Manual de Derecho Obrero" nos dice:

"Mientras el derecho de asociación profesional ha sido utilizado por los trabajadores en grandes proporciones, los patrones apenas si han hecho uso de él y cuando lo han ejercitado los organismos que crearon, tuvieron una vida precaria". (47)

"En realidad el derecho de asociación profesional no satisface una necesidad vital de los patrones.

El organismo en cambio que si contempla problemas que interesan a la clase patronal es la Cámara de Comercio y de Industria".

Las características de esas organizaciones son las siguientes:

(47) CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. quinta edición. Porrúa. México, 1971. p. 67

1. Todo comerciante y todo industrial, o sea todos los patronos deben pertenecer a una cámara para contribuir a su sostenimiento o inscribirse a ella año con año.

2. Las omisiones en que incurrir son sancionadas con multas.

3. La Cámara de Comercio es local, asocia a los patronos, comerciantes de cada localidad, la Cámara de Industria es por ramas de industria y traspasa por regla general los límites de una ciudad y los de una entidad federativa.

4. La Cámara es una entidad corporativa, es decir, una institución pública, con responsabilidad y patrimonio propio que realiza fines que se consideran de interés público.

5. Los fines de las Cámaras consisten en representar los intereses generales del comercio y la industria; en representar a los comerciantes y a los industriales socios de la misma, ante toda clase de autoridades en fomentar el comercio y la industria y en ser órgano de consulta del gobierno en las materias de su institución, el comercio y la industria.

6. Su constitución está sujeta a previa autorización de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la que aprueba los estatutos y convoca a asambleas extraordinarias y está facultada para proceder a su disolución.

7. El número de comerciantes que pueden constituir una cámara de Comercio es de cincuenta; el de industriales es de veinte. (48)

(48) cfr. RAMOS, Eusebio. Ob. cit. p.p. 55 y 56

Como es de observarse, teóricamente existe la sindicalización patronal, pero en la práctica casi no se lleva a cabo ésta y los pocos sindicatos patronales que se llegan a crear mantienen una vida efímera, y es que de acuerdo a la definición de sindicato, los patronos no basan la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses a este tipo de organizaciones y prefieren inclinarse a la incorporación de las Cámaras de Comercio e Industria, considerándoles un mejor medio de salvaguardar sus intereses.

3.2 Los Trabajadores.

De acuerdo con el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo vigente, dice que "trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado".

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

"Los elementos que se pueden desprender del concepto trabajador son:

a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física, ya que las personas morales nunca podrán ser trabajadores.

b) La prestación del trabajo será personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, dicha facultad de mando tendrá dos limitaciones:

1. Debe referirse al trabajo estipulado.
2. Se ejercerá durante la jornada de trabajo". (49)

La Ley de Trabajo de 1931 definía a los trabajadores en su artículo tercero de la siguiente manera:

"Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

El Doctor Baltasar Cavazos Flores nos dice que dicho precepto fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso porque afirmaba que trabajador era "toda persona" y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o morales y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral, pues siempre tiene que ser una persona física.

"Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de

(49) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Tercera edición. Trillas. México, 1989. p. 49

ambos géneros" y al decirse ambos géneros, se sobreentendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o sólo material, lo cual era también inexacto, ya que por más material que sea en apariencia un servicio siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina". (50)

Consideramos que las características substituidas en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo en la que define el concepto trabajador fueron realizados correctamente y que los comentarios argumentados por el Doctor Baltasar Cavazos son acertados y nos adherimos a su opinión.

De igual forma si analizamos el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo observaremos que éste define con más exactitud la figura del trabajador.

Desde luego es claro que el concepto trabajador tiene que corresponder necesariamente a una persona física no importando la edad (salvo ciertas limitaciones que marca la ley), sexo, nacionalidad, etc., a efecto de que puedan serle aplicadas las reglas al salario, jornadas de trabajo, legislación, de accidentes de trabajo, etc., pues no se concibe la aplicación de tales normas jurídicas-laborales a una moral, que si bien es cierto que tienen una personalidad jurídica reconocida, esta personalidad no deja de ser una figura jurídica imaginativa, creada

(50) CAVAZOS FLORES, Baltasar. ob. cit. p. 50

por el legislador, pero carente absolutamente de los elementos físico-biológicos propios de la física que al reunir determinadas características en la prestación de sus servicios, recibe el nombre de trabajador.

Por lo que respecta al trabajo material, entenderemos aquel que una persona ejecuta materialmente, es decir, utilizando esencialmente las manos, aún cuando también pueden ser utilizadas las extremidades inferiores o algún otro órgano del cuerpo humano para el desempeño de ciertas labores mecánicas, pero es importante destacar que es necesario vincular el intelecto humano por muy mínimo que sea éste, para el desarrollo de cualquier actividad laboral.

Estos trabajos predominantemente manuales son los que encuadran perfectamente las actividades laborales realizadas por el trabajador material, operario u obrero propiamente dicho.

Hablemos ahora del trabajo intelectual, que es aquel que al ser ejecutado por el trabajador requiere de éste la realización de una función mental, utilizando sus órganos físicos únicamente para exteriorizar la producción de sus razonamientos o la aplicación de alguna de las funciones propias de la actividad intelectual.

Cabe destacar a este respecto, que los conceptos anteriormente citados corresponden a lo que debe entenderse por trabajo estrictamente material e intelectual respectivamente, por otra parte, colocándonos en planos de absoluta realidad, muy problemática resulta la tarea de encontrar la frontera firme y precisa que delimite en el

trabajo desarrollado por un ser humano las funciones materiales y las intelectuales.

Nuestra legislación por tanto, protege uniformemente al trabajador, ya sea que desarrolle un trabajo material, intelectual o de ambos géneros. En el trabajo intelectual está incluido el de los profesionistas que prestan servicios profesionales a una empresa mediante trabajo contratado, terminando así en el Derecho Mexicano del Trabajo con el viejo problema de precisar si el titular de una profesión intelectual podía ser sujeto de derecho con la ostentación cualitativa de trabajador.

Así lo ha sancionado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un sinnúmero de ejecutorias, al determinar que un profesionista si debe ser considerado trabajador cuando celebre contrato de trabajo con una empresa.

Después de efectuar un análisis del concepto trabajador y de las características inherentes a éste y tomando en cuenta que el artículo 123 Constitucional, en su fracción XVI, así como el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo lo encuentra como beneficiario a este derecho, nos queda solamente mencionar que por parte de los trabajadores ha sido sumamente empleada su condición de sujeto a la sindicalización, ya que este ve al sindicato como un medio de gestión tendiente a la obtención de mejores condiciones laborales y como consecuencia una mejor retribución económica por los servicios prestados que les permita una superación personal.

CAPITULO IV
EL DERECHO DE ASOCIACION

4.1 Sindicalismo y el Derecho de Asociación.

Sindicalismo.- En el artículo 123 constitucional en su apartado "A", fracción XVI el que establece el derecho a coaligarse o a unirse , tanto los trabajadores como los patrones en sindicatos para defender sus respectivos intereses.

El anterior precepto textualmente dice lo siguiente:

"Artículo 123 constitucional Apartado "A". Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros y jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

... Fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (51)

(51) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México. 1988, p. 131.

Al analizar el citado artículo, tal parece que la coalición y el sindicato son lo mismo, consideramos que la coalición no obstante que es el antecedente directo del sindicato, contiene características que la hacen diferente y que más adelante explicaremos. (cfr. *infra* p. 89)

El derecho de asociación.- Es el artículo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el que establece el derecho de asociarse, mismo que es considerado como una garantía individual irrenunciable dentro del territorio mexicano.

Este precepto legal explica en forma breve y concisa lo que significa la palabra asociación dentro del ámbito jurídico de la legislación mexicana, motivo por el que transcribimos a continuación para poder hacer un análisis más claro y concreto del término mencionado.

Artículo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar .

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee". (52)

(52) ob. cit. p. 15

Analizando el precepto constitucional transcrito, podemos observar que la asociación y la reunión aparentemente son dos derechos iguales, cosa que nos es cierta, ya que la distinción fundamental entre estas es la temporalidad, porque la asociación se considera permanente y la reunión transitoria.

Este artículo alude a que las reuniones deben ser pacíficas, no deberá haber intervención de la fuerza tanto física como ideológica, ya que si existiera ésta en cualquiera de sus formas, se estaría violando dicho precepto.

El objeto de las reuniones o manifestaciones efectuadas por el pueblo deben ser lícitas, esto es, deben estar apegadas a los lineamientos legales establecidos.

Si el objeto es ilícito o ilegal, no procede la aplicación de este precepto y por consiguiente podrá no ser aplicado dicho artículo y ser disuelta la reunión.

También señala que solamente los ciudadanos de la República Mexicana pueden efectuar dichas manifestaciones, esto es, que sólo a estos les corresponde ese derecho.

Los extranjeros en ningún momento podrán efectuar actos de asociación o reunión pública con fines políticos, ya que este derecho es privativo de los ciudadanos mexicanos, cuando se trata de tomar decisiones que afecten el destino del país, así como tampoco pueden pertenecer a

asociaciones con estos fines, fuera de lo anterior, pueden pertenecer a cualquier otro tipo de asociación o participar en cualquier reunión que deseen.

El artículo octavo en su primer párrafo contempla también el derecho de petición, el que puede ser ejercido por cualquier ciudadano mexicano.

El derecho de petición anteriormente citado, hace referencia a la presentación de una protesta en contra de algún acto de autoridad, siempre que no se injurie a la misma o se le trate de intimidar.

Cabe declarar que dicho artículo se encuentra basado en la moral y las buenas costumbres establecidas en el país, ya que si no se hiciera así, se daría origen a la violencia física entre grupos antagónicos.

4.1.1 Diferencias entre el Derecho de Asociación y el Derecho de Sindicación.

Después de haber realizado un análisis del artículo 123 constitucional en su fracción XVI del apartado "A" y del artículo noveno constitucional, observamos que el derecho de sindicación y el derecho de asociación son diferentes.

Las diferencias entre ambos términos son las siguientes:

El sindicato es un grupo de personas físicas pudiendo ser trabajadores o patrones y que a medida de diferenciación tiene las siguientes características:

1. No es sinónimo de reunión;
2. Sus miembros no se reúnen necesariamente para protestar, para pedir algo o para algún asunto de carácter político.
3. Las reuniones sindicales no son públicas, sino internas;
4. Las reuniones sindicales no se realizan necesariamente ante alguna autoridad;
5. La reunión sindical siempre se realiza bajo un orden establecido y de manera ordenada por ser interna;
6. El sindicato no constituye una garantía individual;
7. El sindicato da a sus agremiados derechos irrenunciables;
8. El sindicato aunque es público, posee características de tipo privado entre los agremiados que lo constituyen;

Las características de la asociación, así como sus diferencias con el derecho de sindicación son las siguientes:

1. La asociación es una garantía individual.
2. La asociación es un derecho que el ciudadano puede o no ejercer.
3. La asociación no podrá ser disuelta mientras sea ordenada.

4. Su finalidad debe ser autorizada o no estar prohibida por la Ley.

5. Este derecho puede ser ejercitado por todos los individuos que se encuentren en el país y por mexicanos, cuando su fin sea de carácter político.

Las distinciones fundamentales entre derecho de asociación y sindicación son:

1) El primero es común a todas las personas, en tanto que el segundo es sólo para trabajadores y patrones.

2) En cuanto el objeto, el primero es potestativo y el segundo imperativo.

3) En cuanto a su régimen, uno se rige por el Derecho Común y el otro por el Derecho del Trabajo.

4.2 El Derecho de Reunión y la Coalición.

El derecho de reunión como vimos en el punto anterior, se encuentra establecido en el artículo noveno de nuestra Constitución y se contempla dentro de las garantías individuales consagradas en nuestro máximo ordenamiento legal.

El derecho de reunión garantizado en el citado precepto constitucional, debe ejercitarse en forma pacífica y tener un objeto lícito,

o sea, que es necesario que se realice de manera tranquila, serena y ordenada para el fin autorizado o no prohibido por la Ley.

La palabra coalición es originaria de los antepasados del derecho laboral y poco a poco fue evolucionando hasta llegar a lo que hoy conocemos como sindicatos.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional en su apartado "A" consagra este derecho para formar coaliciones, tanto a los trabajadores como a los patrones, para que a través de esta formen sindicatos y puedan ejercer una defensa eficiente para sus respectivos intereses.

Como anteriormente lo señalamos el derecho de reunión y el derecho de coalición tendrán la misma fuerza porque ambos emanan de nuestra Constitución política, pero sus características son diferentes, como es el hecho de que la primera puede ser permanente y se regula por el Derecho Común y el derecho de coalición es temporal y se regula por el Derecho del Trabajo.

4.3 La Coalición como Instrumento de Defensa.

La coalición tiene su origen en el año de 1870, que es cuando surgieron en México, fueron constituidas por asalariados para enfrentarse a los artesanos de aquella época y es aquí como se da la primera manifestación de solidaridad y de organización de los trabajadores que trazó como meta luchar por la reglamentación del trabajo y el derecho

de huelga. (53)

Es necesario para que se logre el ejercicio de una acción colectiva la existencia de un grupo de personas que convengan entre sí para ejercitar esa acción, ya sea en forma temporal o permanente, este derecho se encuentra impreso en el inciso "A" del artículo 123 constitucional en sus fracciones XVI y XVIII.

De igual manera el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a esta figura jurídica y nos dice lo siguiente:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes"

Al analizar este artículo encontramos que existe un elemento importante que es el que hace referencia al tiempo de duración de la coalición, es decir, ésta es temporal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos señala en ejecutorias emitidas por ella, que para que se dé la coalición es necesario que se satisfagan los siguientes requisitos:

1. El acuerdo de un grupo para la defensa de un interés común.

(53) cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit. p. 239

2. Que este grupo esté formado por cuatro o más trabajadores.

3. Que los integrantes del grupo presten sus servicios a una misma empresa o patrón.

4. Que sea señalada o exista la vigencia de la coalición.

Como ejemplo citaremos la siguiente ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídica de la coalición en los términos del artículo 258 (355) de la Ley, es suficiente que se tome el "acuerdo" en el grupo de trabajadores formado por cuatro o más, para la defensa de un interés común y que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma Empresa o patrón, limitándose la vigencia de la coalición o acuerdo a la consecución del fin propuesto.

D. 4590/46. Antonio López Rivera. Junio de 1947.

Es importante señalar que en la Ley Federal del Trabajo derogada, en su artículo 258 no se hacía alusión al elemento temporalidad y fue en el artículo 355 de la Ley vigente en la que se introdujo dicho elemento, quedando de la siguiente manera:

Artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Artículo 258 de la Ley Federal de 1931 señalaba lo siguiente:

"La coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes". (54)

como es de observarse el elemento temporal en la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se contemplaba.

Proponemos que para que se tenga por satisfecha la legal creación de una coalición se necesitan dar los siguientes elementos:

1. Concertación.- Acuerdo entre los integrantes.
2. Cantidad.- Número de integrantes necesario para la formación de la coalición.
3. Dependencia.- En cuanto a que éstos sean trabajadores o prestadores de servicios.
4. Duración.- En cuanto al tiempo de duración de la coalición hasta la satisfacción del objetivo propuesto.

(54) Ley Federal del Trabajo, de 1931.

5. *Objetivo.- La satisfacción de un fin común.*

4.4 Diferencias entre Sindicato y Coalición.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Asimismo, el artículo 356 nos dice que por sindicato debemos entender la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

A partir de estos conceptos anteriormente citados, coalición y sindicato, podemos señalar las diferencias que existen entre uno y otro.

a) La coalición se da en forma transitoria y el sindicato se da en forma permanente, esto lo podemos observar en los artículos 355 y 371, fracción IV de la Ley que hacen alusión a cada uno de ellos.

Artículo 355.- ... "Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Artículo 371, fracción IV L.F.T.- "Los estatutos de los sindicatos contendrán ... fracción IV Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indefinido.

b) La coalición no requiere de registro alguno para su funcionamiento y el sindicato sí; los de competencia federal deberán de

registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en los casos de competencia local, será ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que así lo señala el artículo 365 en su primer párrafo que dice lo siguiente:

Artículo 365 L.F.T.- "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje los de competencia local..."

c) La coalición puede integrarse con más de dos trabajadores o patrones, hacemos la mención que la Ley Federal del Trabajo no señala un número mínimo de trabajadores o patrones para la integración de una coalición, ya que la definición que nos da la Ley en el artículo 355, al señalar que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores... se deduce entonces que, para que se integre la misma bastará el acuerdo de dos trabajadores o patrones.

En cuanto a la integración de un sindicato, del concepto que nos da del mismo la ley, en el artículo 356 podría interpretarse en el sentido de que bastaría también el acuerdo de dos trabajadores o patrones para dar nacimiento jurídico al sindicato, pero la ley al respecto sí exige un número mínimo para la integración de los mismos al señalar en el artículo 365 que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Debemos entender como trabajador activo, aquella persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. (Artículo octavo de la L.F.T.).

Asimismo, el artículo 364 de la Ley de referencia señala que se tomarán en consideración para la determinación del número mínimo de trabajadores aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dado por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

d) Los objetivos a seguir para los que fue constituida una coalición serán muy distintos a los que persigue un sindicato, ya que la coalición tendrá como objetivo la defensa de los intereses comunes de sus integrantes, mientras que para el sindicato sus objetivos serán el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de sus agremiados.

e) La coalición no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, ni de un contrato Ley de conformidad con lo señalado en los artículos 386 y 404 de la Ley Federal del Trabajo vigente que expone lo siguiente:

Artículo 386 L.F.T.- "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones..."

De lo anteriormente expuesto se desprende que el titular de un contrato colectivo de trabajo y un contrato ley, será siempre un sindicato. No siendo impedimento lo anterior para que la coalición ejercite el derecho de huelga, tal y como lo señala el artículo 440 de la

Ley citada y que nos dice que "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La asociación sindical como fenómeno social real no sería posible sin una coalición previa y si no está reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir existencia legal los sindicatos. (55)

En conclusión, la coalición no debe identificarse con la asociación sindical aún cuando es un antecedente necesario de esta institución, ya que normalmente desemboca en ella; sin embargo, es frecuente la formación de una coalición sin que se llegue a crear un sindicato.

Es por esto que la coalición no debe confundirse con la asociación sindical, ya que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical por lo contrario es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales, permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

(55) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit.- p. 239 y 240.

CAPITULO V

EL DERECHO A LA SINDICALIZACION SIN LIMITACION ALGUNA

En teoría la doctrina reconoce tres aspectos de manifestación de la libertad personal de afiliación sindical y son:

- 1. La libertad positiva.*
- 2. La libertad negativa.*
- 3. La libertad de separación o de renuncia, pero en la práctica observamos que este derecho no se aplica, es decir, la libertad negativa y la libertad de separación o de renuncia son sometidas por la obligación de afiliación sindical, para poder conservar el empleo.*

Se argumenta que el derecho a la sindicalización es esencialmente un derecho colectivo de clase y sólo junto a él puede aceptarse un derecho de afiliación sindical de corte individual, siempre supeditado al interés colectivo.

Es por esto que consideramos ilusorio el hablar de la libertad negativa para no ingresar a un sindicato determinado, para no pertenecer a ninguno, o la libertad de separación o de renuncia en la que un miembro puede renunciar a seguir formando parte del sindicato o separarse del mismo.

Por lo que el sindicalismo es un producto del hombre masa, que pierde su individualidad para integrar un ente colectivo social.

El derecho de sindicalización se entiende entonces como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos de relevancia social.

Ahora, hablando de la libertad sindical frente al Estado, ésta debe ser ejercida a través de la libre formación de los sindicatos, ya que si se carece de esta libertad sería imposible su acción externa y entonces los sindicatos no tendrían razón de ser y les sería imposible cumplir con su misión por la que se ha luchado a través de la historia y no cumplirían con el objetivo para el cual fueron formados. (56)

La constitución de toda organización sindical es un acto de hombres libres que no debe ser limitado ni entorpecido por las autoridades públicas, ya que la libertad no es un don del Estado, sino que éste le fue impuesto por el pueblo a través de movimientos que marcaron la historia y que dieron la pauta para que el pueblo obligara su contemplación en nuestra Carta Magna.

Los sindicatos no son sociedades regidas por el Derecho privado, sino comunidades humanas; encuadradas en el Derecho social y su objetivo principal es el cumplimiento de fines sociales, su estructura y sus metas deben dirigirse a un beneficio de carácter social, lográndolo a través de la democracia y la dignidad de quienes forman parte de éstos.

(56) *Ibidem* p. 302

5.1 Prohibiciones a la Sindicalización

a) Empleados de Confianza.

Los Empleados de Confianza son trabajadores y están amparados por el artículo 123 de la Constitución, pero por las características particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de "empleados de confianza" y la sometió a régimen especial.

Son los artículos 9, 182, 183, 184, 185 y 186 de la Ley Federal del Trabajo los que hablan del empleado de confianza.

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En esta misma Ley, se establece que lo señalado en este precepto sobrepasa el contenido del artículo 123 Constitucional, el cual no se refiere para nada a los trabajadores de confianza y el segundo párrafo contradice al primero, porque exige que las funciones tengan el carácter de "general", cuando el primero determina que lo importante es

la naturaleza de las mismas y no la designación que se dé al puesto.

Los trabajadores de confianzas son los que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título sexto de la Ley, así se desprende de los artículos 9, 182 a 186, por lo tanto, y de conformidad con el artículo 181, se regirán por sus disposiciones especiales y por las de la Ley en cuanto no contraríen a aquellas. (57)

El concepto de trabajador de confianza, surgió después de que fue sustituida la fórmula de empleado de confianza planteada en la Ley de 1931, y fue en la Ley de 1970 en la que se estableció este término, nos explica el Dr. Mario de la Cueva que la razón del cambio consistió en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas trabajadores y empleados, sino una sola a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

La Ley de 1931 no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado de confianza, se ocupó de ellos en sus artículos 48 y 126 fracción X pero lo hizo en términos imprecisos.

(57) cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo t. II.

Ob. cit. p. 156

El artículo 48 se refería a ellos como personas distintas de los que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores y serían las personas que ejecutaran trabajos personales del patrón dentro de la empresa, en cambio en la primera parte de la fracción X del artículo 126 parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Para Mario de la Cueva los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales. ⁵⁸)

Para fijar cuales serían las funciones de confianza se analizaron las disposiciones de la Ley de 1931 y se revisaron las tesis jurisprudenciales y doctrinales de los contratos colectivos y en base a estos elementos se ratificó la redacción transcrita.

El precepto comprende 2 situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas; funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto en la segunda se refiere a los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

(58) Idem

La Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo vigente, tuvo que resolver una cuestión que preocupó constantemente a las organizaciones obreras, ya que en la necesaria jerarquía de los puestos, casi todos los trabajadores ejercen una cierta dirección, inspección, fiscalización y vigilancia, en lo que era aprovechado por las empresas para sostener que un gran número de ellos tenían que ser considerados trabajadores de confianza.

Ante esta posición que implicaba una destrucción parcial de los principios fundamentales del artículo 123, hizo que la Comisión precisara que esas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general, para determinar el significado de este término. Debe tomarse en cuenta que la categoría de "trabajador de confianza" constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la Ley, por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva.

La función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, es decir, también cuando se trate de las que se realizan en substitución del patrón.

Con respecto a la segunda situación, tiene un sentido restringido pero que se le a de entender con cierta flexibilidad:

Son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, conocen

diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas. (59)

Al analizar la definición de trabajadores de confianza del artículo 9^o, se podría decir que existen cinco grupos de éstos:

1. Dirección;
2. Vigilancia;
3. Fiscalización;
4. Inspección de las labores; y
5. Empleados personales.

5.1.1 Limitaciones para la Sindicalización de los Trabajadores de Confianza.

Es el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo el que establece que los "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en cuenta en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Por otra parte, existe la incongruencia en la misma Ley

(59) *Ibidem.* p. 159

que establece que los trabajadores sindicalizados sí podrán pasar a ser de confianza, al respecto el artículo 363 establece "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores los empleados de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

Consideramos que la imposibilidad de la sindicalización de los trabajadores de confianza, radica en que el trabajador de confianza puede mover a la empresa en diferentes maneras dada la situación de las labores que desempeñan.

En la Ley Federal del Trabajo burocrático también se fija la prohibición de los empleados de confianza para pertenecer a los sindicatos de los trabajadores del Estado, así lo señala el artículo 70 de este ordenamiento.

Se debe aclarar que, en teoría, los trabajadores de confianza pueden constituir sus propios sindicatos, por lo que no es imposible que ejerzan este derecho.

5.1.2. Extranjeros.

El derecho de los extranjeros a la libertad de asociación profesional que corresponde a Nacionales y a éstos no interpone ninguna prohibición a éstos, a excepción del artículo 372 fracción II que establece que ellos no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

"Al respecto el Maestro Néstor de Buen señala que el hecho de pertenecer a una nacionalidad distinta a la mexicana, no establece en nuestro país un impedimento para pertenecer a un sindicato, solamente - la Ley establece restricciones para con éstos al hecho de ocupar puestos de dirección en los comités ejecutivos de los sindicatos, inclusive dada la cada vez mayor importancia de los sistemas de mercado común y de transferencia de mano de obra, lo más probable es que las restricciones a los extranjeros en cuanto a su número en una determinada empresa y la posibilidad de incorporarse a los directivos sindicales se vayan disminuyendo, obviamente sin perjuicio de limitar la posible intervención política de los extranjeros por la vía sindical". (60)

Existen derechos públicos que se reconocen a todos los individuos, incluyendo a los extranjeros que son: reconocimiento a la personalidad jurídica, derecho de petición en el que se incluye el derecho de acudir a los tribunales, derecho de tránsito, derecho de estancia, derechos todos ellos que la Constitución Política Mexicana consagra en nuestro país.

El reconocer el Estado personalidad jurídica a una persona moral extranjera por cumplirse los requisitos legales exigidos por el derecho interno, trae como consecuencia el otorgamiento a ella de la capacidad jurídica de goce o de ejercicio, es obligación de los Estados

(60) DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. ob. cit. p. 93

el reconocer el derecho de petición y aceptar que los individuos, incluso los extranjeros, pueden acudir a los tribunales a defender sus bienes, posesiones y derechos y no ser privados de ellos, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, ya que así lo señala la Constitución Política Mexicana en sus artículos 14 y 8. Consideramos que las generalidades del derecho de asociación profesional se extiende a todos los trabajadores sin distinción alguna; es suficiente ser sujeto de una relación de trabajo para quedar amparado por el artículo 123 Constitucional.

5.2 La Cláusula de Exclusión de Ingreso y Cláusula de Exclusión por Separación.

5.2.1. Antecedentes de las Cláusulas de Exclusión.

Como antecedente tenemos que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia, apareció en el Contrato Colectivo de Trabajo que se firmó en 1916 con la "Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.". (61)

La primera cláusula de exclusión de ingreso que funcionó en nuestro Derecho de Trabajo, apareció en la "Convención Textil de 1927 con validez en toda la república.

(61) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

ob. cit. p. 309

Es así como la CROM alcanzó un primer logro al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo en favor de los trabajadores sindicalizados.

Transcurrieron dos años, y al anunciarse en 1929 la expedición de una Ley Federal del Trabajo para toda la República Mexicana se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos los 49 y 236, reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión.

Fue considerado un verdadero triunfo para los sindicatos, ya que los proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931 al igual que otras leyes, vivieron bajo la influencia del Derecho civil, lo que explica que no se encuentre en ellos el reconocimiento de la licitud de las cláusulas de exclusión.

El articulado del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1931, garantizaba plenamente las libertades positiva, negativa y de separación; sus artículos 236, 237 y 249 pasaron literalmente a los artículos 234, 235 y 249 fracción III de la Ley de 1931. Pero el artículo 48 reconoció, por primera vez en la legislación del Trabajo la licitud de la cláusula de ingreso sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario. (62)

(62) *Ibidem.* p. 310

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres. No fueron obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aún a las tradicionales del viejo derecho civil.

Tampoco fueron obra directa de la resolución constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora. Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del Derecho del Trabajo como el nuevo ordenamiento de y para la clase trabajadora. (63)

El Maestro Eusebio Ramos nos explica que quizás por experiencia, el Estado se dió cuenta de que los sindicatos recurrían a veces a la violencia y métodos de coacción para adquirir adeptos a sus organizaciones. Considera que, fue por esto que el Estado les permitió el libre juego de las convenciones colectivas y la libertad de que el sindicato consiguiera con apoyo en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en sus párrafos primero y segundo, las cláusulas de exclusión por separación y la de ingreso, ya que con esto se lograba adquirir más fuerza orgánica en la lucha sindical; por el hecho de excluir a los

(63) cfr. *Ibidem*. p. 311

trabajadores que no ingresen al sindicato, sirve para fortalecer a éste.

También se les llamó "Cláusulas de consolidación sindical" sin embargo, no obstante la diferencia en cuanto a su terminología, se considera que tanto una como otra, la de exclusión o la de ingreso, tienden al mismo propósito. (64)

5.2.2. Criterios Terminológicos

Existen muy variadas opiniones en cuanto a las designadas terminológicas de las cláusulas por parte de diversos autores. Así, tenemos que el Dr. Mario de la Cueva las denomina... "Cláusulas, de Exclusión de ingreso y Cláusula de Exclusión de separación".

Señala que, la cláusula de exclusión de ingreso es... "Una normación del contrato colectivo o del contrato Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados". (65)

Es decir, es un acuerdo previo entre empresarios y sindicato, para que sólo proceda la contratación de personal que esté sindicalizado.

64) cfr. RAMOS, Eusebio. ob. cit. p. 164

65) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
t. II. ob. cit p. 308

De igual manera 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 formaba parte". (66)

Néstor de Buen Lozano, se concreta a señalar que la cláusula contemplada en el párrafo segundo del artículo 395 de L.F.T. "Se le denomina corrientemente cláusula de exclusión por separación". (67)

Baltasar Cavazos Flores, opina que la denominación de cláusula de exclusión por separación, le parece... "mala y redundante, así que sólo la llamaremos cláusula de exclusión". (68)

Euquerio Guerrero, considera... "Adecuada la denominación de cláusula de exclusión por ingreso y por separación vertidas por el Doctor Mario de la Cueva". (69)

(66) *Ibidem.* p. 309 y 311

(67) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. ob. cit. p. 793

(68) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edición. Trillas. México, 1986. p. 318

(69) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décima edición. Porrúa. México, 1986. p. 318

Consideramos que la definición realizada por el Doctor Baltasar Cavazos Flores con respecto a las cláusulas de exclusión, al llamarles simplemente cláusulas de ingreso y de separación, se explica el funcionamiento de cada una de éstas y los efectos y consecuencias que traen consigo, por lo tanto, consideramos más acertada esta en cuanto a su denominación.

5.2.3 Cláusula de Ingreso.

Es el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente en su primer párrafo, el que establece lo referente a la cláusula de ingreso y a la letra dice:

Artículo 395 L.F.T.- "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 el de la cláusula de exclusión".

Al analizar el anterior artículo se desprende que, en el contrato colectivo de trabajo puede existir la aceptación de la cláusula de exclusión, la que consiste en que el patrón de determinada empresa se compromete a contratar única y exclusivamente trabajadores sindicalizados,

miembros del sindicato con el que efectuó el contrato a que se obliga.

También establece dicho artículo, que todos los privilegios que tenga el trabajador no le podrán ser anulados o renunciados si éstos no forman parte del sindicato con el que se celebre el contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando éstos ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración de dicho contrato.

Quiere decir esto que dicho precepto se avoca por la defensa del trabajador que no pertenezca al sindicato y que con anterioridad a la celebración del contrato colectivo de trabajo ya prestaba sus servicios a la empresa o establecimiento.

La Cláusula de exclusión de ingreso, también llamada por otros autores cláusula de admisión o de ingreso, obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Por medio de esta cláusula, el sindicato tiene el derecho de cubrir las vacantes que se originen o las que surjan por ser de nueva creación.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad de patrón para seleccionar libremente a su personal.

La forma de negociar dicha cláusula es pactar con el

sindicato que las vacantes se deberán cubrir en un plazo máximo de 72 horas, con el apercibimiento de que de no hacerlo se puede estipular que los sindicatos quedan obligados en beneficio de su propia membresía, a proponer una terna, en vez de un solo candidato. (70)

Según jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, titulada CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO Y DERECHO DE PREFERENCIA, nos dice que "Cuando en el contrato colectivo correspondiente el patrón se obliga a emplear exclusivamente personal que el sindicato contratante le proponga, pero en sus cláusulas se establezca que si solicita dicho personal y en determinado tiempo no le es proporcionado, queda en libertad para emplear cualquier trabajador, pero debe acatar lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo que señala que debe preferir en igualdad de circunstancias, al que le haya servido satisfactoriamente con anterioridad en el puesto, en vez de otro trabajador que no esté en ese caso.

Directo 1010/1957 José Luis Chontal Pérez resuelto el 14 de octubre de 1959. Por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. González de la Vega. Ponente el Sr. Mtro. González de la Vega. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete. Cuarta Sala Boletín 1959 pag. 619.

5.2.4 Cláusula de Exclusión por Separación.

Es el artículo 395 de la L.F.T. en su segundo párrafo, el

(70) cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. ob. cit. p. 161

que faculta a los sindicatos a pedir al patrón la separación de algún trabajador en los siguientes dos casos, cuando algún miembro renuncie a seguir perteneciendo a la organización y cuando es expulsado del gremio.

Cuando se dá el segundo caso, debe seguirse el procedimiento señalado en los estatutos para determinar la responsabilidad del afectado y acordarse su expulsión por las dos terceras partes de los miembros de la agrupación, según lo exige la ley, pero cuando se trata de la renuncia, esta debe darse sin que exista violencia y se debe confirmar que el escrito es auténtico, ejercitando así el renunciante el derecho que la ley le dá al establecer que nadie puede ser obligado a formar parte de una organización sindical.

Al analizar el párrafo segundo del artículo 395 de la L.F.T., observamos que aquí se establece la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas que separen de las mismas a los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o que sean expulsados de éste.

Cuando el sindicato solicite la aplicación de la cláusula a alguno de sus miembros, dicha separación se solicita sin responsabilidad legal para la empresa.

Los efectos de la aplicación de la cláusula de exclusión se traducen en tres:

1. Origina la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se la aplica la cláusula.

2. Trae como resultado la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, como será el que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación, pero sí tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho y que hubiese adquirido en virtud del Contrato Colectivo de Trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa donde labora, o las demás prestaciones que le concede la Ley, tales como el derecho a que le paguen su prima de antigüedad.

3. Ocasiona la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, nos dice que para que proceda la aplicación de la cláusula debe de contener los siguientes requisitos:

I). El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplique la sanción.

II). El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él.

III). El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir requisitos de fondo y de forma.

IV). La aplicación de la cláusula de exclusión debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato. (71)

(71) *Ibidem*. p. 164

Con respecto al primer supuesto de que el trabajador al que se le aplique la cláusula de exclusión debe ser miembro del sindicato que la solicite, parece contraponerse con el precepto consignado en el artículo 396 de la L.F.T., ya que éste establece que "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184". Dicha limitación hace referencia a los trabajadores de Confianza.

Si partimos desde el punto de que en los Contratos Colectivos de Trabajo puede pactarse la cláusula de exclusión, y en el citado artículo 396 de la ley nos dice que, las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa. Parece lógico interpretar que dicha cláusula podrá ser aplicada a todos aquellos trabajadores que no sean considerados como de confianza, pero que no sean afiliados al sindicato.

Tomando en cuenta el segundo punto, en el cual establece que el trabajador desee renunciar a formar parte del sindicato, o debe haber sido legalmente expulsado de él, nos dice el Doctor Mario de la Cueva que, la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato deberá constar por escrito y ser auténtica y que cuando se dé un caso de expulsión, éste debe de estar justificado, porque no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación pierda su empleo. (72)

(72) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II ob. cit. p. 315

El tercer punto requerido para la aplicación de la cláusula de exclusión consiste en que el sindicato debe cumplir con los requisitos de fondo y forma que marca la ley y que son contemplados en el artículo 371.

El cuarto punto, nos indica que la aplicación de la cláusula de exclusión de un patrón al trabajador deberá ser solicitada por el sindicato y por escrito, lo que servirá de constancia al empresario para justificar la separación del trabajador de su empleo, y para que el patrón quede sin responsabilidad, basta que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, además que se convenza que la solicitud hecha por el sindicato y por escrito, sea auténtica y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar pertenezca al sindicato. Una vez comprobado esto, el empresario sin ninguna responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo.

Además, para que sea procedente la aplicación de la cláusula de exclusión, se deben satisfacer una serie de requisitos formales, los cuales están previstos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo y que son los siguientes:

I). La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer la expulsión;

II). Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse

a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato;

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

IV). Los trabajadores no podrán hacerse representar, ni emitir su voto por escrito;

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

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

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

5.2.5 Requisitos para la Aplicación de la Cláusula de Exclusión de Acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"Para que la aplicación de la Cláusula de Exclusión cuando exista en el Contrato Colectivo se conceptúe legalmente, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que, para que las agrupaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable

que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador estén previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros".

Tomo LXVI	...	Dean Delgadillo Alfredo	...	1299
Tomo LXXVIII	...	García Prisciliano	...	1104
Tomo LXXVIII	...	Chinas Alfredo	...	2944
Tomo CXVI	...	Líneas Urbanas de Camiones	...	509

Rojo, S.A.

Jurisprudencia No. 212 Apéndice al Tomo CXVIII pag. 419.

5.2.6 Contradicción entre los Artículos 357 y 395 de la Ley.

Al analizar el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo observamos que este precepto permite tanto a los trabajadores como a los patrones de algún centro de trabajo a unirse en agrupaciones sindicales, para tratar asuntos relacionados con el aspecto laboral de la empresa en la que prestan sus servicios o tengan a su cargo.

Todos los trabajadores pueden pertenecer a cualquier sindicato, sin necesidad de autorización previa, esto es, que no es necesario que el trabajador se dirija a alguna autoridad para que le sea autorizado el pertenecer a un sindicato.

Consideramos que este precepto legal se contradice con lo manifestado en el artículo 395, ya que la sindicalización la otorga como un derecho en el artículo 357, pero en el 395 la toma como una obligación que debe aceptar en un momento dado el trabajador para poder seguir

conservando su empleo.

El análisis realizado de los dos artículos anteriores tiene una importancia especial en el trabajo a elaborar, ya que la sindicalización como lo mencionamos anteriormente es un derecho y no una obligación.

Al respecto el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece.

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

El precepto antes transcrito nos indica que a ningún trabajador se le puede obligar a pertenecer a algún sindicato o a no pertenecer a este tipo de agrupaciones laborales.

Este artículo otorga la libertad amplia y total de los trabajadores, para poder escoger libremente entre el pertenecer o no a determinada organización sindical.

Aquí claramente se puede contemplar la ideología del Legislador, al darle libertad al trabajador para decidir si pertenece o

no al sindicato contratante de la empresa donde presta sus servicios.

Este precepto legal le otorga a los trabajadores una garantía laboral aplicable dentro de su trabajo y cualquier disposición expresa o tácita que se diera en contra de este artículo se tendrá por no puesta, lo que significa que si por alguna circunstancia el patrón llegase a obligar al trabajador a firmar algún documento que desvirtue esta disposición, carecerá de valor legal dicho acuerdo, de igual manera, en el supuesto caso de que el trabajador aceptara la inclusión de alguna disposición expresa en el contrato colectivo de trabajo en la que lo obligue a pertenecer a algún sindicato, esa disposición será nula y carecerá de valor jurídico, aún existiendo el consentimiento del trabajador.

Como podemos observar, la ley tomó providencias hacia la protección del trabajador para evitar el hecho de que algunas organizaciones sindicales o incluso patronos abusen de él.

Es importante el destacar que en la fracción XVI del artículo 123 en su apartado "A" de la Constitución Política Mexicana, se establece una libertad absoluta tanto a los obreros como a los empresarios para constituir sindicatos, pero en ningún momento señala una obligación para pertenecer a éstos, es decir, otorga un derecho, mas no marca una obligación.

De aquí se desprende el que a ningún trabajador se le puede obligar a pertenecer a un organismo sindical, razón por la que estamos

en total desacuerdo con lo estipulado en el artículo 395 en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, ya que se contradice con lo manifestado en el artículo 358 del mismo ordenamiento legal, además de que consideramos también va en contra de lo que marca el artículo 123 constitucional en su fracción XVI.

Razón por la que consideramos se debe realizar una revisión del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, ya que como lo señalamos anteriormente, además de oponerse a lo dispuesto en el artículo 358 del mismo ordenamiento, trata de contradecir el artículo constitucional anteriormente citado, y debemos recordar que la Constitución se encuentra por encima de cualquier artículo de la Ley Federal del Trabajo, por ser ésta la mayor de las leyes dentro del ámbito legal mexicano.

5.3 El Derecho y la Obligación a Sindicalizarse.

La libertad personal de sindicación es un derecho originario de cada trabajador. Las disposiciones que lo rigen son: La Declaración de Derechos Sociales de 1917, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, artículo 123; Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 357; y el Convenio de 87 de la OIT de 1948, ratificado por el Senado Mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Federación del 16 de Octubre de 1956.

En la Legislación Mexicana la sindicación es un derecho de cada trabajador, más no un deber, es por esto que se habla de la libertad personal de sindicación; lo que significa que cada trabajador puede ejercer

su derecho, pero puede también abstenerse. No existe norma en nuestro orden jurídico que imponga la obligación de sindicarse.

La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado, que también se efectuó en dos momentos: el reconocimiento por las leyes ordinarias y el reconocimiento constitucional, proclamado por vez primera en nuestra declaración de Derechos Sociales de 1917.

La libertad sindical es por naturaleza un derecho político, más aún, es ella la que imprime al derecho del trabajo su categoría de derecho político y es también la única institución auténticamente política de nuestra era dentro del sistema capitalista del mundo occidental, porque es la única institución que persigue como finalidades, no solamente beneficios inmediatos cada día mayores para el trabajo, sino además y como objetivo supremo el lograr una sociedad más justa. (73)

En la doctrina se reconocen tres aspectos con relación a la libertad personal de sindicación y son: La libertad positiva de sindicación que se caracteriza como un derecho social que impone el estado y al capital un deber de abstenerse a obstaculizar el ejercicio de ese derecho a constituir sindicatos por parte de los trabajadores y se encuentra señalado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo.

(73) Ibidem. p. 302 y 303

La libertad negativa de sindicación es la otra cara de la libertad positiva de asociación y al igual está estrictamente prohibido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 358 obligar a alguna persona a ingresar a un sindicato y textualmente dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. (74)

La libertad de separación o de renuncia; este tipo de libertad en la práctica casi no se da y al igual que la libertad negativa, fue severamente atacada por los sindicatos que argumentaban que esto impediría el crecimiento de las organizaciones sindicales y que a su vez esto serviría como arma a los empresarios para debilitar a las organizaciones sindicales ya existentes, pese a esto el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, contemplaba este derecho y posteriormente en el último párrafo del artículo 358 de la Ley vigente sigue contenido al indicarnos que: "cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

De lo anteriormente expuesto se desprende que la libertad es un derecho inalienable de los hombres y nada puede justificar el que sean despojados de sus derechos políticos, sociales y laborales y que estos se ejerzan por los líderes en el poder.

(74) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. ob. cit. - p. 609

C A P I T U L O V I
LA SINDICALIZACION DE ACUERDO AL ARTICULO 123 DEL APARTADO "B"
CONSTITUCIONAL

Es la fracción X del artículo 123 apartado "B" constitucional, la que concede la facultad a los trabajadores del Estado a organizarse en sindicatos; para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses.

FuÉ muy difícil el camino que tuvieron que enfrentar los trabajadores del Estado para que incluyeran el apartado "B" en el artículo 123 constitucional.

El 7 de diciembre de 1959, el Senado de la República recibió una iniciativa del Presidente, en la que, haciendo especial señalamiento de que se pretende mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. En los considerandos de la iniciativa, se insiste que los trabajadores del Estado no se encuentran en las mismas condiciones que los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que éstos sirven para producir un lucro, mientras que aquellos que trabajan para Instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública. No obstante esa diferencia, su trabajo también debe ser tutelado, por lo que se estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123 constitucional.
(75)

(75) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. segunda edición. Pac, México 1988. p. 77.

En la iniciativa, en realidad se recogen las protecciones establecidas en el Estatuto que estaba en vigor, siendo el primero de éstos el expedido por el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941 y más tarde el Presidente Gral. Manuel Avila Camacho promulgó un nuevo Estatuto y del que se reconoce la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, aunque se dice asimismo que, en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, será el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que deba intervenir, para así salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de la justicia del país.

En la sesión en la que se dió lectura a la iniciativa, intervinieron los C.C. Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres.

El primero, en su intervención hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y se señaló que, no obstante los ataques y críticas adversas que recibió la promulgación del Estatuto, los veintidós años de vigencia, habían puesto ya a la vista que únicamente sirvió para demostrar que sus impugnadores estaban equivocados, que nunca se alteró la paz, que no se estorbó el funcionamiento del Estado, y que el reconocimiento de los derechos y los deberes de los servidores públicos, sirvió para el progreso y que, en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el rendimiento de éstos era más y mejor logrado y terminó pidiendo la aprobación de sus compañeros para la iniciativa.

Terán Mata, dijo que la figura jurídica del Estatuto si bien,

protegía a los trabajadores del Estado, solamente les daba eso, protección legal; pero que mejor que lograr para ellos una protección de mayor nivel: La Constitucional, que los pondría al nivel de los demás trabajadores mexicanos.

Brena Torres por su parte, señaló la importancia de la iniciativa, equiparable según él, a la inclusión del artículo 123 en la Constitución, pues así se evitaría que algún funcionario con distinto sentido, pudiera derogar el Estatuto. Hizo señalamiento de notorias diferencias entre los obreros y los servidores públicos, de donde se derivan diferentes condiciones de trabajo y derechos también diferentes, aunque no menores. (76)

"Fue hasta el 8 de septiembre de 1960, en que la Cámara de Senadores, como Cámara de Origen, hizo el cómputo de los resultados de las Legislaturas Locales y declaró que la reforma constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de Diputados, que como Cámara Revisora, en su sesión del 27 de septiembre de 1960, declaró reformado el artículo 123 constitucional, con la adición del apartado "B" ya mencionado y se pasó al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960". (77)

6.1 Antecedentes Históricos de la F.S.T.S.E.

En agosto-septiembre de 1936, se celebró un Congreso de Unidad

(76) Ibidem p. 78

(77) Ibidem p. 79

del que surgió una nueva y diferente organización y en la que se agruparon un gran número de trabajadores de diversas dependencias. Es así como se creó la Federación Nacional de Trabajadores del Estado y una de las tareas más relevantes que desempeñó esta Federación Nacional, es la de que en su seno, se hizo el estudio del Estatuto Jurídico.

Los integrantes de esta Federación fueron la Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, Alianza de Telegrafistas Mexicanos, Frente Unico de Trabajadores de Caminos, Sociedad Nacional de Empleados Postales, Sindicato Unico de Trabajadores Federales, SCOP, Unión de Empleados del Gobierno, Ala Izquierda de Empleados Federales, Unión de Trabajadores de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda, Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, Organización de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación y Frente Unico de Trabajadores Oficinistas del Departamento Central.

Una vez aprobado el Estatuto Jurídico donde se autoriza y reglamenta la organización de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cumplimiento de lo que ese Estatuto señala en sus artículos 55 y 40. transitorio, se procedió a organizarse la central única que, según la fracción III del citado numeral 55, es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que es la que será reconocida por el Estado.

Al Congreso Constituyente concurrieron representaciones de los sindicatos de cada una de las Secretarías y Departamentos de Estado y

algunas otras Unidades Administrativas autónomas; el total de Delegados fue de 135 y el día 29 de octubre de 1938 se declaró constituida la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, aunque para los efectos legales, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje concedió el registro hasta el 24 de noviembre de 1940. En esa fecha se le reconoce estar formada por 19 sindicatos; es de mencionarse que en el año de 1992 esta Federación cuenta con 71 sindicatos afiliados y agrupa más de 2 millones de miembros. (78)

6.1.2 Organismo que agrupa a los Sindicatos al Servicio del Estado.

Es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado la central que incorpora en su seno a los sindicatos al servicio de éste y está formada en la actualidad por 71 sindicatos afiliados y son los siguientes:

1. Trabajo y Previsión Social.
2. Aeropuertos y Servicios Auxiliares.
3. Agricultura y Recursos Hidráulicos.
4. Anales de Jurisprudencia.
5. Cámara de Diputados.
6. Contaduría Mayor de Hacienda.
7. Cámara de Senadores.
8. Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.

(78) Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores al Servicio del Estado. ob. cit. p. 127

9. Consejo Nacional de Jubilados y Pensionados del Gobierno Federal y Estatal.
10. Jubilados y Pensionados por el Estado.
11. Casa de Moneda de México.
12. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.
13. Comercio y Fomento Industrial.
14. Comisión Nacional Bancaria.
15. Comisión Nacional del Deporte.
16. Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuito.
17. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
18. Comisión Nacional de Seguros.
19. Comisión Nacional de Valores.
20. Comisión Nacional de Zonas Áridas.
21. Comisión para la Regulación de la Tenencia de la Tierra.
22. Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional.
23. Comité Administrativo del Programa Federal de Construcción y Escuelas.
24. Compañía Nacional de Subsistencias Populares.
25. Comunicaciones y Transportes.
26. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
27. Consejo Nacional de Fomento Educativo.
28. Departamento del Distrito Federal.
29. Secretaría de Desarrollo Social.
30. Educación.
31. Energía, Minas e Industria Paraestatal.
32. Gobernación.
33. Hacienda y Crédito Público.

34. *Impulsora del Pequeño Comercio, S.A. de C.V.*
35. *Instituto Mexicano de Cinematografía.*
36. *Instituto Mexicano del Petróleo.*
37. *Instituto Mexicano de la Radio.*
38. *Instituto Mexicano de la Televisión.*
39. *Instituto Nacional del Consumidor.*
40. *Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.*
41. *Instituto Nacional Indigenista.*
42. *Instituto Nacional de Pediatría.*
43. *Instituto Nacional de Perinatología.*
44. *Instituto Nacional de la Senectud.*
45. *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.*
46. *Laboratorios Nacionales de Fomento Industrial.*
47. *Lotería Nacional*
48. *Marina*
49. *Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional.*
50. *Pesca.*
51. *Poder Judicial del Distrito Federal.*
52. *Poder Judicial Federal.*
53. *Procuraduría Federal del Consumidor.*
54. *Procuraduría General de Justicia del D.F.*
55. *Procuraduría General de la República.*
56. *Productora Nacional de Biológicos.*
57. *Productora Nacional de Semillas.*
58. *Pronósticos Deportivos para la Asistencia Pública.*
59. *Reforma Agraria.*

60. Relaciones Exteriores.
61. Salud.
62. Servicio Postal Mexicano.
63. Sistema de Transporte Colectivo Metro.
64. Sistema Nacional para el Desarrollo de la Familia.
65. Telecomunicaciones de México.
66. Transporte Aéreo Federal.
67. Tribunal de lo Contencioso Administrativo.
68. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
69. Tribunal Fiscal de la Federación.
70. Turismo. (79)

6.2 Objeto de La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

La Federación tiene como objetivos primordiales:

I. Pugnar por la vigencia y la actualización de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en beneficio de sus agremiados.

II. Garantizar y defender los intereses de los sindicatos Federales.

III. Pugnar por las reformas necesarias a las disposiciones jurídicas que mejor garanticen los derechos y prerrogativas de los trabajadores organizados al servicio del Estado.

(79) LOZANO CONTRERAS, José de Jesús. Informe de Labores de la F.S.T.S.E. 1989 - 1992. Impreso Talleres F.S.T.S.E. México 1992. p. 169

IV. Luchar permanentemente por la elevación del nivel económico, cultural, social y político de los trabajadores organizados al servicio del Estado.

V. Luchar por la expedición de leyes de seguridad y previsión social y por la reforma de las ya existentes, tendientes a mejorar las prestaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

VI. Luchar por todo lo que convenga a los intereses de los Trabajadores al Servicio del Estado.

6.2.1 Lema de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

El lema de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado es:

"Por un Estado al Servicio del Pueblo"

El lema es una frase que sintetiza en pocas palabras el ideario, la filosofía, los propósitos y el programa de acción de una asociación e institución.

El lema de la F.S.T.S.E., es demasiado sencillo y fácil de comprender, ya que no es más que la síntesis que expresa los anhelos del pueblo en el sentido de que, el Estado esté a su servicio, de acuerdo con los principios de la Revolución Mexicana.

6.2.2 Del Nombre de la Federación.

La palabra *federación*, significa *alianza, unión*. Unirse para alcanzar con mayor eficacia los fines que le son comunes a diversas organizaciones.

Etimológicamente, vemos que *federación*, es la unión de organizaciones con un programa y propósitos afines.

En el léxico usual, se utiliza la palabra *federación* para referirse a todo lo que forma el Estado Federal, es decir, a los organismos que obedecen a una estructura cuyas partes están eslabonadas a un mismo núcleo, a un Gobierno Central.

Los Estados y Territorios son partes del Estado Federal, por eso se habla de Estados de la Federación.

En la estructura de la F.S.T.S.E. los sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran unidos a ella por disposiciones jurídicas y por mandatos estatutarios que fijan normas de obligatoriedad y de derechos recíprocos.

La F.S.T.S.E. es una central coordinadora de actividades sindicales, sociales y políticas.

Esta central no ejerce funciones autoritarias hacia los sindicatos que la integran, ni lesiona su autonomía interna. Es solamente una central donde convergen las aspiraciones de los trabajadores. Es

una institución que coordina la acción común de los sindicatos para lograr la resolución de sus necesidades de sus organizaciones integrantes.

6.2.3 La Ley Interna de la F.S.T.S.E.

Toda organización tiene normas que rigen su vida institucional. Estas normas son conocidas generalmente con el nombre de estatutos.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado tiene sus propios estatutos, es decir, una serie de normas que constituye la Ley Suprema de su vida como institución constituida.

La palabra estatuto es de origen latino y significa "Ordenamiento eficaz para obligar, regla que tiene fuerza de ley".

Estatutos. "Normas constitutivas o reglas por las que se rigen en su régimen interno las personas morales". (80)

Todos los dirigentes y organismos están obligados a observar fielmente los estatutos, pero en ningún caso están facultados para modificar estos y poner en práctica normas que estén fuera de la Ley Tutelar.

También es cierto que los estatutos no pueden permanecer estáticos, pues

(80) DE PINA, Rafael.- Diccionario de Derecho, sexta edición. Porrúa. México 1989. p. 262

son eminentemente superables; por eso existe un procedimiento para modificarlos, siguiéndose una mecánica de reforma, previamente establecida.

Pero en sí, lo fundamental no es que existan las normas, es decir, que lo importante debe ser el que el trabajador se dé cuenta que existe un estatuto, lo importante es que lo conozca, que lo interprete debidamente, ya que al conocerlos y respetarlos estará el trabajador en condiciones de reclamar los derechos que éstos le señalan, pero a la vez, cumplir las obligaciones correlativas.

Esta central como todos los sindicatos que la forman, tiene sus propios estatutos, pero éstos se han ido modificando en los Consejos y Congresos, para ponerlos de acuerdo con la evolución social del país y con las condiciones y circunstancias imperantes.

En los diversos estatutos de las organizaciones sindicales, así como las de esta central, se inician con una declaración de principios, posteriormente, se exponen todos los asuntos inherentes a su organización por capítulos, en un orden lógico que facilite su manejo y comprensión, y los de esta federación, se estructuran y exponen de la siguiente manera:

**ESTATUTOS DE LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO**

- | | | |
|----------|----|--|
| CAPITULO | I | De la integración, Nombre, Lema, Domicilio, Relaciones de esta Federación. |
| CAPITULO | II | Del Objeto de la Federación. |

CAPITULO	III	De la Estructura de la Federación.
CAPITULO	IV	De la Soberanía y Gobierno de la Federación
CAPITULO	V	De los Congresos Nacionales.
CAPITULO	VI	De los Consejos Nacionales.
CAPITULO	VII	Del Comité Ejecutivo Nacional.
CAPITULO	VIII	De las Representaciones; de las Direcciones y Comisiones Nacionales; Del Instituto Nacional de Capacitación Política-Sindical y Administrativa y de Academia de Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado.
CAPITULO	IX	De las Comisiones Nacionales Autónomas.
CAPITULO	X	De las Obligaciones y Derechos de los Sindicatos Federados.
CAPITULO	XI	Formalidad y Solemnidad de los Actos de -- Transmisión de Poderes Sindicales.
CAPITULO	XII	De las Normas Disciplinarias.
CAPITULO	XIII	De las Cuotas.
CAPITULO	XIV	Del Patrimonio de la F.S.T.S.E.
CAPITULO	XV	Del Término, Disolución y Liquidación de la F.S.T.S.E.

TRANSITORIOS (81)

(81) cfr. Documentos Básicos de la FSTSE. Impreso en los talleres de la FSTSE. México. 1989. p. 31

6.3 Estructura Actual de la F.S.T.S.E.

La soberanía de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se ejerce en los términos del capítulo IV de sus Estatutos, a través de sus órganos superiores de Gobierno, los cuales son los siguientes:

- A). Congreso Federal;
- B). Consejo Federal; y
- C). Comité Ejecutivo Nacional.

A. El Congreso Federal Ordinario, se reúne cada tres años, contados a partir de la fecha de elección del Comité Ejecutivo Nacional y se integra con cinco delegados por cada uno de los sindicatos federales.

El Congreso Federal es la máxima autoridad de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y tiene como principales facultades las siguientes:

1. Nombrar y remover libremente a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y a las Comisiones Nacionales del mismo, así como a los representantes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a los Procuradores del Trabajo ante dicho Tribunal, a los representantes ante la H. Junta Directiva del I.S.S.S.T.E.

2. Intervenir en los conflictos de carácter colectivo que uno o varios sindicatos federales tengan con el Estado a petición del

o los organismos sindicales afectados, o cuando los intereses generales de la F.S.T.S.E. demanden su intervención.

3. Intervenir en la formación de los sindicatos de nueva creación, en todos aquellos organismos públicos que estén sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4. Representar a los sindicatos federales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando le sea requerido.

5. Convocar a los Congresos y Consejos Federales ordinarios, dentro de los plazos señalados en los Estatutos, y extraordinarios cuando lo considere necesario.

6. Conocer y aprobar en su caso, el informe que rinda el Comité Ejecutivo Nacional sobre las labores realizadas durante su ejercicio.

7. Señalará la línea política sindical que deberá seguir el Comité Ejecutivo Nacional.

8. Reformar los Estatutos de la Federación.

9. Aprobar o negar sobre la admisión de nuevos sindicatos.

B. Consejos Federales, éstos serán ordinarios y extraordinarios; los primeros se celebran cada doce meses y los segundos,

cuando el Comité Ejecutivo Nacional lo considere necesario.

El Consejo Federal se integra por tres delegados de cada uno de los sindicatos federales y se reúne de acuerdo con las convocatorias que al respecto emita el Comité Ejecutivo Nacional, y sus principales facultades son las siguientes:

1. Conocer de las renunciaciones que, con carácter definitivo presenten los miembros de las Direcciones y Comisiones Nacionales Permanentes y demás miembros del Comité Ejecutivo Nacional, y resolver lo necesario sobre dichas renunciaciones.

2. Reformar los Estatutos de la F.S.T.S.E., siempre y cuando el Congreso Federal lo hubiera facultado expresamente para ello.

3. Resolver sobre las convocatorias para los Congresos Federales.

4. Conocer y aprobar la admisión de nuevos sindicatos que le sean presentados por el Comité Ejecutivo Nacional.

C. Comité Ejecutivo Nacional, es el órgano de gobierno sindical, representativo de los intereses generales de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Por lo tanto, es el ejecutor de los acuerdos emanados de Congresos y Consejos de los Estatutos en vigor.

El Comité Ejecutivo Nacional es electo en un Congreso Federal y durará tres años en sus funciones.

Para ser miembro del Comité Ejecutivo Nacional y de las demás Comisiones Nacionales Permanentes, se requiere:

- a). Ser miembro activo de un sindicato federado, con antigüedad mínima de cinco años.
- b). Tener una limpia trayectoria sindical.
- c). Ser empleado de base.

Las principales facultades del Comité Ejecutivo Nacional son las siguientes:

1. Ejercer la representación máxima de la Federación.
2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de los Estatutos y Reglamentos de la F.S.T.S.E., así como los acuerdos de los Congresos, Consejos Federales y Plenos.
3. Intervenir en los conflictos internos de un sindicato, a petición de cualquiera de las partes afectadas, ajustando sus procedimientos a las normas internas de cada sindicato.

Los Comités Coordinadores Estatales de la Federación de

Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, son las organizaciones que se constituyen en cada Estado con los servidores públicos dependientes de los Poderes de la Unión en cada entidad federativa, y en total son 31.

Las secciones, subsecciones o delegaciones de los Sindicatos Nacionales de Trabajadores al Servicio del Estado, son parte integrante de cada Comité Coordinador Estatal en su respectivo Estado.

Los Comités Coordinadores Estatales, tienen la representación de la Federación de Sindicatos en cada entidad federativa, para coordinar la acción de los trabajadores al servicio del Estado en sus respectivas jurisdicciones.

Estos Comités dependen directamente del Comité Ejecutivo Nacional de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, quedando sujetos al plan de acción que determinen sus Estatutos, a los acuerdos de los Congresos y Consejos Federales del Comité Ejecutivo Nacional.

En cada municipio, o en las regiones sociogeográficas que abarquen uno o varios municipios de una misma entidad federativa, según lo determine el Comité Estatal, se constituyen Comités Coordinadores Regionales con los trabajadores federales, comprendidos dentro del mismo. Estos organismos dependerán del Comité Estatal correspondiente.

En la actualidad se cuenta con 31 Comités Coordinadores Estatales que tienen la representación de Sindicatos burocráticos en cada

entidad federativa.

De igual forma, se cuenta con 199 Comités Coordinadores Regionales, que se encuentran establecidos en cada municipio con los trabajadores comprendidos dentro del mismo, o en las regiones sociogeográficas que abarquen uno o varios municipios de la misma entidad federativa, según lo determine el Comité Coordinador Estatal.

**6.4 Clasificación de los Sindicatos que Conforman la F.S.T.S.E.,
dependiendo el Sector al que Pertenecen.**

SECTOR AGROPECUARIO

- S.N.T. DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS
- S.U.T. DE LA SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA.
- S.N.T. DEL INSTITUTO MEXICANO DEL CAFE
- S.U.T. DE LA SECRETARIA DE PESCA.
- S.N.T. DE LA PRODUCTORA NACIONAL DE SEMILLAS
- S.N.T. DE LA COMISION NACIONAL DE ZONAS ARIDAS.
- S.N.T. DE LA COMISION PARA LA REGULACION DE LA TENENCIA DE LA TIERRA.

SECTOR COMUNICACIONES

- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES.
- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE MARINA
- S.N.T. DE SERVICIO POSTAL MEXICANO
- S.N.T. DE TELECOMUNICACIONES.

S.N.T. CAMINOS Y PUENTES FEDERALES DE INGRESOS Y SERVICIOS CONEXOS.

S.N.T. AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES

S.N.T. DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA RADIO

S.N.T. DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA CINEMATOGRAFIA.

SECTOR LEGISLATIVO

S.N.T. DE LA CONTADURIA MAJOR DE HACIENDA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS.

S.T. DE LA CAMARA DE DIPUTADOS H.C.U.

S.T. DE LA CAMARA DE SENADORES.

SECTOR SALUD

S.N.T. DE LA SECRETARIA DE SALUD

S.N.T. DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DEL ESTADO.

S.N.T. DEL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA.

S.N.T. DEL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRIA.

S.N.T. DEL INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGIA.

SECTOR COMERCIO E INDUSTRIA

S.N.T. DE LA SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL.

S.N.T. DE LA SECRETARIA DE ENERGIA, MINAS E INDUSTRIA PARAESTATAL.

S.N.T. DE LA IMPULSORA DEL PEQUEÑO COMERCIO.

S.N.T. DE LOS LABORATORIOS NACIONALES DE FOMENTO INDUSTRIAL.

- S.N.T. DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
- S.N.T. DE LA PROCURADURIA FEDERAL DEL CONSUMIDOR.
- S.N.T. DE LA COMPANIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO METROPOLITANA.
- S.U.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DEL ESTADO DE MEXICO.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DEL CENTRO, S.A.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DEL NORTE.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DEL SURESTE.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE MICHOACAN.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE VERACRUZ.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DEL NOROESTE
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO PENINSULAR
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DEL SUR
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE GUERRERO.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO NORTE-CENTRO
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DEL BAJIO
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE SONORA
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE SINALOA.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE TAMAULIPAS.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE CAMPECHE.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE OAXACA.
- S.T. DE DISTRIBUIDORA CONASUPO DE HIDALGO.

S E C T O R S O C I A L

- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE TURISMO.
- S.U.T. DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

- S.N.T. DEL INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA.
- S.N.T. DE LA COMISION NACIONAL DEL DEPORTE.
- S.N.T. DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SENECTUD.
- S.N.T. DE LA LOTERIA NACIONAL
- S.N.T. DE PRONOSTICOS DEPORTIVOS PARA LA ASISTENCIA PUBLICA
- S.N.T. DE JUBILADOS Y PENSIONADOS POR EL ESTADO
- CONSEJO NACIONAL DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL GOBIERNO FEDERAL EST. IMPLES., A.C.

SECTOR URBANO

- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL
- S.U.T. DEL GOBIERNO DEL D.F.
- S.T. DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO METRO

SECTOR EDUCATIVO

- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
- S.N.T. DEL COLEGIO NACIONAL DE LA EDUCACION PROFESIONAL TECNICA.
- S.U.T. DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA EDUCACION PARA LOS ADULTOS
- S.T. DEL COMITE ADMINISTRADOR DEL PROGRAMA FEDERAL DE CONST. ESCUELAS.
- S.T. Y EMPLEADOS DE LA COMISION NACIONAL DE LIBROS DE TEXTO GRATUITOS.
- S.N.T. DEL CONSEJO NACIONAL FOMENTO EDUCATIVO.
- S.U.T. DEL CENTRO DE ENSEÑANZA TECNICA INDUSTRIAL.
- S.N.T. DE LA COMISION DE OPERACION Y FOMENTO DE ACT. ACADEMICAS DEL IPN
- S.T. DEL PATRONATO DE OBRAS E INSTALACIONES DEL I.P.N.

- S.N.T. DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA
- S.U.T. DEL CENTRO DE INV. CIENTIFICA Y EDUC. SUPERIOR DE ENSENADA.
- S.T. ADMINISTRATIVOS DEL CENTRO DE INVEST. EN QUIMICA APLICADA.
- S.U.T. DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES ECOLOGICAS DEL SURESTE.
- S.U.T. DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFISICA OPTICA Y ELECTRONICA.
- S.U.T. DE LA PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS.

SECTOR FISCAL

- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.
- S.N.T. DE LA CASA DE MONEDA DE MEXICO
- S.N.T. DE LA COMISION NACIONAL DE VALORES
- S.N.T. DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA.
- S.N.T. DE LA COMISION DE SEGUROS Y FIANZAS.

SECTOR JURIDICO

- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE GOBERNACION
- S.N.T. DE LA SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES.
- S.N.T. DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA
- S.U.T. DE LA PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL D.F.
- S.N.T. DEL PODER JUDICIAL FEDERAL.
- S.N.T. DEL PODER JUDICIAL DEL D.F.
- S.N.T. DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION
- S.T. DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- S.N.T. DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO Y ADMINISTRATIVO DEL D.F.
- S.T. DE ANALES DE JURISPRUDENCIA.

EMBLEMA DE LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO.



6.5 Crisis del Sindicalismo en México.

Este punto tiene como objetivo el realizar un análisis de las organizaciones sindicales y hacer un balance de su desarrollo o estancamiento como organismo de gestión y de participación política y social en el país.

Consideramos que el sindicalismo en la actualidad atraviesa por una grave crisis. En ella se expresa una inadecuación de las instituciones sindicales ante las nuevas realidades que se han venido gestando en la producción, el Estado y la constitución de la clase

trabajadora.

Los sindicatos hoy en día son instrumentos de representación de una cierta categoría socioeconómica y han sido desbordados por nuevas realidades que los han convertido en organizaciones de representación de los trabajadores sin que con esto justifique su existencia y funcionamiento.

Gran parte de la crisis del sindicalismo mexicano tiene que ver con el agotamiento del antiguo modelo sindical y de esos dirigentes que hoy siguen en el poder, pero cuyo tiempo político ha llegado a su fin.

Este tipo de sindicalismo y de dirigentes trajo como consecuencia una pérdida creciente de independencia y autonomía de clase que provocó la contracción del salario de los trabajadores.

Por otro lado, los sectores patronales han estado estableciendo pactos de unidad consolidando grupos que les posibilitan más poder económico y político y contradictoriamente los trabajadores están cayendo en un proceso de desunión y desarticulación de sus organismos sindicales.

Esto es conveniente para los intereses patronales, ya que con esto tendrá frente a sí a un contrincante debilitado para todo tipo de negociación.

Gran parte de la crisis de las dirigencias sindicales se

a operado en el terreno de la producción: la modernización de las empresas ha implicado una profunda modificación de los contratos colectivos de trabajo y de las relaciones obrero patronales, como resultado de estas modificaciones se palpa el aumento de la intensidad de trabajo y la reducción del salario global.

Esta reestructuración se ha provocado por:

1. La introducción de nuevas tecnologías.
2. La intensificación del trabajo y su ritmo y a provocado la depreciación del trabajo y la desocupación, esto ha ocasionado los intentos de sector patronal de suprimir de los contratos colectivos de trabajo el control de los trabajadores sobre el proceso de trabajo, sobre la contratación de personal, sobre el escafolón, etc.

Es importante el observar la creciente ola privatizadora de empresas públicas, desde la minería hasta la banca, la que se ha dado a través del saneamiento de la vida sindical, esto es para hacer más atractiva su venta, el Estado ha desmantelado a estos sindicatos despidiendo a sus trabajadores , para después contratarlos selectivamente.

El Estado en su búsqueda por atraer inversiones extranjeras a concedido facilidades a los inversionistas y a una mano de obra barata.

Otro de los males del sindicalismo en nuestro país se ha desarrollado en sus relaciones con el Estado, pues éste no a sido capaz de mantener la capacidad adquisitiva del salario y mucho menos a podido influir en la determinación del gasto público destinado a la educación,

salud, vivienda y recreación, lo que con tristeza se observa es que se ha reducido paulatinamente.

Tampoco se ha avanzado en políticas públicas de beneficio a las clases trabajadoras pero en cambio se ha observado un apoyo a los grandes capitales, tratando de expulsar la influencia de los sectores populares, así como del sindicalismo.

Otra de las causas del debilitamiento del sindicalismo es el divisionismo que existe dentro de estas organizaciones y en las federaciones y confederaciones a las que pertenecen, entre más haya entre los sindicatos, mayor desorientación y confusión existirá entre sus miembros y así más decaerá el movimiento sindical y más se entorpecerá su labor, esto provocará el que no haya una concertación con el poder público si los organismos sindicales no son fuertes y representativos.

Es por esto que se debe luchar por una mayor unidad sindical, una mayor cohesión y cooperación, sólo así se podrá fortalecer la figura sindical y lograr su avance.

El Estado establece y habla con las dirigencias sindicales sobre un pacto de productividad y eficiencia en el trabajo, pero en gran parte trata de eludir el tema sobre la reivindicación salarial, consideramos que es posible elevar la productividad al mismo tiempo que elevar los salarios de los trabajadores, ya que son tareas que se pueden abordar simultáneamente.

Esto implica, entre otras cosas, dejar atrás un conjunto de prácticas que se convertían en obstáculos para elevar el nivel de vida del trabajador, evitar la corrupción en estos organismos y pugnar por un sindicalismo social que ayude a sus miembros a resolver sus necesidades.

Consideramos que el mayor mal que ha provocado el desgaste y desprestigio de los sindicatos lo constituye la corrupción en la que los culpables de esto son los líderes sindicales, salvo honrosas excepciones, que en la gran mayoría de los casos es gente corrupta, que oculta entre la bandera del sindicalismo ejerce el poder que los trabajadores les otorgan, se sirven del puesto que ocupan para satisfacer sus intereses personales, traicionando con esto a los que representan y que fueron los que hicieron posible el que ocuparan la dirección sindical.

Estos líderes ven en el sindicalismo un medio de lucro para enriquecerse olvidándose o haciendo a un lado la defensa de los intereses de los trabajadores que representan y muchas veces tal parece que se encargan de proteger los intereses patronales, recibiendo a cambio como contraprestación una serie de dádivas, ocasionando el control del sindicato a través de su directiva que obligada por el patrón ejercerá una actividad de freno y control de las inquietudes de la clase trabajadora.

La labor sindicalista ya no se da como una actividad de servicio en favor de la clase trabajadora sino que, por el contrario, los puestos de directivo sindical hoy en día se miran como un anhelo de progreso y beneficio personal, lo que también ha ocasionado el rechazo y desconfianza hacia estos organismos.

Estas organizaciones ya no son como lo fueron en sus inicios, en la que sus líderes, verdaderos sindicalistas, actuaron por el beneficio general haciendo a un lado sus intereses personales.

Consideramos que el ser dirigente sindical es una posición de gran responsabilidad y no de privilegio como algunos líderes piensan, ya que al ser representantes de un grupo numeroso de personas, los convierte en responsables de los intereses de sus representados y su obligación es cuidar y tratar de lograr más y mejores conquistas laborales en favor de los trabajadores sindicalizados.

Es evidente que un líder comprado empleará tácticas dilatorias o evasivas para la solución de los requerimientos de los trabajadores agremiados, pero en cambio él se allegará una serie de canonjías y beneficios personales, el costo, la venta de sus agremiados y el resultado la decepción de los sindicalizados que se ven engañados al haber sido utilizados como escalón para las aspiraciones y ambiciones mezquinas de individuos corruptos, que pronto olvidan las promesas emitidas en sus campañas de proselitismo.

Si la esencia del sindicalismo no se hubiese perdido y los líderes sindicales emplearan correctamente el poder que les otorga la base trabajadora, la situación de los empleados sindicalizados sería otra y les permitiría obtener salarios capaces de satisfacer sus necesidades más elementales como son alimentación, habitación, educación y esparcimiento, tal y como lo señala nuestro máximo ordenamiento legal que es la Constitución en su artículo 123 fracción VI segundo párrafo, sin embargo

la realidad es otra, y hoy en día el trabajador sindicalizado percibe salarios de hambre que les permite apenas sobrevivir, observando con tristeza el enriquecimiento de los dueños de los medios de producción y como contraste a esto la gran pobreza de los trabajadores.

El sindicalismo hoy en día enfrenta una burocracia que fue formada en el periodo Cardenista en el que se estableció un pacto social con este régimen, esta dirigencia sindical ha conducido a las centrales más importantes de nuestro país prácticamente hasta nuestros días.

El sindicalismo abandonó a partir de 1980 el propósito esencial para el que fue creado.

Es importante el recordar que el sindicalismo mexicano, que se formó en la época del Cardenismo y que fue modificado en la época del Alemanismo, tenía como elemento de funcionamiento la consideración de que el sindicato era el representante de los intereses de los trabajadores y que daba un mayor presupuesto estatal destinado a gastos de educación, salud, vivienda, etc. y que influía en las políticas de tipo salarial que fijaba el Estado, es decir, este tipo de sindicalismo era el canal único para resolver las demandas de los trabajadores, la labor de esta dirigencia sindical consistió en la labor de negociación a través de ser parte integrante del partido oficial.

Hoy frente a otras realidades que hemos palpado como son el adelgazamiento del Estado, la reducción del gasto público destinado a demandas de carácter social, este tipo de dirigencias sindicales se ha quedado con muy poca oportunidad de influir y de actuar dentro del marco

del Estado.

Es por esto que ante lo inadecuado del viejo sindicalismo, proponemos el procurar una opción de cambio a través de nuevos cuadros de relevo en estas organizaciones, los que deberán de tomar en cuenta las experiencias de construcción y funcionamiento sindical, analizar las fallas en que se ha incurrido y combatir las, para provocar así el desarrollo de una clase trabajadora capaz de enfrentar con éxito la crisis por la que actualmente atraviesan estas organizaciones.

Las organizaciones sindicales tendrán que enfrentarse a problemas graves como son el desempleo, ya que de acuerdo a datos obtenidos en las instalaciones del Congreso del Trabajo nos revelan que hasta el momento existe una desocupación de 7 millones de mexicanos, cifra que podría incrementarse ante el continuo cierre de pequeñas y medianas industrias.

Para esto el Congreso del Trabajo tendrá que concertar con el Estado y con el sector empresarial medidas que detengan este grave problema, ya que debido a la modernización de las plantas industriales se ha provocado un número considerable de despidos de trabajadores.

También es necesario realizar un programa de reactivación de pequeñas y medianas industrias que existen en el país para que éstas ya no cierren o quiebren y sobre todo ante la inminente puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio en la que las industrias tienen que manifestar una férrea competitividad.

En caso de no hacerse esto, las micro, pequeñas y medianas

empresas tienen un futuro incierto y en el que sus únicas alternativas serían fusionarse con los grandes industriales, convertirse en maquiladoras o desaparecer, situación que provocaría el que se agudizara este problema.

6.5.1 Educación Sindical y su Importancia.

Consideramos que para el buen funcionamiento de una organización sindical debe existir un programa de educación sindical.

El éxito de este programa de educación sindical estribará en la capacidad que posea la organización para delimitar sus necesidades básicas y dentro de éstas sus necesidades de formación. La educación impartida a los trabajadores debe encaminarse a contribuir a resolver aquellas necesidades en función de fortalecer la gestión política y administrativa de las organizaciones, transformándolas para su crecimiento y calidad de sus acciones.

Es muy difícil que las organizaciones sindicales avancen hacia el logro de sus objetivos sin la preparación adecuada, algunas alternativas de la organización ligada a la estrategia educativa pueden ser:

a) Preparar nuevos cuadros y conformar equipos organizativos capaces de analizar con los trabajadores sus problemas políticos y sociales de vida y trabajo.

b) Mejorar sus medios educativos y de divulgación para comunicar con éxito los pensamientos sindicales.

- c) Mejorar la imágen pública de estas organizaciones.

- d) Pugnar por la identidad cultural de los trabajadores y su importancia política y social en el desarrollo de la sociedad civil.

- e) Definir el papel de los sindicatos en las comunidades y en la sociedad, aportando soluciones efectivas a los problemas existentes.

El objetivo es despertar la fuerza potencial de la clase trabajadora para presionar, denunciar o para negociar en plano de igualdad con quienes violan las leyes y los derechos de los trabajadores.

Una organización sindical mejor formada, preparada y organizada será capaz de otorgar un mejor servicio y resultado a los miembros que la integran.

Esta tarea educativa conlleva la necesidad primordial de que el trabajador se indentifique como una clase capaz de promover cambios, de lograr un mayor respeto a sus derechos y se les tome en cuenta en las decisiones que se tomen.

Los sindicatos deben ser participativos y democráticos, deben involucrar a las bases en sus decisiones, ya que el apoyo de éstas será la plataforma sobre la que adquirirá mayor legitimidad social y política.

Para lograr este programa educativo es de gran importancia el que se creen institutos de capacitación política sindical que serán de

gran utilidad entre los sindicatos que desean preparar a sus nuevos cuadros, ya que en ellos se impartirán cátedras de conocimientos en materia laboral y técnica jurídica, para saber ante que autoridad hay que recurrir y que planteamientos efectuar para solucionar los conflictos que se le presenten.

Es importante señalar que en la central de los sindicatos burocráticos ya existe un instituto de capacitación sindical e incluso se han impartido cursos de derecho burocrático a nivel licenciatura, lo que consideramos un gran acierto, ya que con esto se pueden transmitir conceptos más amplios de los derechos y obligaciones de los trabajadores y lo que traerá consigo una mejor defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Consideramos de suma importancia el que a los aspirantes a dirigentes sindicales se les impartan estos conocimientos, ya que con esto se logrará una preparación adecuada y con la que se podrá obtener mejores conquistas laborales.

Si tomamos en cuenta que por parte de los patrones, éstos siempre tratarán de contar en su equipo de colaboradores de los mejores elementos como son: buenos abogados, contadores, administradores, etc. y además de que cuenta con los medios económicos para lograr esto y de que no reparará en el pago de cursos de actualización de conocimientos que serán útiles para el manejo de sus empresas y que garantizarán la salvaguarda de sus intereses, y si por el lado de los trabajadores no se cuenta con dirigentes preparados que exijan el debido cumplimiento de los derechos de sus representados, éstos se encontrarán en un estado de desventaja que traerá consigo resultados desfavorables para la clase trabajadora.

6.5.2 La Organización como Principio Básico en el Funcionamiento de Los Sindicatos.

Toda organización sindical debe de contar con una secretaría de organización preparada y dinámica, ya que en ella recaerá la responsabilidad del debido funcionamiento de estos gremios; a través de esta secretaría se plantearán las tácticas y estrategias a seguir para cualquier procedimiento que decida efectuar el sindicato.

Consideramos que una secretaría de organización adecuada deberá de preparar y programar todos los actos, tanto civiles como políticos en que participe el sindicato, será la encargada de proporcionar al dirigente sindical de todo lo necesario para un óptimo desempeño de las actividades a efectuar.

Un sindicato bien organizado, será un sindicato capaz de enfrentar con éxito los retos y problemas que se le presenten, y si no cuando menos ejercerá una mejor defensa en la lucha de los derechos de los trabajadores y provocará el respeto tanto del patrón, como el de otras organizaciones sindicales.

Un sindicato bien organizado será un sindicato unido que contará con una estructura funcional que le permitirá un adecuado desarrollo de sus actividades.

6.5.3. Renovación de Los Cuadros de la Dirigencia Sindical.

La renovación de los cuadros de dirigencia sindical tiene como objetivo el que las directivas sindicales se renueven periódicamente

para evitar el estancamiento de ideologías y también para tratar de acabar con grupos nefastos existentes en algunas organizaciones, las que a través de la reelección acaparan el poder del sindicato y provocan el que sólo un pequeño grupo de trabajadores puedan obtener la directiva sindical, limitando y hasta coartando el derecho de los demás, de poder participar en Ésta, es por lo que proponemos el concepto de mayor participación política de los miembros que integran la organización.

Dichos cuadros aspirantes deberán ser preparados adecuadamente para poder hacer una apropiada selección de estos futuros representantes; deberá de efectuarse de entre los agremiados que cuenten con un mayor grado o nivel de preparación cultural, siendo conveniente analizar si entre la base trabajadora se encuentran elementos con conocimientos en derecho, administración, contaduría, etc., (pasantes o titulados), que tengan conciencia de sus derechos como trabajadores, vocación y espíritu de lucha en favor de sus representados, que cuenten con facilidad de palabra para que al momento de plantear sus peticiones se hagan entender debidamente, ya que muchas veces la elección de los candidatos a dirigentes sindicales se orienta sólo al carisma o simpatía; descuidando el factor preparación, resultando el fracaso de las gestiones de líderes sindicales que carecen de dicha capacidad, involucrando en este resultado adverso a los trabajadores integrantes de la organización y lo peor es que repercutirá en las familias que dependen de ellos.

La clase trabajadora frente al cambio tan profundo que se está dando en la sociedad en su conjunto, frente a la aparición de las nuevas tecnologías, deberá adecuar políticas inteligentes con una tendencia y

posibilidad de defensa, para realmente representar los intereses de la clase trabajadora.

Es decir, si el trabajador no tiene elementos de poder y no se cuenta con sindicatos con el respaldo de la base trabajadora hacia este y se actúa con políticas inadecuadas que no respondan a las necesidades de los trabajadores, el resultado no será nada satisfactorio.

6.5.4. Independencia en los Organismos Sindicales.

La independencia en los sindicatos es de gran importancia, ya que una organización sindical autónoma adquiere credibilidad y confianza entre sus miembros y el equipo dirigente también adquirirá ésta, entre menos dependencia se tenga de este, menores serán los compromisos que la directiva sindical tendrá con el patrón, lo que le dará mayor libertad de acción y ocasionará mayor confianza para solicitar el incremento de las prestaciones o el planteamiento de otras nuevas.

6.5.5. Importancia del Contacto de la Directiva Sindical con la Base Trabajadora.

Es importante que una directiva sindical rinda cuentas de todas sus actividades periódicamente; proponemos un máximo de cada 3 meses, para así evitar ser un sindicato apartado de su base; tomar en cuenta sus opiniones y que los planes de trabajo surjan de la misma agrupación para ser proyectados y ejecutados por el comité ejecutivo sindical.

Toda dirigencia sindical debe evitar cortarse de su base trabajadora, el dirigente sindical debe estar en estrecho contacto con esta

para así saber del terreno que pisa y el campo laboral en que se está desarrollando.

Consideramos este elemento de gran importancia para que así se adquiriera confianza en el sindicato, también es una prioridad el tener diálogo más cercano y claro con los miembros del mismo.

6.5.6 Corrupción en las Organizaciones Sindicales.

Para atacar ese grave problema que ha perjudicado la imagen de los sindicatos, creemos que sería de gran utilidad para estas organizaciones, la creación de una contraloría interna que actuara en estos organismos, con el objeto de establecer una estrecha vigilancia en los manejos del patrimonio de estos por parte de los líderes representantes de los trabajadores que los forman, ya que con esta vigilancia se obligará al líder a ejercer correctamente sus funciones.

Este planteamiento tiene como fundamento el observar los abusos que se cometen en muchos sindicatos por parte de los líderes sindicales, en los que muchas veces se coluden con los patrones y traen perjuicio a los intereses de la clase trabajadora.

Es inconcebible el que el líder antes de ingresar a dirigir el sindicato percibe el sueldo y prestaciones de cualquier trabajador ordinario pero la realidad, nos demuestra en la mayoría de los casos que ya estando en funciones al dirigente sindical se le incrementan en forma considerable sus prestaciones y salario.

Es obvio deducir que el otorgamiento de este tipo de canonjías tiene como objeto el frenar al líder como gestor de las peticiones de clase trabajadora que representa, y es triste ver que mientras el dirigente sindical se enriquece, los demás trabajadores observan con desesperación que sus peticiones no son tomadas en cuenta o se les dan largas para la resolución de las mismas. El líder sindical constituye un obstáculo para los empresarios y ese obstáculo hay que brincar a cualquier costo y lógicamente es menos costoso comprar a una persona, que a todo un sindicato satisfacer sus requerimientos .

Es por esto, que se propone la creación de este organismo de control en los sindicatos para acabar o remediar en gran parte la corrupción existente en este tipo de organizaciones.

6.5.7 De la Integración de la Contraloría.

Proponemos que la integración de esta contraloría sea formada por miembros del sindicato que no pertenezcan al comité ejecutivo, para así dejar a salvo la autonomía de los mismos y no permitir la infiltración de personas ajenas a las organizaciones sindicales.

Sugerimos que esta comisión sea integrada por un mínimo de tres personas y un máximo de cinco y que se elijan por su comprobada honestidad, lealtad y convicción sindicalista, de preferencia personas que cuenten con cierta antigüedad de militancia en la organización, ya que esto le permitirá conocer la problemática existente en el gremio.

Es necesario mencionar que en la estructura orgánica de

algunos sindicatos existen comisiones llamadas de vigilancia, que en un momento dado son los encargados de efectuar esta función, pero en la realidad de los hechos nos han demostrado que en la gran mayoría de las veces se coluden con los dirigentes y se olvidan de desarrollar honestamente su función.

El funcionamiento de esta comisión deberá estar encaminada a efectuar una minuciosa inspección del manejo de las cuotas sindicales, así como de las diversas transacciones que se realicen con el patrimonio sindical y de las gestiones que el líder realice; una vez concluida la verificación correspondiente esta comisión emitirá un informe detallado a la asamblea en donde manifestará su conformidad, o informará a ésta de las anomalías detectadas a la administración sindical, para que sea la asamblea en pleno la que decida la acción pertinente a tomar.

También una vez electo el líder sindical, por medio de esta comisión se le podría solicitar una manifestación de sus percepciones económicas y de sus bienes, para que una vez entregada ésta, informe a la asamblea en el momento que se detecte cualquier acto de enriquecimiento inexplicable, asimismo, sería este órgano de control el que fijaría que prestaciones adicionales se le otorgarían al líder y cual sería el monto de éstas, así como de que forma se le pagarían.

6.5.8. El Sindicalismo ante el T.T.L.C.

Las organizaciones sindicales deberán de ser muy cautelosas con respecto a la firma del Tratado Trilateral de Libre Comercio, en el que la negociación y en su caso la concertación del citado tratado no sirva

de pretexto para pretender violar los derechos fundamentales de los trabajadores como son la libertad de asociación y de huelga, seguridad social que se consignan en el artículo 123 Constitucional y en sus leyes reglamentarias; es importante no perder de vista en la negociación las repercusiones del tratado de libre comercio para la pequeña y mediana industria que no tiene las posibilidades del gran consorcio y por tanto no está en condiciones de integrarse a la nueva realidad que se presenta, a menos que disponga de información adecuada y tiempo razonable, así como asesoría, financiamiento y mecanismos de apoyo, ya que de otra manera esto provocaría el cierre de esas pequeñas y medianas industrias provocando desempleo. (82)

Debemos tomar en cuenta que la apertura económica ya se dió y que con ella hasta ahora los trabajadores sólo han tenido experiencias negativas para su economía personal y la reducción por varios años de su poder adquisitivo; desde que se inició la apertura al comercio exterior, se han sucedido cierre de empresas, reducción de jornadas, todo ello motivado por el ingreso de productos extranjeros preferidos por su novedad y hasta por calidad y tal vez precio que han abarrotado el consumo nacional. (83).

Deben quedar fuera de la negociación todas aquellas condiciones que dañen el empleo y nivel de vida de los trabajadores.

(82) RODRIGUEZ ALCÁINE, Leonardo. en la Prensa 19 de Agosto de 1991. México. p. 30.

(83) SAUCEDO SERRANO, Joel. en la Prensa 19 de octubre de 1992. México. p. 2.

Es lógico que el T.L.C. provocará una serie de ajustes en muchas actividades industriales que por sus características no podrán ser competitivas con las industrias de los otros dos países participantes, es por esto que el gobierno debe iniciar programas de reentrenamiento y capacitación de los trabajadores desempleados o con amenaza de desocupación para ocuparlos con eficacia y competitividad a otras actividades, obligando con esto a una urgente revisión del sistema educativo sobre la base de la formación de jóvenes en áreas técnicas y profesionales dando preferencia a oficios y tareas especializadas necesarias para las nuevas actividades.

(84)

De celebrarse el tratado, es urgente la modernización de la planta productiva con el objetivo de generar más fuentes de trabajo con condiciones dignas y que tiendan a una distribución más equitativa de las ganancias producidas y dar participación a las organizaciones sindicales en el desarrollo de nuevos proyectos en la introducción de innovaciones tecnológicas, medidas de producción y organización, así como optimizar los programas de calificación de la mano de obra.

(84) GODIO, Julio. Reflexiones Sobre los Desafíos Actuales del Sindicalismo, Segunda edición, 3er. Mundo. Bogotá 1991. p. 29.

CONCLUSIONES .

1. El objetivo de la formación de los sindicatos implica la unión de los trabajadores a través de estas organizaciones para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

2. La formación de los sindicatos de trabajadores se traduce en un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales de los trabajadores.

3. Las asociaciones profesionales de los patronos persiguen objetivos diferentes a la de los trabajadores y sus fines se basan en la defensa de sus intereses, como son el capital y la propiedad privada.

4. La constitución de toda organización sindical es un acto de hombres libres que no debe ser limitada ni entorpecida por las autoridades públicas, siempre que se actúe de acuerdo a lo establecido en los ordenamientos legales.

5. La sindicalización es un derecho de cada trabajador y nunca debe contemplarse como un deber u obligación, toda vez que en nuestra legislación laboral nacional e inclusive en el derecho internacional general, no establece la obligación a sindicalizarse.

6. Debe ser resuelta la crisis por la que actualmente atraviesa el sindicalismo en México a la brevedad posible, porque tal parece que la existencia de estos organismos es teórica, ya que su poder

de gestión se ha reducido al mínimo con respecto a los patrones y al Estado.

7. Los sindicatos deben recobrar el terreno perdido y emprender una tarea de reconstrucción en la que sus conquistas sindicales obtenidas, se contemplen como derechos no sujetos a negociación.

8. Los organismos sindicales deben luchar por establecer una limitación que marque las atribuciones que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo le otorguen a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, evitando con esto que su intervención más allá de lo que la ley le permita cause perjuicios a los sindicatos, y como ejemplo tenemos los acontecimientos de la Hulera Tonnel, Cervecería Modelo, Ford, Motors Company de Cuautitlán, la empresa Minera Cananea y Aeroméxico, testimonios fieles de las violaciones a los derechos de la clase trabajadora.

9. Evitar en las centrales sindicales el divisionismo existente entre ellas y pensar en la unidad, analizar en el seno del Congreso del Trabajo la problemática por la que atraviesan estas organizaciones sindicales y buscar mecanismos y soluciones que favorezcan a los trabajadores.

10. En la actualidad el Sindicalismo en México no ejerce una presión sobre el Estado, es decir, su poder de gestión se encuentra sumamente mermado y sólo se le considera como organismo representativo de la clase trabajadora.

11. Se debe atacar la crisis del sindicalismo evitando los siguientes puntos:

- a. La corrupción por parte de sus dirigentes
- b. Estancamiento de la ideología de la organización.
- c. Falta de educación y preparación de futuros cuadros de dirigencia sindical.
- d. Sumisión por parte de los líderes sindicales a políticas de freno a las inquietudes de sus representados.

12. Toda organización sindical debe tener un plan ideológico que le permita en un momento determinado saber cual es el rumbo que se debe tomar para la obtención de determinadas prestaciones, así como para la defensa de los intereses de la organización, siempre encaminados al beneficio de sus agremiados.

13. Se debe escoger de entre los miembros que integran el sindicato, los mejores elementos capaces de ocupar los puestos de dirección sindical, que tengan espíritu de servicio y responsabilidad en beneficio de los trabajadores pertenecientes al gremio.

14. Debe existir en todas las organizaciones sindicales una comisión especial designada por la asamblea general, que vigile la actuación de los líderes sindicales y en caso necesario, sea esta la que consigne ante las autoridades competentes a líderes nefastos.

15. Establecer una escuela de capacitación política

sindical que prepare a posibles futuros dirigentes, para que cuenten con una capacitación que les permita establecer una digna defensa de los intereses de los trabajadores que integren la organización.

16. Procurar ser una organización con ideología y autonomía propia, que cuente con gente conocedora de la problemática del organismo sindical, que sea preparada y fiel a ésta y que además sea capaz de enfrentar estos problemas y obtener avances significativos.

BIBLIOGRAFIA

1. BASURTO, Jorge. Cárdenas y el Poder Sindical. Era. México 1983.
2. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliográfica. Argentina. 1959.
3. CANTÓN MÖLLER, Miguel M. Derecho del Trabajo Burocrático. segunda edición. Pac. México 1988.
4. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. quinta edición. Porrúa. México, 1991.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edición. Trillas. México. 1986.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Quinientas Preguntas Laborales más Usuales Sobre Temas Laborales. tercera edición. Trillas. México. 1989.
7. CLARK RUTH, Marjorie. La Organización Obrera en México. cuarta edición. Era. México. México 1983.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. t. II. séptima edición. Porrúa. México 1987.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. segunda edición. Porrúa. México. 1983.
10. D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. t. II. Ediar. Argentina. 1961.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. II. quinta edición. Porrúa. México. 1989.
12. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. II. Porrúa. México, 1986.
13. Digesto. CD. L. 3. T. 4. 1.
14. DORANTES SEGOVIA, Luis José. Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado. Talleres gráficos de la F.S.T.S.E. México. 1982.
15. Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Edición conmemorativa. Impreso en los talleres de la F.S.T.S.E. México 1976.
16. GARCIA ABELLAN. Introducción al Derecho Sindical.

17. GARCIA, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta edición. Ariel. Barcelona 1973.
18. GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. trigésima tercera edición. Porrúa. México 1982.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décima quinta edición. Porrúa. México. 1986.
20. JORDAN, Fernando. Historia Gráfica de México. t. IV. Novedades editores. México 1983.
21. MORA ROCHA, Juan Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. segunda edición. Pac. México. 1992.
22. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. sexta edición. Madrid. 1960.
23. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Cárdenas editor. México. 1978.

LEGISLACION.

1. Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, ed. de la Secretaría de Gobernación, México - 1988.
2. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. segunda reimpresión. Pac. México, 1992.
3. Ley Federal del Trabajo. sexta edición. Esfinge. México, 1992.
4. Ley Federal del Trabajo de 1931

JURISPRUDENCIA

1. Ejecutorias del 3 de Julio de 1942 - Toca 1760/42 Magdalena Herrera.
2. Coalición. D. 4590/46 Antonio López Rivera Junio 1947.
3. Cláusula de Exclusión D. 1016/1957 José Luis Chontal Pérez. Cuarta sala Boletín 1959 pag. 69.
4. Cláusula de Exclusión D. 898/1957 Petra Quevedo 18 de septiembre de 1957. cuarta sala Boletín 1957 pag. 629.
5. Cláusula de Exclusión Jurisprudencia No. 212 apéndice al tomo CXVIII pag. 419.

HEMEROGRAFIA

- RODRIGUEZ ALCAINE, Leonardo. en la Prensa de Agosto de 1991. México.
SAUCEDO SERRANO, Joel en la Prensa 19 de Octubre de 1993. México.

OTRAS FUENTES

1. Enciclopedia de México, t. XI. Novedades editores. México 1977.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. décimo sexta edición. Porrúa. México 1989.
3. Documentos Básicos de la F.S.T.S.E. Impreso en los talleres de la F.S.T.S.E. México 1982.