

498
2j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ATB
444

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

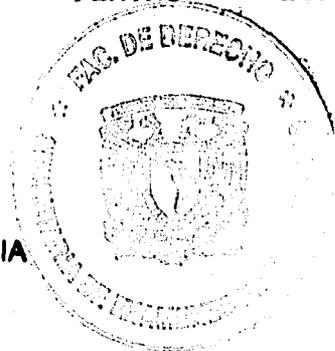
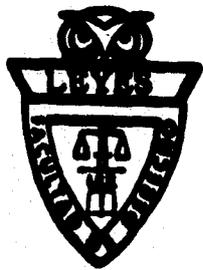
**FINALIDAD DEL SINDICALISMO EN
MEXICO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

ALEJANDRA PLATAS LOPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

1996



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 mis Padres:

Por la gran fortuna de tenerlos,
por el cariño, apoyo y confianza
que siempre me han brindado, y
la promesa de seguir siempre
adelante.

A mis Hermanos:

Por la paciencia y comprensión
que siempre me han brindado.

A mis Amigos:

Por brindarme su amistad
incondicional.

FINALIDAD DEL SINDICALISMO EN MEXICO

CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

	PAG.
1.1. CONCEPTO DE SINDICATO	1
1.1.1. Etimología	2
1.1.2. Definiciones doctrinales	2
1.1.3. Definición personal	6
1.2. CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS	7
1.2.1. Sindicatos de trabajadores	8
1.2.11. Gremiales	8
1.2.12. De empresa	9
1.2.13. Industriales	10
1.2.14. Nacionales de industria	10
1.2.15. De oficios varios	11
1.2.2. Sindicatos de patronos	11
1.2.21. Locales	12
1.2.22. Nacionales	12

CAPITULO SEGUNDO CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

2.1. CONSTITUCION DEL SINDICATO	14
2.1.1. Elementos subjetivos	16
2.1.2. El consentimiento	27
2.1.3. La forma	31

2.1.4. El objeto	31
2.1.5. Los estatutos	35
2.1.6. Los reglamentos	42
2.2. EL REGISTRO	43
2.2.1. Solicitud de registro	45
2.2.2. Autoridades que otorgan el registro	49
2.2.3. Casos de negativa del registro	51
2.2.4. Registro automático	53
2.2.5. Resolución o constancia de registro	57
2.2.6. La cancelación del registro	58
2.3. PERSONALIDAD Y CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS	59
2.3.1. La capacidad jurídica de los sindicatos	61
2.3.2. La personalidad jurídica de los sindicatos	63
2.4. FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCION DE LOS SINDICATOS	67
2.4.1. Admisión, expulsión, derechos y obligaciones de los sindicatos	67
2.4.2. Los órganos sindicales	78
2.4.21. La asamblea	78
2.4.22. La directiva	80
2.4.3. El patrimonio sindical	83
2.4.4. Obligaciones y prohibiciones	84
2.4.5. La disolución de los sindicatos y sus efectos.	86

CAPITULO TERCERO
ANTECEDENTES HISTORICOS

3.1. INTERNACIONALES	88
-----------------------------	-----------

3.1.1. El término romano collegia	89
3.1.2. El régimen corporativo (a partir de los siglos XII y XIII)	90
3.1.3. La associations compaigniques y gesellenverbanden (siglo XVI)	94
3.1.4. La ley de Chappelier y de las leyes prohibitivas de Inglaterra	96
3.1.5. La ley francesa de 1884	100
3.2. NACIONALES	103
3.2.1. Periodo preconstitucionalista y la ley de Veracruz de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915	108
3.2.2. Ley sobre asociaciones profesionales de Cándido Aguilar (Veracruz 1916)	110
3.2.3. Ley del trabajo del estado de Veracruz de 14 de enero de 1918	112
3.2.4. El proyecto de Portes Gil de 1929 y el proyecto de la Secretaría de Industria.	113
3.2.5. La ley de 1931	115
3.2.6. La ley de 1970	116

CAPITULO CUARTO LA LIBERTAD SINDICAL

4.1. CAUSAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL.	119
4.2. EL SINDICALISMO COMO UNA FORMA DE EXPRESION DE UNA CLASE SOCIAL	122
4.3. LA SINDICACION ES UN DERECHO O UNA OBLIGACION.	126

4.4. LA LIBERTAD SINDICAL, DERECHO ORIGINARIO DE CADA TRABAJADOR.	131
--	------------

CAPITULO QUINTO
NATURALEZA Y FINES DEL SINDICALISMO

5.1. PENSAMIENTO SOCIAL DEL SINDICALISMO	135
5.2. PENSAMIENTO POLITICO DEL SINDICALISMO	138
5.3. SINDICALISMO, GARANTIA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES	140
5.4. FINALIDAD DEL SINDICALISMO EN LA DOCTRINA JURIDICA	142
5.5. FINALIDAD DEL SINDICALISMO EN LA LEGISLACION MEXICANA.	145
CONCLUSIONES	150
BIBLIOGRAFIA	153

INTRODUCCION

La importancia de analizar la finalidad del sindicalismo en México es, en nuestro tiempo, de suma importancia, ya que nos permite darnos cuenta del rumbo equivoco que en nuestros días ha tomado la asociación profesional y, en consecuencia percatarnos de el por qué es necesario convertir a los sindicatos en auténticos organismos de lucha.

El sindicalismo, - Históricamente - constituye la expresión del movimiento obrero organizado, como fuerza de oposición al poder patronal o capitalista de dictar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo, en que había desembocado la revolución industrial con la transformación esencial del sistema productivo, ya iniciada a finales del siglo XVIII, sobre todo en Inglaterra y Francia.

Este movimiento en la larga etapa de su institucionalización o alianzamiento en el orden legal de la sociedad, ofrece en sus comienzos un aspecto marcadamente violento, en razón directa de la durísima oposición y represión que encuentra en los estamentos rectores de la vida nacional, personificados en el propio Estado.

Iniciado ya el siglo XX, reconocida como legal la existencia de los sindicatos, se perfilan en el movimiento sindicalista dos fines distintos aunque dentro de su unidad de objetivo: unos de carácter inmediato, a corto plazo, y reivindicativos, que afectan a las condiciones laborales y al régimen de vida de los trabajadores; y

otros, de índole mediata, a largo plazo, en los que influyen profundamente las corrientes ideológicas concretadas en la aspiración de su línea dirigente sobre todo, por modificar los sistemas económicos y jurídicos del país o ámbito territorial en que se mueve.

Hoy, el sindicalismo no tiene que luchar ya por el reconocimiento de su derecho a la existencia. Ha conseguido su estatus legal. Sus problemas, en nuestros días, son ya otros. Entre los que tienen plantados a mediano y largo plazo destaca el del papel que debe asumir en las tareas públicas de gobierno, participando en las responsabilidades inherentes al quehacer político de los Estados, particularmente en el ámbito de la planificación económica, única forma hasta hoy conocida mediante la cual puede realmente conseguir la afectividad de los legítimos derechos y aspiraciones que afectan al mundo del trabajo.

El sindicalismo conduce a la elevación del nivel de vida, a la "sociedad del bienestar", al logro de una justicia, a la satisfacción de unas necesidades, por y para aquellos que se agrupan dentro del mismo.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1. CONCEPTOS DE SINDICATO

Para muchos trabajadores, el sindicato no es más que un grupo de personas que actúa en beneficio propio, para otros es una organización que encierra grandes esperanzas. Como quiera que sea la dicción "sindicalismo" ha arraigado en nuestro idioma por ser una institución de defensa de los grupos sociales.

Así tenemos que su significado gramatical es:

De acuerdo con el diccionario de la LENGUA ESPAÑOLA de la Real Academia Española, la palabra sindicato significa "M. junta de síndicos, 2. Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Se emplea especialmente hablando de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromiso riguroso".(1)

Así mismo al recurrir al diccionario pequeño LAROUSSE Ilustrado encontramos que en dicho documento el significado del término sindicato es "M. junta de síndicos. // agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes". (2)

-
- (1) GARCIA GOMEZ, Emilio, Et. Al, *Diccionario de la lengua española*, Vigésima primera edición, Ed. Espasa Calpe, España 1992, pág. 1336.
 - (2) GARCIA PELAYO, Ramón, *Pequeño Larousse Ilustrado*, décima edición, Ediciones Larousse, México, pág. 946

1.1.1. Etimología

La palabra sindicato encuentra incuestionables antecedentes en GRECIA y ROMA. Etimológicamente el término sindicato, deriva del Griego SUNDIKE, que significa "justicia comunitaria o administración y atención de una comunidad". En el digesto texto escrito por Gayo, jurisconsulto romano del siglo II de nuestra era, se encuentra alguna referencia de la palabra sindicato, denominando así a los grupos a los que se les permitió fundar asociaciones de productores (Collegia Epilicum), mismos que trabajaban colectivamente de acuerdo al gremio al que pertenecían.

1.2.2. Definiciones doctrinales.

La idea de asociación profesional es universal, por lo que podemos encontrar una definición diferente según el grado de dependencia que se le reconozca. Así tenemos que teóricamente los sindicatos son según:

GUILLERMO CABANELLAS .- "Toda unión de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales". (3)

(3) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de derecho laboral, tomo II, Ed. Omeba, Argentina 1968, pág. 152.

De acuerdo a la definición de **GARCIA ABELLAN** . "Es la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y de colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social". (4)

Para **EUGENIO PEREZ BOTJA** . Es "Una asociación de tendencia institucional que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales". (5)

Partiendo de la naturaleza y finalidad del movimiento obrero, **MARIO DE LA CUEVA** define al sindicato como "La expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas". (6)

-
- (4) **DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, "Derecho individual, derecho colectivo" Tomo II, cuarta edición, Ed. Porrúa, México 1986, pág. 678.**
- (5) **SANCHEZ HERNANDEZ, Faustino. Legislación laboral y seguridad social III "Relaciones colectivas de trabajo, tomo III, Ed. Trillas, México 1980, pág. 13.**
- (6) **DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, segunda edición, Ed. Porrúa, México 1981, pág. 233.**

JUAN DE POZZO citado por Néstor de Buen L., entiende que son "Agrupaciones de trabajadores o empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros".
(7)

En concepto de **MANUEL ALONSO GARCIA** los sindicatos son "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". (8)

De las anteriores definiciones creemos al igual que Néstor de Buen L. y Faustino Sánchez Hernández, que se pueden desprender las siguientes características:

- a) Se trata de una asociación libre;
- b) Reúne a personas vinculadas entre sí, por lazos profesionales;
- c) Es institucional;

-
- (7) **DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo**, cuarta edición, Ed. Porrúa, México 1981, pág. 278
 - (8) **ALONSO GARCIA, Manuel, Curso del derecho del trabajo**, cuarta edición, Ed. Ariel, México 1973, Pág. 186.

- d) **Es permanente;**
- e) **Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y mejoría de sus condiciones de trabajo de sus miembros;**
- f) **Intenta especialmente, mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros.**
- g) **Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.**

No podemos pasar por alto la definición de sindicato que nos da la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356, el cual dispone:

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

De la anterior definición se desprenden dos elementos: el personal y la finalidad, el primero sólo puede estar formado por trabajadores o por patrones pero no por ambos ya que la ley no contempla en sus disposiciones el sindicato mixto, el segundo es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, los cuales son, para los trabajadores el luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y la transformación del régimen capitalista; mientras que el de los patrones es la defensa de los intereses patrimoniales.

De las anteriores definiciones podemos desprender los siguientes elementos que consideramos esenciales para la formación del sindicato, los cuales son:

- 1.- **La conciencia de clase;**
- 2.- **La decisión de lucha por sus respectivos intereses;**
- 3.- **La necesidad de colaboración y la idea de permanencia.**

Estos elementos los consideramos esenciales porque ellos son indispensables para una existencia permanente y eficaz del sindicato.

1.1.3. Definición personal.

El concepto de sindicato es bastante moderno, y son muchos los escritores y maestros que han señalado la definición de sindicato, sin embargo debemos tener presente que como una asociación que defiende los intereses del hombre contemporáneo, nació en concepto de un organismo para subsistir, con esto queremos decir que actualmente no podríamos no ser.

Creemos poder proponer la siguiente definición de sindicato:

Sindicato son agrupaciones de individuos vinculados entre si, libremente constituidos, por trabajadores o patronos, de acuerdo a la ley, en forma institucional, para la defensa y mejoramiento de sus intereses de clase.

Podemos explicar la anterior definición como sigue:

- a) Son agrupaciones de individuos vinculados entre si . . . La constitución consagra en la fracción XVI del artículo 123 el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes.
- b) Libremente constituidos . . . Esto se refiere a que pueden constituirse sindicatos sin necesidad de autorización previa.
- c) Por trabajadores o por patrones. . . Nuestro derecho excluye la posibilidad de sindicatos mixtos de trabajadores y patrones porque los fines de ambos son diferentes. De ahí que sea necesario precisar si se trata de uno u otro.
- d) De acuerdo a la ley . . . La Nueva Ley Reglamentaria del apartado A) del artículo 123 constitucional en relación con el sindicato en los artículos 356 al 372 limitan el amplísimo derecho social de asociación profesional.
- e) En forma institucional . . . Los Sindicatos son personas jurídicas en el derecho social, ya que así lo dispone el artículo 25, fracción IV, del Código Civil en vigor en el Distrito Federal.
- f) Para la defensa y mejoramiento de sus intereses de clase. Esto se refiere a cualquier actividad que tienda a las clases de lucha.

1.2. CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS.

Entendemos por clasificación legal de los sindicatos las varias agrupaciones sociales y jurídicas que pueden presentar las organizaciones de trabajadores y patrones.

En este apartado vamos a analizar lo que la ley establece de las diferentes clases de sindicatos. Ahora bien la primera división que separa a los sindicatos es en razón de estar integrados por trabajadores o patrones y estos a su vez pueden dividirse tal y como explicamos a continuación.

1.2.1. Sindicato de trabajadores.

Se dividen de acuerdo a la actividad y lugar en que se realiza, es decir, a la naturaleza de la empresa de la manera siguiente:

1.2.11. Gremiales;

1.2.12. De Empresas;

1.2.13. Industriales;

1.2.14. Nacionales de Industria;

1.2.15. De oficios varios.

1.2.11. Gremiales.

Está integrado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad aunque no laboren en el mismo lugar. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de sus problemas.

El artículo 360 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo dispone que los sindicatos gremiales son "los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

La forma gremial del sindicalismo es, sin duda la actividad común la que une a los hombres, sin embargo en términos de la ley el concepto supera las limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades ya sean estas de profesión, de oficio o de especialidades.

Inconveniente, consideramos a esta clasificación propiciatoria de la división entre los trabajadores, ya que cada especialidad de los mismos se preocupa por sus problemas particulares sin que le interesen los del resto de los integrantes del gremio.

1.2.12. De empresa.

La fracción II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta al respecto "De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa".

En este sindicalismo, se observa con mayor desconfianza la unidad de los trabajadores ya que del análisis de la fracción II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que éste tipo de sindicatos puede estar formado por trabajadores que

presten sus servicios en una misma empresa sin importar que sean distintas sus profesiones.

Inconveniente, los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio quedan desunidos ante la fuerza de la mayoría que se apodera de la dirección del sindicato, y, de las mayores prestaciones, éste sindicalismo sigue siendo, en alguna forma, un sindicato de élite.

1.2.13. Industriales.

Este tipo de sindicalismo son "los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial" dispone la fracción tercera del multicitado artículo 360. Es importante mencionar que la sindicación en mención debe ser dentro de una entidad federativa porque de lo contrario caeríamos dentro de otro tipo de sindicato como lo es el nacional de industria.

1.2.14. Nacionales de Industria.

A ellos se refiere la fracción cuarta del artículo 360, señalando que son "los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más entidades federativas".

Este tipo de sindicatos son de características semejantes a los sindicatos industriales en cuanto a su esencia, pero su jerarquía es mayor. Por lo que su inconveniente en estos sindicatos consiste en la extensión del territorio nacional el cual crea dificultad para captar los distintos problemas de sus secciones.

1.2.15. De oficios varios.

Estos son "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Inconveniente, opinamos que presenta el mismo inconveniente que el del sindicato gremial, ya que el sindicato de oficios varios esta formado por trabajadores de diversas profesiones, lo que trae como consecuencia que cada especialidad de los mismos se preocupe por sus propios problemas sin interesarse los problemas de los demás.

1.2.2. Sindicato de patronos.

Los sindicatos de patronos, al igual que los sindicatos de trabajadores aceptan una división y éstos pueden ser:

1.2.21. Locales

1.2.22. Nacionales.

El sindicalismo patronal en nuestro país no ha tomado fuerza, ésto se debe a que el sector patronal encuentra en otros organismos formas más eficaces de defensa, como lo puede ser: apoyo jurídico, económico, fiscal contable, de seguridad social, de capacitación. Aunque lógicamente son este tipo de sindicatos los que mayor fuerza de oposición pueden presentar ante los sindicatos de trabajadores.

1.2.21. Locales.

Sindicatos locales, son "los formados por patronos de una o varias ramas de actividades". (Se entiende que dentro de una entidad federativa). Así lo dispone la fracción I del artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo.

1.2.22. Nacionales.

A ellos se refiere la fracción II del artículo 361 que establece que este tipo de sindicatos serán "los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".

Vienen a coalición otras clasificaciones que no se refieren a principios constitucionales o jurídicos.

Sindicatos Blancos o Amarrillos, que son controlados por los patronos, es decir, no cumplen con los objetivos doctrinales del sindicalismo, sindicatos rojos que son los independientes de la empresa y que luchan por cumplir con los objetivos que la ley señala.

CAPITULO SEGUNDO

CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

2.1. CONSTITUCION DEL SINDICATO

En el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo aparece regulado lo que respecta a la constitución de los sindicatos, el cual establece que "Los Trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa". Ahí queda claramente establecido el principio que comunmente denominamos "Principio de libertad de filiación sindical".

Asimismo, existe una norma internacional que regula la constitución de los sindicatos, se trata del "Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948" conocida comunmente como Convenio 87 de la OIT, aprobado en la conferencia general convocada en San Francisco. México aprobó y promulgó dicho convenio el 16 de octubre de 1950, por lo que en términos de lo establecido en el artículo 133 constitucional, es la Ley Suprema de la Unión.

El Texto del artículo 2o. del convenio 87 dispone: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estime convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma". Esto significa que se trata de un acto libre tal y como lo dispone de igual manera nuestra Carta Magna.

De lo anterior podemos deducir que el Estado no puede impedir la constitución de los sindicatos, ni tampoco es necesario que otorgue su consentimiento previo para el nacimiento de aquel, sin embargo no suele suceder así, tal y como lo veremos más adelante cuando tratemos lo relativo al registro, donde podremos apreciar como por la vía del registro, el Estado suele pasar por alto esa libertad.

Néstor de Buen L. manifiesta que "La constitución de los sindicatos acepta ángulos de análisis diferentes. En esencia podrían reducirse a tres: Político, social y jurídico". (9)

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.

El aspecto social atendería, fundamentalmente a la necesidad que los trabajadores tienen y eventualmente los empleadores, de unirse para su defensa.

Desde el prisma jurídico, la formación de los sindicatos implica la clasificación del acto constitutivo y el examen de sus elementos.

(9) DE BUEN LOZANO, Néstor, **Organización y funcionamiento de los sindicatos**. Ed. Porrúa, Méx., 1983, pág. 33.

Hay que establecer que el negocio jurídico constituye la naturaleza jurídica del acto constitutivo de los sindicatos. En consecuencia es "Un acto de voluntad humana encaminado a producir consecuencias de derecho y que éstas se encuentran protegidas por el ordenamiento jurídico".

Por el sólo hecho de concurrir por lo menos veinte trabajadores o tres patrones, que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral, podemos decir que se trata de un negocio jurídico.

Es importante estudiar, entonces, los elementos esenciales y los requisitos de validez que como veremos más adelante son estos los que crean la nueva persona moral. Los elementos esenciales lo serán el consentimiento y el objeto, y los elementos de validez será la forma.

2.1.1. Elementos subjetivos.

De manera especial atiende la ley, ciertas condiciones de naturaleza subjetiva o personal, respecto de los trabajadores limitando por razón de la edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que participen en la constitución de los sindicatos. En lo que respecta a los patrones, no fija otra limitación que la del número mínimo de concurrencia necesario.

A) Número mínimo de trabajadores para la constitución de los sindicatos.

En este inciso analizaremos el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone lo siguiente:

"Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomará en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada 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".

Es muy importante decir que el sindicato es, una asociación de trabajadores o patrones, por lo tanto, las personas que no reúnan esta calidad no podrán legalmente constituir sindicatos, no tomar parte en los mismos, en todo caso formarían asociaciones de carácter civil o de otro tipo.

Por lo que se refiere a los sindicatos patronales la única condición subjetiva es que se constituyan por tres patrones por lo menos. Aquí será aplicable lo previsto en el artículo 10, y por lo tanto podrán concurrir a la formación tanto personas físicas, como personas morales o jurídico colectivas. No hay límite alguno

respecto de su naturaleza; aún siendo incapaces participarían en la formación del sindicato patronal a través de sus representantes legales, ese sería por ejemplo, el caso de un menor que se convierte en patrón sustituto por herencia.

Los patrones han aportado, para la defensa de sus intereses otros organismos nacionales empresariales. Por lo tanto es innecesario hacer referencia a ellos, por lo que únicamente nos ocuparemos de los sindicatos obreros.

Respecto del número de trabajadores requerido por la ley para la constitución de un sindicato es clara; veinte trabajadores en servicio activo.

Mario de la Cueva, en su obra el nuevo derecho del trabajo mexicano , menciona que "La fijación de este número de veinte personas para la constitución de los sindicatos obreros se remonta en nuestro derecho, a la ley de Veracruz de 1918, y corre hasta el código penal francés de 1810". (10)

El código penal francés en su artículo 291 prohibía las asociaciones de más de veinte personas y el artículo 2o. de la ley francesa de sindicatos profesionales de 1884, se autorizó el libre funcionamiento de los sindicatos profesionales de más de veinte persona.

(10) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, op. cit., pág. 333.

Cuando se discutió en presencia del presidente de la República ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el anteproyecto de la ley que serviría de base para la de 18 de agosto de 1931, el tema fué tratado con gran interés. "En el primer proyecto se mencionó el número de 15 trabajadores pero a propuesta del secretario de educación pública, doctor J. M. Puig Casauranc, se modificó para subir a veinticinco" sin embargo el número final fué de veinte al promulgarse la ley. (11)

Después de la promulgación de la ley de 1931 se ha discutido su constitucionalidad, porque al exigir un número de veinte trabajadores, prohíbe o restringe el derecho a sindicarse.

Lo arbitrario del número de trabajadores para formar un sindicato se observa claramente con sólo ver la legislación comparada.

1.- La consolidación de las leyes de trabajo de Brasil en su artículo 515 exige la participación de un tercio de los trabajadores que integren la misma categoría o ejerzan la misma profesión liberal excepcionalmente, el ministerio del trabajo o previsión

(11) Introducción por el Licenciado Antonio Fernández del Castillo. Academia Nacional de Historia y Geografía. "Como nació la Ley Federal del Trabajo de 1931", Volumen V, serie divulgación cultural, México 1973, pág. 158

social, puede reconocer como sindicato a una asociación con un número de afiliados menor a un tercio.

2.- El artículo 359 del código sustantivo de trabajo de Colombia, exige la concurrencia de veinticinco trabajadores afiliados y no menos de cinco patrones independientes entre sí.

3.- El código de trabajo de Panamá en su artículo 344 requiere para la constitución de un sindicato de trabajadores o profesionales de por lo menos cincuenta miembros y un mínimo de 10 patrones independientes entre sí.

4.- La ley 22,105 de noviembre de 1979 de Argentina y que al parecer dicho criterio sigue vigente, dejó en libertad a los trabajadores para constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, sin fijar un número mínimo de miembros. Igual sucede con la ley española de "Asociación Sindical" de 10. de abril de 1977, por la que se aprobó el código de trabajo de la URSS (Art. 225) inclusive esta última indica que no será necesario que los sindicatos se registren.

5.- La ley de trabajo de Venezuela en su artículo 177 establece como número mínimo el de tres miembros para los sindicatos patronales, veinte para la de los trabajadores y cuarenta cuando se trate de un sindicato profesional.

El número establecido por la ley para constituir un sindicato de trabajadores, es una cifra establecida arbitrariamente, pero como ya lo manifestaron varios autores entre ellos Mario de la Cueva, todo número sería arbitrario, y la ley tiene necesidad de fijar condiciones mínimas para dar cumplimiento a los supuestos constitucionales.

En la parte primera del artículo 356 de la ley laboral, se manifiesta que los trabajadores deberán estar en "servicio activo". ¿Qué se entiende por trabajadores en servicio activo? Esa condición legal nos hace pensar en principio que se tratan de personas físicas que están vinculadas por una relación de trabajo, es decir, que deberán de estar de acuerdo al artículo 87 de la ley en la materia, prestando un servicio personal subordinado a un patrón o lo que es lo mismo, estar dentro de un trabajo, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo.

Existe una excepción a la regla, que es propiamente la segunda parte del artículo en comento, misma que protege a los trabajadores de las maniobras patronales, como lo es el despido de un número suficiente de trabajadores con el objeto de evitar la constitución del organismo sindical.

Por lo tanto opinamos que se considerará como un trabajador en servicio activo a aquel que, a pesar de haber sido rescindido de su relación de trabajo, mantiene la calidad de tal, siempre y cuando dicha rescisión se haya dado dentro del período

comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentar la solicitud de registro y aquella en el que el mismo sea otorgado.

Por lo tanto no podrán integrar el número mínimo de participantes en la formación de un sindicato de trabajadores aquellos, que sean trabajadores sólo por su pertenencia a la clase obrera pero que en el momento de la constitución no estén trabajando.

B). Los menores trabajadores.

El artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

El artículo anterior guarda estrecha relación con el artículo 123, apartado A). Fracción III de nuestra carta magna, así como el artículo 22 de la ley laboral, en los cuales se prohíbe la utilización de los menores de catorce años en cualquier tipo de trabajo e inclusive formar parte de los sindicatos.

No esta de más mencionar ciertas consideraciones al respecto, las razones por las cuales nuestra ley fundamental y la ley laboral decidieron prohibir el trabajo de los menores de catorce años, pero tolerar de los mayores de esa edad y menores de

catorce años, pero no podrá formar parte de la dirección del gremio, así lo previene el artículo 372 de la ley del trabajo, en su fracción II.

C). Los extranjeros ante los sindicatos nacionales.

Del precepto del artículo 1o. constitucional podemos interpretar que todo extranjero, en su calidad de trabajador, tendrá derecho a todo lo indicado por la constitución, siempre y cuando no suspenda ni restrinja sus garantías dentro de su mismo contenido. Por lo tanto podríamos pensar que los extranjeros pueden formar sus propios sindicatos ya que en la constitución no se encuentra expresada ninguna prohibición para hacerlo.

Sin embargo, existen preceptos que de los mismos se desprende esa imposibilidad, parte de esa prohibición obedece, de alguna u otra manera, a lo estipulado en el artículo 32 de la carta magna, lo cual obedece a una razón legal y política. La ley laboral dispone en su artículo 7o. que "En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos".

Lo expuesto con anterioridad no significa que los trabajadores extranjeros no puedan ser integrantes de un sindicato, pero estos tendrán la limitativa de no poder formar parte de la directiva del gremio, así lo previene la fracción II del artículo 372 de la ley laboral, esto obedece a que los sindicatos no les esta

dieciséis obedece en primer lugar a causas de tipo biológico que busca dar al menor la oportunidad de que alcance la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales.

En segundo lugar brindarles la garantía otorgada por nuestra constitución en su artículo 3o. que consiste en que los menores puedan concluir en forma normal sus estudios primarios.

Los menores trabajadores que se encuentran entre la edad de los catorce años y los dieciséis tienen ciertos privilegios al realizar un trabajo. Una de las razones por las cuales la ley permite trabajar es que, su desarrollo fisiológico ha alcanzado cierto nivel a través del cual el menor está apto para desempeñar las labores que no se encuentren prohibidas por la ley laboral en su artículo 175. otra razón por las que se les permite trabajar a estos menores se debe a las condiciones económicas y sociales que vivimos en nuestros días, ya que son aquellas las que marcan la necesidad de habilitar al menor en el trabajo con limitaciones, con el objeto de que aquél ayude al sostenimiento del hogar, en consecuencia la ley laboral debe protegerlos y tutelarlos.

El sindicato representará los intereses laborales de los menores, así se encuentra establecido en el artículo 23 de la ley del trabajo.

Siendo así, la única limitación que la ley le impone al menor trabajador para ingresar a un sindicato, es que sea mayor de

prohibido el derecho de participar dentro de la política nacional, entonces, si la mesa directiva es la que representa al sindicato como sería posible que estuviera formada por extranjeros.

D) Trabajadores de Confianza

La condición de trabajadores es, en el orden personal, indiferente. puede ser menor, hombre o mexicano o extranjero. Sin embargo existe una excepción a la legislación mexicana: se trata de los trabajadores de confianza.

Al hablar de trabajadores de confianza nos referimos a aquellos que desempeñan labores o funciones 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 (artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo).

Una de las limitaciones a las cuales están sujetos los trabajadores de confianza nos la establece el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho precepto a la letra dice:

Artículo 363.- No pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores 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.

La disposición anterior guarda estrecha relación con el artículo 183 de la ley laboral el cual infiere:

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectuen 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.

De los preceptos anteriores deducimos que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, lo que no excluye que puedan formar por su parte sus propios sindicatos, ya que nada se los impide, aún cuando realizan funciones distintas a las de la clase trabajadora y se les ha denominado en una categoría especial, no dejan de ser trabajadores frente al patrón, por lo tanto a ellos también les incumbe lo preceptuado en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 constitucional en cuanto a su posibilidad de constituir sindicatos. El problema es que no les sirve de mucho, en la teoría esa disposición parece real, pero en la práctica no es nada común que los trabajadores de confianza formen sus propios sindicatos.

En relación a lo que puedan mencionar los estatutos sindicales referente a la promoción de uno de sus miembros a un

puesto de confianza, se aplicará sin duda alguna la famosa cláusula de exclusión, esto se debe sencillamente a que, al convertirse en trabajador de confianza ha pasado al bando patronal, es decir, a compartir de alguna manera los intereses de aquél.

La razón por la que un trabajador de confianza no puede ingresar a un sindicato obrero y tener que formar los suyos se debe a su ideología muy controvertida, ya que este por la naturaleza de sus propias labores, está plenamente identificado con el patrón y no puede tener la conciencia revolucionaria de la clase trabajadora.

2.1.2. El consentimiento.

Poco hay que decir a propósito del consentimiento necesario para crear un sindicato.

El sindicato surge de una asamblea constitutiva a la que concurren los trabajadores para expresar y hacer del conocimiento de los demás su voluntad en el sentido de integrarse a un cierto y determinado sindicato.

Hay que recordar la libertad positiva de que hablan los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo: sin necesidad de autorización, a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, luego sólo puede formar del que específicamente elija, ser

por convicción o conveniencia, en consecuencia, es necesario que la voluntad de los futuros miembros de la organización sindical con la cual el acto no puede ser concebido; se de a conocer saliendo al exterior.

El código civil en el artículo 1803 habla del consentimiento, y la doctrina lo define como "La adhesión de uno a la voluntad del otro o el concurso mutuo de la voluntad de las partes sobre un hecho que aprueban con pleno conocimiento" (12). para que haya consentimiento jurídicamente, se precisa la concurrencia de dos elementos esenciales; manifestación de dos o más voluntades y su acuerdo sobre un punto de interés jurídico.

En la asamblea constitutiva se reúnen los dos elementos esenciales del consentimiento como lo son: la manifestación de la voluntad y el acuerdo de interés jurídico.

Para que se dé el consentimiento únicamente se exige que se exprese de manera indudable. Tal y como lo señala el artículo 1803 del Código Civil para el Distrito Federal, podrá ser expreso, es decir de manera verbal, escrita o bien de cualquier otra manera

(12) PENICHE LOPEZ Eduardo, Introducción al derecho y lecciones de derecho civil, Ed. Porrúa, Méx. 1977, pág. 221.

determinada (levantando la mano por ejemplo). Y podrá ser tácita "Siempre y cuando se haya previamente convenido en que la abstención de conducta, pone de manifiesto una determinada volunta, si es que se pide el voto negativo y no afirmativo". (13).

La ley presume como requisito que el consentimiento deberá de otorgarse por medio de una asamblea constitutiva, tal y como ya lo manifestamos anteriormente, y que se infiere en el artículo 365 en su fracción I. Sin embargo en la ley se omitió cual sería el procedimiento a seguir para la celebración de la asamblea mencionada, aunque regularmente debería hacerse, según Néstor de Buen L. (14) y Reynold Gutiérrez Villanueva (15), de la siguiente manera:

- 1). Convocatoria para citar a los trabajadores y que deberá señalar lugar, día y hora y mencione el orden del día. Para ello pueden repartirse volantes siempre y cuando el reglamento interior de trabajo no prohíba hacerlo en la empresa, si no, ese llamamiento se hará verbal. El lugar adecuado para la celebración de la asamblea constitutiva es

(13) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, op. cit. pág. 693

(14) IDEM

(15) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. Ed. Porrúa, Méx. 1990, pág. 86.

fuera de la empresa, pero podrá hacerse dentro de ésta, salvo lo dispuesto en el reglamento interior y deberá asistir por lo menos veinte trabajadores (Artículo 364 de la L. F.T.)

- 2). Nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas, y uno o varios escrutadores que determinen la calidad y número de los concurrentes y preparar la lista de asistentes que firman los interesados.
- 3). Que se desahoguen todos los puntos de la orden del día.
- 4). Que se integre una relación de los acuerdos tomados.
- 5). Que se levante un acta pormenorizada de la asamblea firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores por lo menos.

Lo descrito anteriormente es lo que normalmente debería hacerse para la celebración de la asamblea constitutiva, aunque la triste realidad jurídica que vivimos nos arroje otros resultados.

La ley no concede facultades a la autoridad para investigar a fondo sobre la realidad de la celebración de la asamblea constitutiva, la limita únicamente a revisar detalladamente que todo lo presentado por el nuevo sindicato este en orden jurídico.

Por último, cabe hacer mención que el derecho que tiene un trabajador de asistir y participar en la asamblea constitutiva se

trata de un acto personalísimo e intrasferible, toda vez que lo que se protege a través del sindicato es un acto colectivo.

2.1.3. La Forma.

La forma es un elemento de validez del negocio jurídico constitutivo. Como hemos de recordar en la doctrina jurídica la forma del negocio jurídico se divide en tres categorías: Consensuales, formales y solemnes. En el derecho laboral predomina el criterio de la consensualidad y por el contrato no existen, según nuestra opinión, negocios solemnes.

La forma, como expresión de la voluntad, se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito. En consecuencia, la constitución de un sindicato es, en ese sentido formal. La ley exige que se levante acta de la asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito y la constancia de nombramiento de la mesa directiva, y los cuales deben presentarse para su registro ante la autoridad, en los casos en que la ley lo exige.

Parece fundado afirmar que el negocio jurídico de formación de un sindicato tiene el carácter formal.

2.1.4. El objeto.

El objeto es otro de los elementos esenciales para la constitución de los sindicatos.

Es de suma importancia definir al objeto y al fin, que están estrechamente relacionados, pero que no hay que confundir uno con el otro. La Real Academia de la Lengua Española define al objeto como "El fin o intento a que se dirige o encamina una acción u operación", (16) y al fin como "El objeto o motivo con que se ejecuta una cosa" (17).

De lo anterior deducimos que el fin supone un acabamiento, un término, mientras que el objeto supone un propósito, una intención. Por lo tanto el objeto serían los medios utilizados para llegar a un fin, y éste la culminación máxima a la que se llega a través de el objeto.

El objeto de los sindicatos está primeramente establecido en la fracción XVI, apartado A) del artículo 123 constitucional en los siguientes términos:

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

(16) GARCIA GOMEZ, Emilio, Et. Al. Diccionario de la lengua española, vigésima primera edición, Ed. Espasa Calpe, España 1992, pág. 1229

(17) Idem. pág. 654

asociaciones profesionales, etc.

La Ley Federal del Trabajo amplía el objeto al establecer en su artículo 356 lo siguiente:

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

El principal objetivo de los sindicatos, está expresado en el concepto mismo de sindicato y consiste de acuerdo a la ley, en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación, por lo que una asociación que no tenga aquel objeto, no será sindicato, ya que es el objeto el que distingue al sindicato de otra asociación que no lo es.

La única prohibición que la Ley Federal del Trabajo establece a los sindicatos, se contempla en el artículo 378 que a la letra dice:

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I.- Intervenir en los asuntos religiosos.
- II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

A manera de derecho comparado algunas legislaciones extranjeras establecen o marcan como objeto del sindicato lo siguiente:

La Ley del Trabajo de Venezuela señala en su artículo 172 que "El estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales, y el mejoramiento social, económico y moral de los asociados" será el objeto de los sindicatos.

La constitución española establece en su artículo 7o. que "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios".

Ahora bien, al respecto tenemos un objeto inmediato y un objeto mediato.

Objeto inmediato.- Será el establecido en el artículo 356 de la Ley Laboral que consiste en: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos de patrones y trabajadores.

El objeto inmediato de los sindicatos no será otra cosa que el estar luchando día a día por el establecimiento de condiciones de trabajo dignas y decorosas para el trabajador.

Objeto mediato.- O fin es una idea forjada a través de los años de lucha de los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones laborales; como diría Mario de la Cueva , este fin "Permanece al futuro y es la creación del mundo mejor del

mañana". (18)

El objeto mediato se trata del término o la meta a la cual aspiran los sindicalizados del presente, realizado por el objeto inmediato, que no es otra cosa que el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los hombres en su calidad de trabajadores.

2.1.5. Los estatutos

Los estatutos, son la norma fundamental que regirán la vida de los sindicatos. En el artículo 3o. del convenio 87 de la OIT menciona:

Artículo 3o.- Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente el de sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

El precepto expuesto con anterioridad se relaciona con el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Reynold Gutiérrez Villanueva, nos dice que los estatutos son "La expresión en la cual debe de organizar el sindicato,

(18) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, ob. cit. pág. 289

estableciendo a su vez los órganos que la forman y las atribuciones de cada uno de ellos". (19)

Los estatutos deberán estar escritos con un lenguaje claro y sencillo para que cualquier miembro pueda entenderlos sin ninguna dificultad.

El artículo 371 de la Ley Laboral al hacer la numeración de los estatutos de ninguna manera es limitativa, a cuyo efecto, su fracción final explica que podrán agregarse las demás normas que apruebe la asamblea.

A continuación analizaremos el artículo 371 de la ley en cuestión.

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que lo distinga de los demás;

Como toda persona física o moral, el sindicato, debe llevar un nombre que sirva para distinguirlo de otra persona. El sindicato no está en el comercio, lo que quiere decir que no se admiten convenciones, acuerdos o transacciones sobre el nombre.

El nombre o denominación del sindicato es transmisible mientras que este funcione, al desaparecer aquel por las razones a

(19) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. op. cit. pág. 110.

que aduce el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo cualquier otra organización sindical estará en aptitud para usarlo.

II.- Domicilio;

El domicilio de los sindicatos, será el lugar donde ellos tengan establecido su principal asiento de sus negocios. Desde el punto de vista de que el sindicato es una unidad y una única persona moral, no debería de tener más de un domicilio, sin embargo, la realidad es otra y nos ha llevado a reconocer que las secciones tienen su domicilio, un ejemplo de esto lo es el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

III.- Objeto;

Este tema ya ha sido analizado en el punto 2.1.4., al cual nos remitiremos. Aquí sólo diremos que el objeto del sindicato puede ser tan variado como la imaginación de quienes redactan los estatutos, pero no debe de rebasar los límites establecidos por el artículo 356 de la Ley Laboral.

IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

Se le considera de muy poca importancia, ya que es muy común que la duración sea indefinida.

V.- Condiciones de admisión de los miembros;

El sindicato no puede crear a su antojo las condiciones de admisión sino subordinarse a la Ley, que le manda adscribirse a un objeto determinado.

Esta cláusula estatutaria está íntimamente relacionada con el artículo 358 de la Legislación Laboral que manifiesta: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él...".

El ingreso del trabajador al sindicato le suprime sus derechos individuales como tal, para anteponer los de la asociación, es por ello que el sindicato, por medio de la cláusula en cuestión, puede libremente aceptar o rechazar a cualquier trabajador que desee pertenecer al sindicato si no cumple con las condiciones que la organización le señala.

VI.- Obligaciones y derechos de los sindicatos;

Por el sólo hecho de ser admitidos en el sindicato, cada afiliado puede actuar en la vida interna de la organización, de manera tal que se asegure una auténtica democracia sindical, teniendo así obligaciones y derechos.

Las obligaciones comienzan con votar y ser votado, pagar oportunamente sus cuotas, concurrir a asambleas, mitines y marchas a las que convoque el sindicato, cumplir los acuerdos de asamblea y del comité ejecutivo, defender al sindicato y a sus miembros, cumplir las alianzas que se celebren, sacrificar el interés individual por el colectivo, etc.

Entre los derechos sobresalen, además del de votar, y ser votado (este es un derecho-obligación), tenemos el de ser defendido en toda circunstancia, figurar en las comisiones que el sindicato designe, conocer el estado de cuotas sindicales, ser preferido en igualdad de circunstancias, disfrutar de los servicios que el sindicato instituya, etc.

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

La expulsión es diferente de la corrección disciplinaria. Ambas son sanciones que derivan del poder autónomo del sindicato. Deben figurar en los estatutos la conducta que constituya infracción y la sanción que corresponda a cada una y así como el procedimiento para imponerla.

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. . .

Esa cláusula es un principio enteramente democrático, según se desprende de la fracción citada, los miembros del sindicato se reúnen en dos tipos de asambleas: ordinarias y extraordinarias. Lo anterior con el propósito de tratar asuntos debidamente establecidos o programados, o bien, para resolver casos o controversias que se presenten en forma imprevista.

IX.- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. - Período de duración de la directiva.

Para la explicación de las dos fracciones anteriores nos remitiremos a lo que comentaremos en un apartado posterior, en el que trataremos más a fondo el tema de la mesa directiva.

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

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical;

Estos puntos son bastante delicados, en el sentido de que se está hablando de dinero y más aún del salario aportado por los trabajadores, ya que son sus cuotas sindicales las que contribuyen

principalmente a la composición del patrimonio del sindicato, que a su vez forma la base de sostenimiento dicha asociación.

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las empresas a efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores por concepto de pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos del gremio. Se acostumbra fijar un porcentaje sobre el salario del trabajador, dicho porcentaje debe de ir en proporción al sueldo de los trabajadores.

Las cuotas pueden ser ordinarias y extraordinarias. Las primeras son destinadas para pagos regulares del sindicato: arrendamiento, teléfono, papelería, etc. y los segundos son para hacer frente a gastos no previstos o que excedan lo previsto como reparaciones inusitadas. Sólo los ordinarios pueden ser descontados obligatoriamente del salario.

XIV.- Epoca de presentación de cuentas;

Es obligación de la mesa directiva, rendir cuentas detalladas y minuciosas a la asamblea por lo menos una vez cada seis meses, del estado financiero que guarda la organización, con el propósito de que los asociados conozcan el estado real y destino de sus cuotas sindicales. (Artículo 373 de la Ley Laboral).

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Como lo mencionamos al principio de este apartado, esta fracción viene a demostrar la libertad sindical, no se trata pues de una numeración limitativa, sino enunciativa de los puntos mínimos que deberá contener en un momento determinado, los estatutos sindicales.

2.1.6. Los reglamentos

No existe una referencia específica en la ley que señala la facultad concreta de dictar reglamentos, sin embargo cabría en el último inciso del artículo 371 transcrito en el apartado que antecede, el cual permite incluir en los estatutos "Las demás normas que apreube la asamblea". El derecho laboral exige que estos reglamentos queden incorporados al Estatuto, por lo que se presume que no está prohibido que integren un cuerpo especial de normas.

Asimismo el artículo 359 de la ley en la materia establece únicamente que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos, pero no se hace después ninguna otra referencia a esa facultad.

Nos adherimos a la opinión de Néstor de Buen L. quien manifiesta que un sindicato "puede operar sin reglamento alguno"(20), ya que este es sólo una facultad que tiene el sindicato

(20) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, ob. cit. pág. 697.

y este surgirá según sea la dificultad que tengan los sindicatos para organizarse.

2.2. El registro.

El registro no es el acto que constituye el sindicato, ni mucho menos con el que se crea. La intervención de las autoridades poseen más bien carácter formal, ya que, con su autorización o sin ella, el sindicato existe desde el momento en que los trabajadores y el espíritu asociativo se unen, el cual se hace públicos con la asamblea constitutiva.

Lo anterior se desprende del artículo 7o. del convenio 87 de la OIT que establece que: la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2o., 3o. y 4o. de este convenio, esto es, a la libertad de organización interna, de constituirse sin autorización previa, no a estar sujetas a disolución por vía administrativa.

Por lo tanto no debe confundirse el acto de constitución del sindicato, con la adquisición de la personalidad jurídica, capacidad de obrar.

En lo que respecta al tema, el maestro Mario de la Cueva lo define como "El acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato" y concluye diciendo que "Es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo" (21). En el análisis de la anterior definición opinamos que se está confundiendo los términos ya mencionados con anterioridad.

Por su parte Castorena, nos señala que: "El registro aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la ley les asigna. Es pues algo más que una formalidad con fines de publicidad. . . por el registro el sindicato adquiere personalidad jurídica y se da publicidad a su constitución" (22).

Por último y en atención a lo expuesto estamos completamente de acuerdo con Reynodi Gutiérrez Villanueva quien manifiesta que el registro es "Un acto jurídico por medio del

(21) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho del trabajo mexicano, Ob. cit. pág. 337.

(22) CASTORENA J., Jesús, Manual del derecho obrero, sexta edición. Ed. Trillas, México 1984, pág. 247-248

cual el Estado, a través de la secretaría del trabajo o bien, de las juntas locales de conciliación y arbitraje, reconoce a un sindicato previo el cumplimiento de ciertos requisitos, el carácter de persona jurídica". (23)

2.2.1. Solicitud de registro.

El sindicato debe de cumplir con los requisitos que se contemplan en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo con el objeto de que le sea otorgado su registro por parte de las autoridades correspondientes ya que al cumplir con ello, la asociación tendrá capacidad de obrar conforme a derecho.

Así tenemos que las decisiones libres de los trabajadores como lo son el acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores, es decir, actos materiales.

En un principio, la ley del trabajo de 1931, artículo 242, confundía el acto de registro con el acto de constitución del sindicato. En efecto, el artículo anteriormente señalado establecía lo siguiente:

"Artículo 242.- Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la junta de conciliación y arbitraje que corresponda, y en los casos de competencia federal, ante el

(23) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynodi, *La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica*, Op. cit. pág. 166.

Departamento de trabajo de la secretaría de industria, comercio y trabajo . . . ".

En la ley laboral de 1970 se le da un sentido más amplio a su contenido de libertad sindical, en lo que respecta al registro de asociaciones profesionales. Así el artículo 365 establece lo siguiente:

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

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

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

Con el anterior precepto y especialmente en relación a los documentos que se solicitan al sindicato que requiere el registro, se desprende lo siguiente:

En primer lugar, es indudable que la asociación, como persona jurídica, nace desde el momento en que la voluntad de los trabajadores es expresada a través de la Asamblea Constitutiva, y no desde el acto de registro.

En segundo lugar, debe subrayarse que el registro supone que el sindicato ha nacido de un acuerdo al que se le ha dado forma escrita, ya que exige que la asociación solicitante de registro remita por "Duplicado", copia de los acuerdos que sirvieron de base para su constitución.

En tercer lugar, es evidente que aunque en el precepto de este artículo no se mencione la solicitud, es lógico que medie petición y que ésta sea escrita, para acreditar que en efecto se presentó y acompañada de los documentos exigidos.

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

- a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva como ya lo dijimos anteriormente, al reunión de los trabajadores es

el acto primario, constitutivo del sindicato. Es un acto necesariamente democrático que marca el tono de la vida sindical, por lo tanto en el cuerpo del acta debe constar la presencia de sus constituyentes, de la forma en que organizaron sus debates, del propósito, así como el análisis y aprobación de constituirse en sindicato, cuidando que este acuerdo proceda en tiempo a la aprobación de estatutos y a la elección de la directiva además de que concuerde el nombre con el que aparece en los estatutos.

- b) Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios. Usualmente la autoridad registradora suministra los formatos para la lista de miembros: nombres, puesto, patrón, salario, domicilio y demás datos si son trabajadores; nombre de sus trabajadores y sus datos respectivos, si la lista es de patrones.
- c) Copia autorizada de los estatutos. Esta copia debe de contenerlos en su totalidad, ya que éstos son la ley fundamental de los sindicatos, toda su vida esta regida por ellos.
- d) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido a la directiva. La elección de la directiva puede validamente ser realizada en la asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen. Si no es así las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras actas. En cada ocasión de cambio de directiva,

deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta, a efecto de que los nuevos miembros puedan representar al sindicato; así lo establece el artículo 377, fracción II de la Ley Laboral.

2.2.2. Autoridades que otorgan el registro.

Local. La fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, establece que las leyes del trabajo serán aplicadas por las autoridades de los Estados como regla general y sólo por excepción la aplicarán las autoridades federales.

Son las juntas locales de conciliación y arbitraje las autoridades competentes para registrar sindicatos locales.

La junta es un órgano jurisdiccional que sigue procedimientos jurisdiccionales y resuelve jurisdiccionalmente controversias, al registrar sindicatos actúa materialmente en función administrativa, por lo que la vía impugnativa es el juicio de amparo indirecto ante juez de Distrito.

Federal. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad federal competente para registrar sindicatos federales.

Serán sindicatos federales según la actividad a que se dediquen sus socios, salvo el caso de los sindicatos nacionales de industria que son siempre de competencia federal.

Según interpretación de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, es federal, lo que sucede en territorio federal: subsuelo, espacio marítimo, espacio aéreo, archipiélagos, ríos limítrofes o que desembocan al mar, lo que es de incumbencia de órganos federales.

Existe un régimen especial en cuanto al registro, el artículo 115 de la Carta Magna asigna la facultad de definir el órgano competente para registrar sindicatos de trabajadores al servicio de los poderes municipales, a la legislatura local se acude generalmente al Tribunal de Conciliación y Arbitraje Local.

Asimismo el artículo 123, apartado B manifiesta que quienes prestan sus servicios a los poderes de la unión y al gobierno del Distrito Federal, los bancarios en la fracción XIII bis del mismo apartado se registran ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje.

De la fracción XIII se someten a sus leyes especiales: militares, cuerpos de seguridad pública y servicio exterior y en ellas no hay disposición alguna sobre sindicación.

2.2.3. Casos de negativa del registro.

Hemos señalado antes que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad jurídica, asimismo dijimos que la autoridad está obligada a otorgar el registro, sin embargo la ley autoriza negar el registro.

En efecto, una vez hecho el recorrido previo de requisitos para la constitución de los sindicatos, verificados que sean por la autoridad registradora, hechas sus observaciones y cumplidas estas por los solicitantes del registro, pone en estado de decisión a la autoridad sobre el registro el cual como ya dijimos anteriormente puede negarse o autorizarse.

Dispone el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo que:

"El registro podrá negarse únicamente:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;**
- II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 365;**
- III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior".**

El artículo antes transcrito nos señala tres casos sin cuyo cumplimiento el registro no podrá ser otorgado, ya que de algún modo cumplen los puntos esenciales para la adecuada

constitución del sindicato. Así tenemos que la fracción primera, pone de manifiesto la importancia que se le da a las razones que tienen los trabajadores para formar un sindicato, esto es, el objeto, el cual ya analizamos con antelación; la segunda fracción se refiere a la representatividad, ya que establece un mínimo de trabajadores que deberá conformar el sindicato y sin el cual no podría constituirse ya que sería absurdo que una organización de tanta trascendencia como lo es el sindicato, estuviese compuesto por menos de veinte trabajadores; la fracción tercera la autoridad laboral quiere sólo constatar de la asociación sindical que esta solicitando el registro cubrió los pasos necesarios para la debida constitución del sindicato examinando así de manera particular, tanto la lista de socios, como el estatus sindical.

Las tres fracciones no constituyen un impedimento a la libertad sindical, sino que la autoridad pretende evitar que existan asociaciones que no tengan la finalidad con la que fué constituida la asociación sindical: la protección y mejoramiento de los intereses de los trabajadores.

Ahora bien, el párrafo segundo del artículo en comento dispone:

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

De este párrafo se desprenden dos situaciones. La primera, que el sindicato cubra los requisitos del precepto ya citado, otorgándosele así su registro. La segunda situación se refiere a que si el sindicato no satisface o cumple los requisitos previstos por el artículo 366, la autoridad registradora deberá de inmediato negar el registro.

2.2.4. Registro automático.

Esta fórmula del registro automático atiende a la garantía individual consagrada en el artículo 8o. constitucional, como lo es el derecho de petición.

En el tercer párrafo del artículo 366, se dispone lo siguiente:

"Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

El plazo es para que la autoridad registradora se cerciore, haga observaciones, requiera respuestas y despliegue su función administrativa, con el fin de cumplir con la obligación que el Estado y la sociedad le han confinado. También tiene ese plazo de 60 días, bajo la pena de pasar a la siguiente fase de requerimiento para contestar en tres días y hasta de cumplirse el segundo plazo, caso en el cual se tendría registrado el sindicato.

Un problema especial es el momento a partir del cual comienza a correr el plazo de 60 días, al momento de la emisión, la de recepción o la del conocimiento. Indiscutiblemente será al momento de la recepción ya que está permite la toma de acciones jurídicamente seguras, lo mismo para el Estado, el solicitante y los terceros.

No existe una norma sustantiva pero si procesal para regular el plazo, así tenemos el artículo 733 que preceptúa que:

"Los términos comenzarán a correr el día siguiente al que surta efecto la notificación y se contará en ellas el día de vencimiento".

Y en el artículo 734 se establece:

"En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta, salvo disposición contraria de esta ley".

Asentado lo anterior, se contará como primer día del plazo, el día de la recepción si es hábil y se contarán los 60 días y el día en que los solicitantes hagan el requerimiento si no hubo resolución dentro del primer plazo, puede transcurrir un día o más, incluso meses o años ya que la ley no establece término para el requerimiento, y la autoridad tiene este nuevo plazo para dictar su resolución. Sólo al llegar este momento, si no se pronuncia resolución operará entonces el registro automático.

A través de este párrafo tercero, el Estado por medio de sus autoridades y atendiendo al derecho de petición consagrado en el artículo 8o. de nuestra ley fundamental tiene el deber de "La ejecución o cumplimiento positivo de un hacer, consistente en dictar un acuerdo escrito a la solicitud que el gobierno les eleve. Dicho acuerdo no es sino un parecer que emite el órgano estatal sobre la petición formulada, sin que ello implique que necesariamente deba resolver de conformidad en los términos de la solicitud". (24)

Lo que quiere decir con lo anterior es que, si el solicitante del registro pide éste, la autoridad no está obligada a contestar afirmativamente, sino solamente a dictar un acuerdo con la resolución.

(24) BURGOA, Ignacio, *Las garantías individuales*, décimo sexta edición, Ed. Porrúa, México 1982, pág. 373.

Puede presentarse el hecho de que la autoridad laboral niegue el registro al sindicato solicitante aún cuando reúna los requisitos señalados en el artículo 366 basándose en una violación a tales requerimientos. Si esto sucede, la acción que puede ejercitar la asociación sindical afectada sería la promoción de un amparo, el cual si es posible y de hecho se hace y no ilegalmente porque de lo contrario se le estaría dejando en estado de indefensión y eso no es precisamente lo que establece la constitución. Se está atacando la esencia del acto, es decir, conseguir el registro para posteriores actuaciones legales en defensa de los intereses de los agremiados. Así la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido clara al respecto al señalar que los sindicatos tienen personalidad jurídica para defender a sus coaligados a través de sus órganos de representación. Tal es el caso de la interposición de un amparo que combata la resolución de negativa del registro sindical. A continuación señalaremos una jurisprudencia al respecto: **"SINDICATOS. EL AMPARO DEBE PROMOVERSE CONTRA LA FALTA DE REGISTRO DE LOS. DEBE DE PROMOVERSE POR SU REPRESENTANTE LEGAL Y NO POR SUS INTEGRANTES.-** Tomando en cuenta que de lo dispuesto por el artículo 374 fracción III de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde el momento en que se constituyen y no desde que se registran, resulta claro que quien debe de pedir el amparo contra la negativa de registro de los mismo, son los propios sindicatos, a través de sus representantes legales, por ser dichos sindicatos los directamente afectados por tal negativa, y no sus

integrantes, a quienes si bien les afecta también ese acto, esa afectación por ser sólo indirecta no les confiere legitimación procesal activa para impugnarlo por su propio derecho. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.-** Revisión principal 10/82.- Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de este Estado.- 10 de septiembre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: J. Guadalupe Torres Morales.- Secretario: José Montes Quintero".

Ahora bien el registro automático presenta algunos males menores, ya que en todo caso podrá tramitarse por la vía jurisdiccional la cancelación del registro.

2.2.5. Resolución o constancia del registro.

La constancia de registro es un acuerdo administrativo que se da a conocer mediante oficio, y es aquí donde debe distinguirse entre resolución y constancia a la que hace referencia los artículos 366 y 367 de la ley en comento

"La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje", dispone el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo. En los de competencia local, la junta de conciliación y arbitraje local hace el registro y este surte efecto

ante toda clase de autoridades (Artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo).

El registro se practica en un libro de naturaleza pública, destinado especialmente para ello, usualmente con números progresivos, y que aparecen en las resoluciones de registro, asimismo se dejan espacios para anotaciones marginales, de cancelación, cambio de nombre, de estructura, etc.

2.2.6. La cancelación del registro.

Al respecto el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Artículo 379.- El registro del sindicato podrá cancelar únicamente:

I.- En caso de disolución.

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

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

El procedimiento de cancelación habrá de transmitirse únicamente ante las juntas de conciliación y arbitraje, así lo preceptúa el artículo 369 de la ley en comento, asimismo, el artículo 370 dispone que la vía no podrá ser administrativa sino que siempre será jurisdiccional.

2.3. PERSONALIDAD Y CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS

Para que un sindicato adquiriera personalidad jurídica con vida y capacidad distinta a la de cada uno de sus agremiados y de esta manera contraer derechos y obligaciones, es necesario que reúna los requisitos preceptuados en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior no queremos decir que con el acto de registro nace la personalidad jurídica de los sindicatos ya que aquella nace al momento de constituirse estos, y no a partir del otorgamiento de registro. Además el artículo 374 fracción III es claro al atribuir personalidad jurídica al sindicato "legalmente constituido" y nada dice que deba estar además registrado.

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

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

Transcribiremos a continuación unas jurisprudencias que se han formado alrededor de este problema.

"SINDICATOS, SU PERSONALIDAD.- La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde

la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro. Quinta época, tomo XLVIII, p. 278. Unión "Piedad Luna". 4a. Sala".

"SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO.- Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación.- Quinta época.- Tomo XXXIV, Pág. 25.- R 2044/27.- Bolio Manzanilla Fernando.- Unanimidad de 4 votos.

De las ejecutorias antes mencionadas. se llega a la convicción de que antes de acudir a las autoridades registradoras, el sindicato ya es una persona jurídica, pero estará impedida para actuar con respecto a la naturaleza misma de la asociación, lo que conseguirá con la obtención del registro. Ahora bien la ejecutoria que menciona que la falta de aquel le ocasionará a la asociación ciertos perjuicios, se refiere precisamente a esa falta para llevar a cabo actos con terceras personas.

2.3.1. LA CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Siendo el sindicato el órgano representativo por excelencia de los intereses de los trabajadores, áquel está facultado por la ley para llevar a cabo dicha defensa de sus asociados. Sin embargo, el sindicato, para llevar a cabo esas gestiones de representación, requiere de la cumplimentación de ciertos requisitos que la ley ordena, mismas que al reunirse todas ellas dan como resultado la obtención del registro; para muchos el nacimiento de la personalidad jurídica, para otros, el medio indispensable para actuar frente a las autoridades laborales en la defensa de los intereses de sus agremiados.

En lo que respecta al tema que nos ocupa Néstor de Buen L. manifiesta que la ley de manera impropia "fija el alcance de la capacidad jurídica de los sindicatos, en lugar de señalar sus límites" y concluye diciendo "que estamos en presencia de una falta del legislador que intentando establecer de manera especial, algunas atribuciones de sindicatos, incurrió en el error de limitar sus facultades". (25)

En el artículo 374 se dispone lo siguiente:

(25) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo. II, Ob. cit. pág. 715.

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

- I.- Adquirir bienes muebles;**
- II.- Adquirir los bienes inmuebles destiandos inmediata y directamente al objeto de su institución; y**
- III.- Defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".**

Efectivamente si se aplicara estrictamente este precepto los sindicatos no podrían celebrar ningún negocio jurídico, por lo que nosotros queremos pensar que cuando el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo habla de la capacidad de los sindicatos, se refiere a nuestro entender, a la capacidad de goce que caracteriza la aptitud plena de las personas en derecho, la cual se concreta en la facultad que tienen para adquirir los bienes muebles o inmuebles, única y exclusivamente necesarios para poder cumplir con los objetos del sindicato.

Si se limitara, tal y como lo preceptúa el artículo arriba transcrito, se dejaría al sindicato fuera del extenso campo de su vida interna y externa, de su trato cotidiano con los patrones y otros sindicatos, lo que se salva con el proemio del artículo: "Son personas morales", adquiriendo así la capacidad de ejercicio con la cual el sindicato puede ejercitar válidamente los actos o funciones que como tal le corresponden y que en el campo de las relaciones legales, se le conoce como personalidad jurídica.

Una opinión muy acertada es la de Oscar Gabriel Ramos Alvarez quien nos dice que "El sindicato mexicano vive para todos los campos del derecho como lo son el laboral, civil, administrativo, constitucional, mercantil, penal fiscal, y que tal vez por eso el artículo 368 establece: El registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, 'produce efectos ante todas las autoridades' ". (26)

2.3.2. La personalidad jurídica de los sindicatos

La personalidad es atributo del sindicato evidentemente necesario, ya que de otra manera se dificultaría grandemente la actuación externa para quien carezca de ella.

No obstante su importancia, parece que las soluciones alcanzadas hasta ahora, no son satisfactorias. Evidentemente, en relación a este tema existe un problema ciertamente inquietante y es claro que la causa debe de encontrarse en la deficiente redacción del artículo 242 de la ley de 1931, en efecto tal y como ya lo mencionamos en un su apartado anterior, este artículo exigía

(26) RAMOS ALVAREZ, Oscar Alvarez, Sindicatos, federaciones y confederaciones en las empresas y en el estado; Primera Edición, Ed. Trillas; México 1991, pág. 177.

que los sindicatos se registraran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría de Trabajo para que fueran considerados como "legalmente constituidos". Asimismo este texto sirvió de apoyo para la redacción de la siguiente tesis de la corte: "Si bien es cierto que la cuarta sala de la Suprema Corte ha sostenido en diversas ejecutorias que las agrupaciones de trabajadores existen de hecho, también lo es que su existencia debe de estar regulada y ajustada a las prevenciones de la ley, por lo que si han llenado los requisitos que la misma establece para obtener el registro, en tanto que este no se obtenga carecen de personalidad jurídica.- Amparo directo 35/38/1a. Sindicato de Trabajadores de la Cia. de Productos Marinos, S.A., resuelto el 16 de noviembre de 1938".

De igual manera Mario de la Cueva acepta en el segundo tomo de su libro *Derecho Mexicano del Trabajo* que "La falta de registro produce la ausencia de personalidad jurídica" (27). Por último en su obra *"El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, el maestro de la Cueva cambió radicalmente de opinión manifestando que para confirmar la tesis de que el registro no es un acto constitutivo la comisión tuvo que modificar radicalmente el artículo 242 de la Ley de 1931 "Cambiando la fórmula para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deberán*

(27) DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México 1971, pág. 423.

registrarse ... por una simple declaración en el artículo 365, según la cual los sindicatos deben de registrarse . . . ", y concluye diciendo que ésta es "Una modificación trascendental, pues implica que los sindicatos existen desde el momento en que la asamblea de trabajadores decide su nacimiento, el registro, igual que el depósito en el derecho francés, es un medio publicitario".
(28)

Lo anteriormente transcrito nos deja una gran inquietud y entonces nos preguntamos ¿El sindicato adquiere la personalidad jurídica antes o después de obtener el registro?

Nosotros consideramos que una vez constituido el sindicato, este ya tiene personalidad jurídica, así lo deducimos de la crítica que hace Eduardo García Maynez y quien afirma la falsedad de la tesis de Ferrad en virtud de que "Aceptar que el reconocimiento es un acto constitutivo de la personalidad jurídica equivale, en el fondo, a sostener una opinión esencialmente igual a la defendida por Savigny y sus adeptos". Y concluye diciendo: "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. Además si se declara que el Estado es el creador de la personalidad jurídica aún cuando no cree el sustrato real de esta, el nacimiento de las

(28) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano", Tomo II, Ob. cit. pág. 342.

personas de derecho queda por completo al arbitrio del legislador. Y de este modo, la tesis de Ferrara conduce a un resultado que el jurista italiano combate expresamente, cuando dice que la voluntad humana no tiene el poder de crear personas jurídicas". (29)

En los términos anteriores parece indudable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución y el registro en nada influye sobre su nacimiento por consiguiente cabe hacernos la siguiente pregunta ¿Qué se obtiene con el registro?, como lo expresamos al principio del apartado referente a el registro éste es el reconocimiento del sindicato como persona moral y por medio de dicho reconocimiento el sindicato podrá efectuar actos jurídicos con relación a terceros dentro de un marco legal. Asimismo consideramos que el registro es un medio de control estatal sobre el sindicalismo que podría condicionar otros derechos, pero no ser obstáculos a la capacidad.

Así concluiremos diciendo que el sindicato tiene plena capacidad de goce y de ejercicio desde que se constituye por propia decisión y que el registro es un medio indispensable para actuar frente a las autoridades laborales en la defensa de los intereses de sus agremiados, teniendo como consecuencia el registro como un medio de control del Estado sobre los sindicatos,

(29) García Maynez Eduardo, "Introducción al estudio del derecho", cuadragésima edición, Editorial Porrúa, Méx. 1989, págs. 293, 294.

ya que sin aquel ninguna autoridad daría trámite a un emplazamiento a huelga por ejemplo, evitando así que se organicen y actúen sindicatos libres e independientes.

2.4. FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

En el apartado referente a la constitución del sindicato hablamos, en un subapartado, de los estatutos y dijimos que estos son la norma fundamental que regirá la vida de los sindicatos y que estos podrán redactar sus estatutos y reglamentos libremente (artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo), es decir, sin la intervención de ninguna de las autoridades.

2.4.1. Admisión, expulsión, derechos y obligaciones de los sindicatos.

A) ADMISION.

En cuanto al tema que nos ocupa diremos que existen dos maneras diferentes para ingresar a un sindicato. La primera que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o segunda, de concurrir a la constitución de uno nuevo.

Así tenemos que para obtener el ingreso en el sindicato se requiere, a nuestro parecer, lo siguiente:

- I.- Ser mayor de 14 años de edad y no tener impedimento legal para asociarse.
- II.- No ser representante del patrón, ni estar comprendido en algunos de los conceptos de empleados de confianza, a que se refieren los artículos 9o. 11, 183 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.
- III.- Solicitar su ingreso como socio al Comité Ejecutivo, donde se proporcionarán sus generales, expresando su adhesión a estos Estatutos y su voluntad de cumplir sus normas y acatar las decisiones de las asambleas. Esta solicitud deberá ir avalada con la firma de dos socios del sindicato y acompañada de un breve informe sobre los antecedentes sindicales del interesado.
- IV.- El Comité Ejecutivo procederá a estudiar el caso, y si el resultado fuere favorable, otorgará la calidad de socio y la credencial correspondiente, firmada por el secretario general, debiendo someterse esta aceptación a la ratificación de la asamblea inmediata, la que podrá conformar o revocar el ingreso del nuevo socio.

Para el ingreso al sindicato no se hará distinción alguna en razón del sexo, nacionalidad, ideas políticas o religiosas, sobre la base del respeto a los principios democráticos constitucionales.

Muchos autores -al igual que nosotros- se han preguntado que, si el trabajador libre para escoger el sindicato de su elección,

pretende adherirse a uno ¿Puede exigir legalmente que su solicitud sea aceptada por la asociación? La respuesta debería ser afirmativa según se desprende del artículo 2o del convenio 87 de la OIT el cual fue ratificado por México y que dispone que "Los trabajadores tienen el 'derecho' de afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sólo condición de observar los estatutos de las mismas".

Al respecto nosotros consideramos que si los sindicatos tuvieran la obligación de aceptar una demanda de adhesión esto sería contrario al principio de libertad que rige el funcionamiento de los sindicatos. Por lo que nosotros consideramos que la respuesta debe ser negativa, porque si bien es cierto que los trabajadores tienen derecho de afiliarse al sindicato de su elección, también lo es que los "Sindicatos pueden constituirse libremente" (Artículo 2o. de la convención 87 de la OIT). En esta cuestión la libertad sindical consiste, precisamente en no admitir al sindicato sino a las personas que gocen de la confianza de los miembros de la asociación.

B) EXPULSION

Tal y como afirma Néstor de Buen L. "La disciplina constituye, en cualquier organismo, un elemento esencial para la adecuada realización de sus fines, y ella es la esencia de la

actividad sindical". (30) Las normas que regulan la disciplina sindical son entre otras las más importantes de su estatuto.

Así tenemos que los socios que incumplan las disposiciones de los estatutos, los acuerdos de las asambleas o del Comité Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones, quedarán sujetos, según la gravedad de la falta, a las sanciones siguientes:

- I.- Amonestación por escrito;
- II.- Suspensión de derechos sindicales;
- III.- Remoción del cargo sindical;
- IV.- Expulsión del sindicato.

Las sanciones mencionadas con anterioridad se aplicarán por el Comité Ejecutivo, mediante escrito dirigido a los trabajadores del caso, haciéndoles saber que se dejará constancia del mismo en el archivo del sindicato, pero deberán someterse a la aprobación de la asamblea inmediata, donde el afectado será oído en su defensa.

Aquí en este apartado únicamente hablaremos de la expulsión por considerarla de mayor relevancia claro, sin dejar de tener importancia las otras tres sanciones, las cuales consideramos correcciones disciplinarias.

La expulsión de un trabajador de un sindicato podrá darse, entre algunos otros, los casos siguientes:

(30) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 712.

- a) **Por hacer labor divisionista entre los trabajadores.**
- b) **Por asumir indebidamente la representación del sindicato.**
- c) **Por celebrar convenios o entrar en arreglos con las empresas, notoriamente contrarios a los intereses de los trabajadores.**
- d) **Por actos graves de deslealtad al sindicato, que pongan en peligro la integridad de la organización, tanto en las relaciones intergremiales como obrero-patronales.**
- e) **Por actos de agresión física o de difamación en contra de los directivos o comisionados sindicales.**
- f) **Por fomentar la agitación o disciplina, planteando cuestiones ajenas al interés del Sindicato o, aun siendo de su incumbencia, si se emplean procedimientos que revelen un propósito de destruir al sindicato.**
- g) **Por cometer actos fraudulentos en perjuicio del sindicato o de sus socios.**
- h) **Por observar una conducta reiterada inmoral o antisocial, que afecte al prestigio o a la moralidad del sindicato.**
- i) **Por ingresar a otro sindicato, cuando este hecho afecte al interés profesional representado por esta organización sindical, o a la integridad de la misma.**

Para la expulsión de un trabajador del sindicato, deberá observarse el procedimiento que la ley establece en el artículo 371, fracción VII, del cual se desprende que las reglas serán las siguientes:

"a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer la expulsión.

Esto se debe a que en estos casos no se actúa como una asamblea ordinaria sino como un tribunal.

"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"

Este inciso fue redactado para evitar todo el procedimiento de expulsión, pero sólo para el caso de los sindicatos que funcionen por secciones.

Cuando un trabajador considere que ha sido objeto de las argucias o venganzas por parte de la directiva por haberse negado a seguir o a apoyar una política del sindicato, y, por ende, le ha sido aplicada la exclusión, la corte ha aceptado el derecho del trabajador a reclamar la expulsión ante la junta de conciliación y arbitraje.

"CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LAS FACULTADES DE LAS JUNTAS.- Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que determinan la expulsión estén previstos en los

Estatutos de la Organización y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados, y en caso contrario, declarar que la expulsión fué indebida, sin que esto entrañe intromisión de las juntas en la vida interna del sindicato.- Amparo directo 1878/1964. Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Refrescos y Similares de la Región de Jalapa, C.T.M. fallado el 5 de abril de 1965. Por unanimidad de 5 votos. Ponente: magistrado Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala, informe 1965, p. 15".

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

Este inciso dejó vivo el derecho del trabajador a ser oído en defensa, lo que es compatible con la garantía de audiencia; y si los estatutos contuvieran una norma limitativa de los principios fundamentales de la garantía de audiencia, la expulsión que se decreta carecerá de legitimidad.

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

Esto es fundamental de todo proceso consistente en el conocimiento que debe de tener la asamblea de las pruebas que sirvan de base al procedimiento.

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

Este inciso consideramos fue redactado con el fin de evitar la inasistencia de los trabajadores a la asamblea y que la decisión sería tomada por ellos mismos.

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

Este inciso nos hace pensar que sería precisamente por la mayoría de las dos terceras partes y no de los dos tercios del total. Por ejemplo si de nueve mil trabajadores el acuerdo se tomara por la mayoría de las dos terceras partes, en este caso sería el 51% de seis mil. Lo anterior se desprende de la algo confusa redacción del citado inciso. Sin embargo la corte claramente ha señalado:

"SINDICATOS.- Para considerar legal la expulsión del sindicato de uno o varios miembros, basta con que se demuestre en el juicio seguido por los empleados que el acuerdo relativo fué tomado cuando menos de las dos terceras partes de los agremiados . . . Amparo directo 3956/56/1. Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil "Juventud Obrera". Fallado el 27 de febrero de 1958.- 4a. Sala.- Informe 1958, pág. 33".

"g) La expulsión sólo por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicados al caso".

Si el trabajador demuestra correctamente ante la junta que no se comprobó la causa que amerito la expulsión, alguna violación en el procedimiento, o que le fué aplicada la cláusula estatutaria de expulsión; el laudo dictado por la junta deberá contener la orden de reinstalación en el trabajo, la que deberá efectuar inmediatamente el patrón, y la condena a cargo del sindicato al pago de los salarios caídos.

"CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICADA ILEGAL DE LA. Y CONSECUENCIAS JURIDICAS.- Si la empresa demanda, al separar al trabajador se concreta a cumplir con el Contrato Colectivo del Trabajo correspondiente, y el sindicato por su parte no prueba haber cumplido con los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aplicación de dicha cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y el sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados.- Primer tribunal colegiado del primer circuito.- Amparo directo 193/80.- Sindicato de Trabajadores de Singer Mexicana, S.A. de C.V. y otro.- 26 de abril

de 1982.- Ponente: José Martín Delegado.- Secretario: Norma Fiallega Sánchez.- Informe 82.- Tercera parte.- Tribunales Colegiados.- pág. 142".

Lo anteriormente señalado difiere mucho de la realidad, ya que el sindicato siempre resulta con el laudo favorable a sus intereses; algunas veces por haber llevado adecuadamente el proceso; otras por ejercer sobre la autoridad laboral, las ya tan conocidas y utilizadas presiones políticas. Son raros los casos en que a un trabajador que no se le reinstala se le indemnice constitucionalmente como despido injustificado. Por ello, es lamentable ver como todos; sindicatos, empresas y aún las autoridades laborales, pisotean nuestra carta magna.

C) DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Son derechos de los asociados, entretros los siguientes:

- I.- Asistir con voz y voto a las asambleas;
- II.- Ser electos para ocupar cargos directivos y comisiones sindicales, siendo mayor de 16 años de edad;
- III.- Ser patrocinados por el sindicato, en la defensa de los derechos individuales laborales que les corresponda, sin perjuicio de la facultad del asociado para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del Sindicato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo;

- IV.- Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social, y cultural, que proporcione la agrupación a sus miembros;
- V.- Ser propuestos por el sindicato para ingresar por primera vez al trabajo, sin perjuicio de los derechos de quienes se encuentren laborando;
- VI.- Exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales;
- VII.- Exigir la rendición de cuentas.

D) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones de los trabajadores, los siguientes:

- I.- Estar al corriente en el pago de las cuotas establecidas conforme a la ley;
- II.- Asistir con puntualidad a las asambleas y participar en ellas con la debida postura;
- III.- Aceptar y desempeñar, con la dedicación requerida, los cargos sindicales para los que sean designados, salvo que haya un impedimento justificado;
- IV.- Llevar consigo la credencial de identificación que lo acredite como socio y exhibirla en todos los casos en que sea requerido por el sindicato;

- V.- En general, actuar disciplinadamente de conformidad con los acuerdos e iniciativas adoptadas por las asambleas y la Directiva, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.

2.4.2. Los órganos sindicales.

La asamblea, y la directiva son los órganos fundamentales en la vida del sindicato, por lo que a continuación los analizaremos detalladamente.

2.4.21. La asamblea.

El órgano supremo de decisión del sindicato es la asamblea general; y sus resoluciones constituyen las normas rectoras de su vida interna, de conformidad con la autonomía sindical consagrada en la Ley Federal del Trabajo.

Las asambleas serán ordinarias y extraordinarias, al respecto la ley, artículo 371 fracción VIII, sólo menciona a las primeras pero tal y como lo expresa Mario de la Cueva, la misma ley da a entender que existe otro tipo de asamblea, pues de lo contrario, no se hubiera empleado el calificativo "ordinaria". (31)

(31) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, ob. cit. pág. 356.

Las asambleas ordinarias se ocupan de los asuntos necesarios para el funcionamiento de la institución sindical, de las que año con año deben resolverse y que podrían ser las siguientes cuestiones:

- I.- Rendición de cuentas del Comité Ejecutivo, sobre la administración de los fondos y otros bienes, patrimonio del sindicato;
- II.- Informe del Comité Ejecutivo sobre las altas de nuevos socios, par la aprobación de la asamblea, en su caso, así como sobre las bajas de asociados.
- III.- Cualquier otro asunto que las circunstancias requiera.

Las asambleas extraordinarias se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y vigentes, en los cuales se podrán tratar los asuntos siguientes:

- I.- Sobre el nombramiento de directivos, así como de los miembros de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia;
- II.- Sobre suspensión de derechos sindicales;
- III.- Sobre remoción de cargos sindicales;
- IV.- Las resoluciones relativas a la expulsión de los socios, en cuyos casos se reunirán exclusivamente para ese objeto;
- V.- Sobre aumentos de las cuotas sociales;
- VI.- Sobre adquisición y disposición de bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto del sindicato;
- VII.- Sobre cualquier modificación de los estatutos;

VIII.- Disolución del sindicato, en cuyos casos se reunirán exclusivamente para tal efecto;

IX.- Cualquier otro asunto que las circunstancias requieran.

Cada cual debe de tener definida la persona o las personas que conjunta o separadamente pueden convocar a la asamblea, y decidir el lugar, la fecha y la hora en que se celebrará.

De la vida cotidiana de los sindicatos se desprenden tres tipos de Quórum:

- 1.- Quórum para que la asamblea quede legalmente instalada y lo forma el 51% de los socios que integran el sindicato, la sección o el cuerpo directivo, que va a sesionar;
- 2.- Quórum para adoptar decisiones, tiene que ver con los socios presentes generalmente el 51%
- 3.- Quórum especial, los casos por disposición de la ley tales como la disolución voluntaria y expulsión en los que se requiere la votación de las dos terceras partes, o por acuerdo de la asamblea misma.

2.4.22. La directiva.

La mesa directiva es el órgano de representación de administración, ejecutora de los acuerdos de la asamblea, conductora y promotora de su vida cotidiana, de su vida por venir, etc.

Es la asamblea de los trabajadores la facultada por la ley para designar la directiva (fracción IV del Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo) así, se transforma en una jerarquía sindical. Cabe hacer la aclaración de que aún y cuando manda, realmente obedece a los mandatos imperativos que los estatutos contenga y los que las asambleas adopten.

Los sistemas de elección pueden ser directos e indirectos, la fracción IX del artículo 371 de la ley laboral menciona el procedimiento de elección de la directiva, misma que deberá ser, según nuestra opinión, envotación directa: escrito y secreto, a mano alzada, etc., a pesar de ello, la lejanía, la dispersión u otra circunstancia que lo aconseje, llevará a usar los indirectos, incluso las cartas poder o la representación de grupos.

Se deja al arbitrio del sindicato el señalamiento de cuantos serán los miembros que componga la directiva así como los cargos que ocuparán. A diferencia de otros países como Argentina, endonde la ley 22.105 en su artículo 14 establece que "La dirección y administración de los sindicatos serán ejercidos por un organismo directivo, compuesto por un número de 5 miembros titulares . . ." (32), por su parte, la consolidación de las leyes del

(32) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold; La Constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. Ob. cit. pág. 128

trabajo de Brasil, en su artículo 522 dispone que "La administración del sindicato será ejercida por una directiva constituida con un máximo de siete y mínimo de tres miembros . . ." (33) consideramos que es mejor que la ley la elección del número de dirigentes al estatuto del sindicato, así libremente cada sindicato determinará ese número, de conformidad con sus propias dimensiones y de acuerdo con su propio programa administrativo.

La Mesa Directiva esta integrada por secretarías. Generalmente están organizados de la siguiente manera: un secretario general, un secretario de organización, un secretario de prensa y propaganda, un secretario de relaciones, un secretario de finanzas, un secretario de cultura y uno o más secretarios encargados de asuntos económicos y sociales.

La ley prohíbe que formen parte de la directiva a los menores de dieciséis años y a los extranjeros, aún cuando la ley no enuncie cuales son los requisitos para formar parte de la directiva, pensamos que pudieran ser, entre otros los siguientes:

- 1).- Mexicano;
- 2).- Miembro activo de la asociación;
- 3).- Trabajador de planta;
- 4).- Contar con determinada antigüedad en el sindicato.

(33) DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y funcionamiento de los sindicatos. Ob. cit. pág. 52

En lo que respecta al período de duración de la mesa directiva, también la ley es omisa y se deja a la libre decisión del sindicato. Acerca de cuál debe ser la duración, hay una variedad de opiniones. Usualmente va desde un año como mínimo a un máximo de seis años. Por último diremos que se debe de señalar la duración de la directiva y no individualmente la de sus funcionarios.

2.4.3. El patrimonio sindical.

Como ya todos sabemos el patrimonio es un atributo de la persona, ya sea esta físico o moral, y es el conjunto de derechos y cargos apreciables en dinero. Así tenemos que el sindicato no es una excepción y también tiene patrimonio, los estatutos señalan que bienes conforman el patrimonio del sindicato: las cuotas de toda índole, los bienes muebles e inmuebles que adquiera, las donaciones, herencia o legados que reciba y, en fin y más recientemente, los productos o frutos de sus bienes, inversiones, etc.

Es obligación de la directiva de rendir cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio a la asamblea por lo menos cada seis meses

2.4.4. Obligaciones y prohibiciones del sindicato.

Obligaciones con el Estado, estas las encontramos reguladas en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

"Artículos 377.- Son obligaciones del sindicato:

- I.- Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.**
- II.- Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;**
- III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos , de las altas y bajas de sus miembros":**

Otras obligaciones que podríamos adicionar son los referentes a las obligaciones de derecho administrativo como lo son: licencias de construcción , licencias de funcionamiento de tiendas, estado de sanitarios, etc., y las obligaciones de derecho fiscal, son también un campo muy amplio de obligaciones con el Estado.

Obligaciones con terceros, si se tiene presente que el sindicato vive para todas las rama del derecho, es en el derecho

civil, en el derecho mercantil y en el derecho laboral donde más surgen las obligaciones con terceros: adquisición de propiedad, celebración de contratos de arrendamiento, de seguros y fianzas, venta de sus propiedades, contratos de depósito, de hipoteca, de servicios profesionales, de trabajo, etc.

Las prohibiciones del sindicato nos señala el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo serán:

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

La primera fracción se debe a que en la vida política de nuestro país no se permite la intervención de la Iglesia católica, evitando así exponerse a conflictos.

La segunda fracción se redactó de esa manera, con el fin de no desviar la misión fundamental del sindicato, pero en ocasiones estos se ven obligados a realizar algunos actos de comercio, los que pueden llevar a cabo siempre y cuando no ejerzan la profesión de comerciantes, sin espíritu de lucro; abrir y operar tiendas sindicales, hoteles, bancos, aseguradoras, todo con el fin de servir a sus asociados.

Otras prohibiciones pueden ser: la de imponer multas (el artículo 107 dice que esta prohibido imponerlas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa o concepto); la de establecer en los

centros de trabajo expendios de bebidas alcohólicas, casas de juego de azar y de asignación (artículo 116); negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo; exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; obligar a los trabajadores mediante coacción a cualquier otra forma a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

2.4.5. La disolución de los sindicatos y sus efectos.

El artículo 37o de la Ley Federal del Trabajo afirma que "Los sindicatos no están sujetos a disolución suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa".

La disolución de los sindicatos conforme al artículo 379 de la Ley Federal del trabajo será:

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Aunque la ley enumera limitativamente los casos de disolución de los sindicatos, se puede pensar que exista otra razón

para que una asociación de trabajadores desaparezca y ese caso sería el de dejar de contar con el número mínimo de miembros con el cual fué constituida legalmente. Ante esta situación la autoridad si interviene pues de no cumplir con los requisitos de la ley obliga a reunir, se hará acreedor a la cancelación del registro; no es aquí por voluntad de los asociados, sino por vigilancia de la autoridad.

Como consecuencia de la desaparición del ente sindical tenemos lo referente a la liquidación patrimonial, el cual quedará sujeto a lo establecido por los estatutos, tal y como lo preceptúa el artículo 371 fracción XIV. A falta de disposición expresa, el patrimonio pasará a la federación o confederación a que pertenezca el sindicato, y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social

Por último el artículo 403 de la ley laboral, establece que "En casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

CAPITULO TERCERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO

3.1. INTERNACIONALES.

A partir de la edad media o quizá antes, el hombre formó agrupaciones relacionadas con el trabajo que nada o muy poco tiene que ver con el fenómeno tal y como hoy se nos ofrece. En efecto no se pueden considerar a aquellas rudimentarias agrupaciones como antecedentes de las asociaciones profesionales que emergen a raíz del desarrollo industrial originado en Europa posterior a la revolución francesa. Sin embargo es necesario referirse a ellas para comprobar la naturaleza social del hombre y que el sindicalismo surge como tal a partir de la Revolución Industrial, por lo tanto los sindicatos de los trabajadores tienen como antecedentes:

- El término Romano Collegia
- El régimen Corporativo
- La Associations Compagniques y Gesellenverbandem
- . La Ley Le Chapelier y de las leyes prohibitivas de Inglaterra.
- La Ley francesa de 1884.

Todas las asociaciones mencionadas con antelación, en su inicio fueron prohibidas, después toleradas y posteriormente reglamentadas al reconocerse la libertad de asociación.

3.1.1. El término romano *collegia*.

Repetidas veces se ha tratado de tomar como antecedente del sindicato a los *collegias* existentes en Roma, debido según unos a Numa y según otros a Servio Tulio, aunque lo más probable es que el primero los creara y el segundo los reorganizara, pero creemos que se ha desorbitado el problema, ya que sin duda los colegios romanos tienen una relación importante con las corporaciones de oficios pero difícilmente pueden ser considerados como asociaciones profesionales ya que no tienen el carácter reivindicativo que caracteriza al fenómeno profesional moderno (sindicatos).

Más que un carácter verdaderamente profesional, los colegios tenían un carácter religioso y corporativo, no existía en ellos reglamentación del trabajo, reglas sobre aprendizaje, ni categorías profesionales, eran voluntarios y horizontales, dentro de los mismos cabían hombres libres y esclavos. Poseían fondos propios y su labor se extendía al socorro mutuo.

Explica el maestro Néstor de Buen L. que "Los colegios tenían autoridades y su jerarquía corporativa presentaba tres grados: los *cuestores*, los *curadores* y los *sindicis*, encargados de los intereses sociales, los simples miembros del colegio o *colegiados* y los diversos magistrados que presidían las deliberaciones" (34)

(34) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, ob. cit. pag. 546.

El inconveniente de los colegios era la unión de por vida que tenía el individuo con su colegio. El oficio se transmitía por herencia.

3.1.2. El régimen corporativo (a partir de los siglos XII y XIII)

Son varios los acontecimientos que producen el nacimiento y desarrollo de las corporaciones y son los siguientes:

- El tránsito del campo a la ciudad.
- El incremento de la actividad artesanal
- La agrupación de obreros por parte de la iglesia
- R rompimiento del vínculo que une al siervo y artesano con el señor feudal

Al parecer las primeras corporaciones fueron de mercaderes, pero sin duda surgieron de inmediato la de artesanos, Varios autores sostienen que las corporaciones estaban integradas por tres sectores:

- . Maestros
- . Compañeros
- . Aprendices

Los compañeros u oficiales trabajan a jornal o unidad de obra, con la obligación de producir bienes de alta calidad, quien pertenecía a una corporación no podía pertenecer a otra y el número de talleres se fijaba según las necesidades económicas y sociales de la Ciudad, la categoría de maestros era patrimonio exclusivo de los ancianos quienes en algunas ciudades llegaron a administrar la justicia en relación a los problemas que les afectaban, para ello integraban tribunales, además los maestros integraban un consejo cuya función era la de reglamentar la forma y el control de la producción.

Los gremios establecían sus propios estatutos y contaban con patrimonio, tenían la condición de personas jurídicas y en consecuencia capacidad jurídica. Sus ingresos derivan según Guillermo Gabanellas, de los derechos abonados por los nuevos aprendices o por maestros, de los derechos pagados por el beneficiario al ser admitidos al maestrazgo; las diversas cotizaciones abonadas por los maestros, una parte de las multas impuestas; las donaciones que recibieran y la renta de los inmuebles de su propiedad.

Los fines de los agremiados eran los siguientes:

- a).- Religiosos.- Intentaban fomentar el sentimiento cristiano de la época.

- b).- **Económicos.-** Al gremio se le atribuyen facultades para repartir las primeras materias primas, impedir la competencia desleal, controlar el precio y unificar la técnica. La labor de adecuación de la producción al consumo se le atribuyeron a los gremios.
- c).- **Sociales.-** Misión importante está, ya que se fijaban los salarios unilateralmente, se controlaba la mano de obra, se garantizaba la obediencia de los asalariados y se regulaban los aspectos fundamentales de la relación laboral.
- d).- **Políticos.-** En la lucha entre los diversos poderes del medievo: soberano, señores feudales, iglesia, municipios, etc., en ocasiones algunos de ellos concedía privilegios a los gremios para así contar con su apoyo frente a otro poder rival.

Los compañeros formaron dentro de las corporaciones las fraternidades, bruderschaften o hermandades, cuyo propósito primordial era de naturaleza mutua.

Los gremios no mueren por efecto de una disposición que los suprima sino por el convencimiento de resultar innecesarios y perjudiciales.

Las corporaciones empezaron a declinar en el siglo XVI, debido a situaciones como las siguientes:

- El rompimiento de unidad entre los maestros y los compañeros.
- El descubrimiento de nuevos mercados, como el de América.
- El régimen de producción ya no satisfacía las necesidades de consumo debido al aumento del comercio entre los diferentes Estados Europeos.
- El progreso de las ciencias y como consecuencia el desarrollo del capital.

Indiscutiblemente la institución más importante de la edad media son los gremios pero entre estos y las asociaciones profesionales del siglo XIX no existe el pretendido nexo de continuidad que algunos autores han querido observar. El gremio era una asociación de patronos organizados para defender sus intereses frente al consumidor y frente a los propios compañeros, extendiendo su acción hasta la defensa de sus intereses frente a los señores feudales, a los municipios y a la autoridad en general, cuando intentaban acosarlos demasiado. El sindicato por el contrario es una agrupación para defender intereses profesionales frente al patrón, los gremios constituían organizaciones de trabajo integrados por patronos y obreros y al mismo tiempo congregaciones religiosas. Los sindicatos no agrupan más que a trabajadores o a patronos. Las corporaciones tenían un marcado carácter colectivo, el sindicato es pensante revolucionario y dirigido a un fin. La organización corporativa fué contraria a la libertad de trabajo; los sindicatos tratan de reconocer esta libertad. Los

gremios eran instituciones de monopolios encaminados a restringir el ejercicio de la profesión, por el contrario, las asociaciones profesionales actúan para combatir los privilegios del capital.

3.1.3. La associations compaigniques y gesellenverdandem (siglo XVI)

Al romperse el vínculo entre los maestros y compañeros, a partir del siglo XVI; las fraternidades cambian lentamente de denominación por la de associations Compaigniques y Gesellenverbädem, formas asociativas que constituyen en opinión de Mario de la Cueva "Un antecedente real de nuestros sindicatos" (35)

Al agravarse la situación de los trabajadores manuales debido a la aparición del maquinismo que reemplazó la mano de obra, estos se organizaron en asociaciones de representación común de los sindicatos.

En forma breve explicaremos a continuación, como surgieron los sindicatos en los principales países Europeos.

(35) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, ob. cit. pág. 218.

En Francia en el siglo XIII, se formaron asociaciones especiales como las ASSOCIATIONS COMPAGNIQUES, antecedentes de los sindicatos. En el año de 1821, previamente a la Revolución Francesa de 1848 surgieron sociedades secretas como:

- Los amigos de la vedad
- Los amigos del pueblo
- La sociedad de derechos del hombre
- La sociedad de las familias
- La sociedad de las estaciones.

Todas estas asociaciones ejercieron presión al gobierno para establecer la República e imponer un decreto en 1848, por el cual quedó integrada la comisión de Luxemburgo. Dicha comisión estableció sin ninguna limitación, el derecho de coalición, que traían implícitamente consigo la libertad de huelga y asociación.

Por otra parte en Alemania en este mismo siglo se formaba la Gesellenverbänden para defender los derechos laborales. Esta organización fué combatida y destruida por el gobierno por considerarla como un movimiento político.

Posteriormente Bismarck, intentó contener el movimiento obrero y la unión de los trabajadores para lo cual promulgó el derecho del trabajo entre 1862 y 1864. Pero el manifiesto del

partido comunista de 1848 proclamado por Marx y Engels, se había hecho sentir en Alemania y la clase obrera convocó a un congreso, de donde surgió la asociación general de trabajadores alemanes.

Posteriormente en 1875, los trabajadores alemanes y franceses formularon el programa de Gota con el reconocimiento de derecho de coalición, pero este fue prohibido nuevamente en 1878.

Finalmente en 1891, el congreso Erfurt decretó el derecho de coalición. La constitución de Weimar de 1919, por su parte, permitió la organización de los trabajadores y apoyó su lucha para obtener mejores condiciones laborales.

3.1.4. La ley de Chappellier y de las leyes prohibitivas.

Como ya lo explicamos en los dos apartados anteriores, entre los antiguos gremios y las asociaciones profesionales del siglo XIX no existe la pretendida continuidad que se ha querido observar. Los gremios eran asociaciones de artesanos de un mismo oficio y, por lo tanto no dependían de patrón alguno sino de ellos mismos, además no perseguían una defensa o preocupación de sus integrantes desde el punto de vista trabajo. En cambio la asociación profesional que se vislumbra con la Revolución Industrial proviene precisamente de separar los intereses del capital y del

trabajo, debido a las múltiples injusticias que los dueños de las fábricas tenían con sus trabajadores.

Como nos pudimos dar cuenta el sindicato nace debido a una nueva clase social: Los oprimidos. Surge entonces con ese fenómeno, la LUCHA DE CLASES, la que alguna vez Marx y Engels desarrollaron en su obra EL CAPITAL . Esta lucha nace por otro factor psicológico que deriva de aquella situación: LA CONCIENCIA DE CLASE.

Los primeros sindicatos sufrían inmisericordes tratos por parte de las autoridades, quienes habían tipificado como delito, el de agruparse o el de reunirse. Todo da comienzo con la promulgación de la Ley Le Chapelier que fué votada por la Asamblea Nacional el 14 de junio de 1791. Dicha ley entre otras cosas prohibía la asociación profesional y declara ilícita toda coalición encaminada a fijar mejores condiciones de trabajo, la intención de esta ley nos dice Néstor de Buen L. que a criterio de Dolléans y Dehove era "La de prevenir tanto las coaliciones obreras par lograr aumentos en los precios de la jornada de trabajo como las que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución y concluye diciendo que se trataba según estos autores, de apoyar una solución individualista, contratualista y liberal" (36). Aunque en la realidad lo anterior resulta irreal ya que la burguesía que se encontraba en el poder no tenía intención alguna de destruir sus

(36) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, ob. cit. pág. 296.

propios instrumentos.

Ahora bien, lo que el texto de la opresiva ley enunciaba en los artículo 1o y 2o. era lo siguiente:

"Artículo 1o.- Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la constitución francesa, se prohíbe establecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga".

"Artículo 2o.- Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros o los compañeros de cualquier arte no podrán cuando estén reunidos nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registro, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes".

En consecuencia y no conformes con lo señalado con antelación, el código penal francés acabo de una vez por todas con la igualdad del hombre frente a la ley al establecer en su artículo 414 que "Será castigada con prisión de uno a tres meses toda coalición de trabajadores, para suspender conjuntamente el trabajo de un taller, impedir el ingreso a la permanencia en él, antes o después de una hora determinada, y en general para suspender,

impedir o encarecer el trabajo. . .", por otra parte en el artículo 415 del mismo código señalaba el castigo con "Prisión de diez días a un mes y multa de doscientos a tres mil francos, a la coalición de patrones para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios...".

El código penal francés y la Ley Le Chapelier, al prohibir las asociaciones en Francia, abren un parentesis que permite diferenciar a los actuales sindicatos y las corporaciones, ya que la realidad sindical tiene efectividad cuando la industria comienza a desarrollarse y concentrar, cuando la población obrera aumenta y se aglomera en las fábricas.

El cambio tenía que producirse y el primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña que en 1824 abroga las Combination Acta de 1799 y 1800, le siguió Dinamarca, en 1857; Francia en 1864, Bélgica en 1866, Alemania en 1869; Austria en 1870, Italia en 1890 y hacia fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX fué imitado por todo los países Europeos.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva son tres los motivos que dan origen a la lucha por mejorar su calidad de trabajadores y que son "La Ley Inglesa de Francis Place, del año de 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, la publicación del manifiesto comunista y la Revolución Francesa de 1848" (37)

(37) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, tomo II Ob. cit. pág. 205.

Por resolución del 24 de febrero de 1848, del gobierno provisional se estableció la libertad de asociación formulándose en declaración oficial el siguiente concepto "El gobierno provisorio reconoce que los obreros deben asociarse entre sí para gozar del beneficio del trabajo".

Las leyes mencionadas con anterioridad toleraron la coalición, la huelga y la asociación profesional pero no constituían derechos de los trabajadores porque si bien es cierto que el Estado reconocía la lucha de clases dejando que cada una actuara libremente también lo es que este no dejaría que se lesionara los derechos de la otra, así tenemos que los patrones podían continuar con el trabajo utilizando nuevos trabajadores y en caso de que estos trataran de impedir o dificultar la continuación de las labores en la empresa, el patrón podía solicitar el apoyo de la fuerza pública.

3.1.5. La ley francesa de 1884.

Ignorar la formación de los sindicatos provocó el agravamiento de tal cuestión y se convirtió en conflicto para el orden público lo que en si no pasaba de leve agitación. Tardiamente se reconoció que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento

colectivo de acción: la huelga, aunque esta por sí sola no constituía fórmula de solución pues, los trabajadores no podían resistir la falta de ingresos durante mucho tiempo, mientras que el patrón podía aguardar hasta que el hambre obligara al trabajador a aceptar las condiciones impuestas por él.

Los obreros en su constante y firme lucha logran elevar a la categoría de instituciones jurídicas a las que antes eran consideradas como delitos: la coalición, la hulega y la asociación profesional: reconocimiento que hizo el Estado más por necesidad que por convicción, en Francia, por la ley del 25 de mayo de 1864 dada por Napoleón III y ratificada posteriormente por la ley de 1884.

El 21 de marzo de 1884, es aprobada la ley por la que se reconocía en Francia, la libertad de asociación sin necesidad de previa autorización administrativa. Dicha ley fué debida al ministr Waldeck Rousseau, iniciándose así uno de los más importantes acontecimientos de la historia social del último siglo.

Los principios rectores de esta ley son según Guillermo Cabanellas, los siguientes: (38)

(38) CABANELLAS Guillermo, Tratado de derecho laboral, tomo II, "Derecho colectivo del Trabajo", volumen I, Derecho Sindical, 3a. edición, editorial Heliesta SRL, Noviembre 1989, Argentina, pág. 187

- a) Las personas que ejercen la misma profesión, patronos, obreros y también patronos y obreros reunidos, pueden constituirse en sindicatos profesionales sin tener autorización y mediante una simple formalidad;
- b) Estos sindicatos gozan, de pleno derecho, por el hecho de su constitución regular, de capacidad civil;
- c) El sindicato es una asociación voluntaria, nadie puede ser obligado a formar parte de ella.

Promulgada la ley del 21 de marzo de 1884, la experiencia demostró la necesidad de corregirla y mejorarla, y a tal fin dicha ley fue ampliada en 1901. En 1924 fueron introducidas algunas reformas; más adelante el texto primitivo y sus reformas pasaron al código francés del trabajo, por la ley del 25 de febrero de 1927.

Inglaterra reglamentó la asociación profesional por la ley del 21 de junio de 1871 (Trade unions Acts) y por las disposiciones posteriores de 1875 y 1876. España lo hace el 30 de junio de 1887 con la aprobación de la ley de asociaciones.

En el tratado de Versalles de 1919 en donde viene a consagrarse el principio humano de asociación profesional por todos los países que lo suscribieron, reconocimiento que han sido ratificados en posteriores acuerdos internacionales.

3.2. NACIONALES.

Las primeras organizaciones laborales en la Nueva España como antecedentes de los sindicatos lo fueron las ordenanzas y la organización gremial, dictada por el gobierno virreinal, fueron un acto de poder de un gobierno asbolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de loscomerciantes de la península. Vicente Lombardo Toledano, en su obra, la libertad sindical de México, señala como primera ordenanza, la de los herreros, en 1524.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial adoptándose las ideas de la legislación francesa, prohibiendo nuestras leyes los actos de grupos obreros que buscarán aumentos salariales.

Más tarde, la libertad de asociación fué garantizada, considerándola como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas, apareciendo en esta forma la constitución de 1857 en donde podemos encontrar como pilar de la actual asociación profesional el artículo 9o. en el que se establecía que "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

Al iniciarse la industrialización en México, a partir de la segunda mitad del siglo XIX, aparecen las primeras organizaciones de resistencia de los trabajadores que fueron. **LAS SOCIEDADES MUTUALISTAS**, entre las cuales estaban:

- . La Sociedad Filarmónica Ceciliana, fundada el 11 de febrero de 1841.
- . La sociedad particular de socorros mutuos, fundada en 1853.
- . El círculo de obreros de México, fundada en 1872.
- . La sociedad mutualista de ahorro, fundada en 1906.
- . El círculo de obreros libres de Orizaba, fundada en 1906.

En 1912 ocurre el acontecimiento de verdadero relieve dentro de la historia de las luchas sindicales en México: la fundación de la casa del Obrero mundial y de lo que puede realmente hablarse de un movimiento obrero organizado y de un verdadero cimiento de estructura sindical.

Por su parte los hermanos Flores Magón, en el presente siglo buscaban la organización de los trabajadores. Pero no fué sino hasta el año de 1917 cuando el sindicalismo mexicano arriba a un situación en la que obtuvo el reconocimiento legal de la existencia, al establecer la fracción XVI del artículo 123 como una garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para los obreros como para los patrones en defensa de sus respectivos intereses.

El 12 de mayo de 1918 se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), establece como principio fundamental el de la lucha de clases y como finalidad suprema la socialización de los medios de producción. La CROM representa el triunfo del reformismo en el movimiento obrero en México.

El día 22 de febrero de 1921 nace la Confederación General de Trabajadores (CGT), fué la primera organización obrera sindical, fundamentalmente en el movimiento tranviario. Su lucha fue una batalla ideológica contra la CROM que constantemente era denunciada como una central colaboracionista.

El 31 de octubre de 1933, se crea bajo el gobierno de Abelardo Rodríguez la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGTCM), esta confederación se negó a participar en la política electoral y fué un grupo antagónico de la CROM y vive sólo el tiempo necesario para dar origen una vez que Cárdenas toma la presidencia, a la CTM.

La política de Cárdenas en 1934 es impulsar por todo el país la organización, unificación y disciplina de los obreros y campesinos, pero con una importante limitación: la de que no fuera a revasar su capacidad de control, quedando sometidos y controlados por el Estado a través del partido oficial.

El 29 de enero de 1936, nace lo que es hasta hoy, la organización obrera más importante del país La Confederación de los Trabajadores Mexicanos (CTM), la que lucharía por una sociedad sin clases sociales por la desaparición del capitalismo.

La política del régimen de Avila Camacho fué de conciliación. En este período, el movimiento sindical va perdiendo fuerza debido, precisamente, a esta política conciliatoria a través de pactos de unidad nacional.

Durante el régimen de Miguel Alemán se continúa marcando la debilitación de las fuerzas sindicales ya en esta época la imagen de Fidel Velázquez comienza a relucir al frente de la CTM y que hasta la fecha existe. Aparece el conocido "charrismo" que no es otra cosa que "Una forma de dominación burguesa caracterizada por el uso de las fuerzas armadas del Estado para imponer o mantener los comités sindicales gubernistas y el reconocimiento legal de estas directrices". (39)

Llega Ruiz Cortines a la presidencia, en realidad, el movimiento sindical no hace mucho durante este periodo presidencial.

(39) MONTES Eduardo, Como combatir el charrismo, editorial Cultural Popular, México 1974, pág. 9

Con Adolfo López Mateos la política fundamental consistía en reforzar su capacidad de manipulación de las masas trabajadoras.

Con Díaz Ordaz como presidente, el movimiento estudiantil y popular de 1968 es el punto culminante en la movilización de las masas en el terreno de las exigencias democráticas. El 1o. de mayo de 1970 se promulgó la Nueva Ley Federal del Trabajo, que trajo dentro de sí una serie de preceptos que se adaptaban adecuadamente al estilo de vida social y política por la que atravesaba el país. La nueva ley fué necesaria y oportuna, toda vez, que como lo expresa Néstor de Buen L. dicho código de trabajo "Fué el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968". (40)

El presidente Luis Echeverría, buscó de inmediato ampliar la base social del régimen político con planteamientos y reformas que, más que todo, pretendían crear ilusiones y ganar apoyo.

A partir de esta época, hasta nuestros días ya no podemos hablar de conquistas sindicales, de aquellas de principio de siglo, cuando los obreros peleaban por obtener mejores y favorables condiciones de trabajo; ahora todo se concreta y simplifica a verdaderas comedias llamadas revisiones de contratos colectivos

(40) DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo*, tomo II Ob. Cit, pág. 358

en las que se aparenta existir un ambiente de lucha obrero-patronal que ni a discusiones llegan. La actual crisis ha agravado las condiciones de vida y de trabajo de las masas populares y ha puesto en movimiento al proletariado para su avance por el camino de las reivindicaciones económicas y políticas sin embargo el charrismo esta al tanto de estas maniobras y acecha los pasos de la lucha obrera con el objeto de dividirlos y de impedir la organización de millones de trabajadores aún no constituidos en sindicatos, "Gracias al sindicalismo charro, los trabajadores mexicanos no son inquietos y revoltosos como los de otros países. . ." (41)

Ahora bien una vez descrita la evolución que han tenido los sindicatos desde la mitad del siglo pasado es de reelevante importancia hacer un breve análisis del periodo preconstitucionalista, lo cual haremos a continuación.

3.2.1. Periodo Preconstitucionalista y la ley de Veracruz de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915.

Varias veces hemos declarado que el derecho mexicano del trabajo nació en los campos de batalla de la Revolución Constitucionalista, en una ratificación mangnifica de la interpretación marxista de la historia como un reflejo social y

(41) ESCARCEGA, Florencio, El poder obrero en México, ediciones mundiales, México 1976, pág. 222.

económico de la clase trabajadora. Los obreros veracruzanos no han olvidado ni podrán olvidar los acontecimientos dados en Río Blanco del año de 1907; cuando cansados de ser explotados y manipulados por los patrones deciden llevar a cabo movimientos huelguistas, mismos que el presidente Díaz manda a disolver con la tropa. Es la primera sangre obrera que corre en el país por defender sus derechos de clase.

La presencia en México de algunos trabajadores extranjeros, especialmente españoles, mejor preparados y testigos y actores del sindicalismo europeo, contribuyen al rápido despertar de la conciencia obrera. Así tenemos que en el año de 1911 se establecen los primeros sindicatos revolucionarios.

El 6 de octubre de 1915, Agustín Millán, gobernador constitucional del Estado de Veracruz, reconvino por primera vez entre nosotros la libertad sindical. En los considerandos de la ley se revela la urgencia de que los trabajadores se asocien para realizar las promesas de la revolución y justificar el derecho a la sindicación tanto más cuanto que las leyes han protegido siempre el capitalismo.

Dicha ley uso las denominaciones asociación profesional y sindicato, pero definió a la primera como asociación civil y sólo el segundo como institución laboral, aún cuando exclusivamente en la forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir inmuebles a

los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centro de estudio. Asimismo dispone que toda asociación o sindicato deberá registrarse comunicando a las juntas de administración civil o a las corporaciones que legalmente las substituya: su objeto, la manera de hacerse de recursos, el uso que hará de ellos, las condiciones de administración y separación de sus miembros y el modo de nombramiento de su mesa directiva.

Pero no es posible conocer su antecedente doctrinal de estos preceptos, ya que como es bien sabido la revolución social la han hecho en México exclusivamente los obreros y campesinos; por eso no hay época precursora de doctrinas ni de discusiones sobre el valor de los preceptos revolucionarios.

3.2.2. La ley sobre asociaciones profesionales de Cándido Aguilar (Veracruz 1916).

En este estado se dieron, indudablemente, muchos sucesos legislativos de relevante importancia, así tenemos que a iniciativa de la federación de sindicatos obreros del Distrito Federal, se celebró en el puerto de Veracruz (marzo de 1916) el primer congreso obrero nacional, precursor de los que vendrían poco después mejor preparados y concurridos, de dicho congreso resultó la creación de la "Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana", en la declaración de principios se aceptaba como

principio fundamental de la organización obrera, el de la lucha de clases y como finalidad suprema para el movimiento proletariado la socialización de los medios de producción, agrabándose otra declaración en el sentido de que "Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista, emplearía exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindical toda clase de acción política. . .".

Nuestra Revolución fué, una Revolución capesina, por lo que la principal preocupación era la revolución agraria, el problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria. Pero en cambio la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se habían orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral.

En el año de 1916 se promulga la ley sobre asociaciones profesionales de Cándido Aguilar cuya resonancia fue muy grande en la República y sirvió para preparar la legislación futura.

En dicha ley se usaron las denominaciones de asociación profesional y sindicatos definiendo a la primera como "La unión de dos o más personas que convienen en poner el servicio común, por modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad profesional, con tal de que dicha unión no tenga por objeto principal o único el reparto entre los asociados de las utilidades o ganancias adquiridas". y el segundo como "Una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros

para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realcen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que regularicen las horas y demás condiciones de su trabajo, a que protejan sus dechos individuales en el ejercicio de su profesión u oficio, y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletariados puedan legalmente perseguir en provecho de su mutua protección y asistencia".

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

3.2.3. Ley del trabajo del estado de Veracruz de 14 de enero de 1918..

El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley de trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es la primera de nuestro continente, se completa la ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún sirvió como un precedente en la elaboración de la ley federal del trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga, ayudó eficazmente al desarrollo del

movimiento obrero, que es desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la república.

La ley de Veracruz de 1918, nos dice Mario de la Cueva se inspiró en la ley francesa y definió al sindicato como "Toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión o profesiones similares o conexas, que tengan por objeto exclusivo el estudio, mejoramiento y la defensa de los intereses económicos, industriales comerciales o agrícolas de sus miembros". (42)

Esta ley inició entre nosotros la corriente según la cual los sindicatos tendrían como objeto exclusivo el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes, imitación que continuó en las leyes de los estados y en los proyectos Portes Gil y la Secretaría de Industria.

3.2.4. El proyecto Portes Gil de 1929 y el proyecto de la Secretaría de Industria.

La Ley de 1931 fué el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

(42) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Tomo II, Ob. cit. pág. 281

Antes de que el presidente Calles terminara su periodo el 31 de noviembre de 1928 el gobierno tenía planeada la reforma del artículo 73, fracción X y 123 de la constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de este propósito y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y le presentó para su estudio un proyecto de "Código Federal del Trabajo". Este documento publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

Una vez publicada la reforma constitucional el 6 de septiembre de 1929, el presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la declaración de los derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención

principal el Licenciado Eduardo Suárez, y en donde ya no se le da el nombre de código sino de ley. Fué discutido en consejo de ministros y remitido al congreso de la unión, donde fué ampliamente debatido, y previo un importante número de modificaciones, fué aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

3.2.5. La ley de 1931

La ley de 1931, dijimos en el apartado anterior, reprodujo íntegramente las disposiciones del proyecto de la secretaría de industria, por lo tanto el mérito corresponde a los autores de ese proyecto.

Para llegar a una completa reglamentación de las cuestiones que entorpecían las relaciones obrero-patronales se tuvo que caminar un largo trecho y fue hasta el 18 de agosto de 1931 que vio la luz la Ley Federal del Trabajo, siendo esta el resultado de un intenso proceso de elaboración, dicha ley reglamenta el artículo 123 de nuestra ley fundamental, cubriendo una etapa importante en la vida económica mexicana, al ser el único eslabón jurídico entre trabajadores y empresarios, para buscar por un lado el acercamiento y por el otro dirimir las contiendas que surgieron en los años posteriores a su promulgación.

En dicha ley el registro se elevó a la categoría de elementos constitutivos de los sindicatos, establece los requisitos de forma y no así los de fondo para el otorgamiento del registro, cuyas consecuencias fueron evidentemente graves. Se limitan los fines del sindicato únicamente al estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores.

3.2.6. La ley de 1970.

La ley de 1o. de mayo de 1970 se ha dicho que fué el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fué anterior a esta fecha, aunque la presentación de su iniciativa ante las cámaras haya sido precisamente en diciembre de 1968.

Mario de la Cueva (43), manifiesta que en el curso de preparación del proyecto, surgió la idea de que la ley futura debería ajustarse literalmente al convenio 87 de la OIT, pero dicha idea fue desechada por lo que la comisión tuvo que aceptar la terminología tradicional, pero se esforzó por precisar las ideas a este efecto hizo algunas modificaciones y precisó el sentido de los conceptos:

Se modificó radicalmente el artículo 242 de la Ley de 1931,

(43) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Tomo II, Ob. cit. pág. 342.

cambiando la fórmula "para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deberán registrarse..." por una simple declaración del artículo 365 "los sindicatos deben de registrarse...", una modificación trascendental, pues esto implica que la personalidad del sindicato no nace en el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, por lo tanto el registro no es un elemento constitutivo del sindicato.

En dicha ley se decide mencionar limitativamente los requisitos para el registro del sindicato como los únicos que justificarían la negativa (artículo 306).

La finalidad sindical ya no se reduce únicamente al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, nada impide la postulación de otros fines entre ellos, la intervención en la política nacional e internacional y la búsqueda de un mundo mejor en el futuro.

Se fija el número mínimo de trabajadores para la constitución del sindicato protegiendo a los trabajadores de las maniobras patronales, quienes rescindían o daban por terminadas las relaciones individuales de trabajo de quienes se manifestaban partidarios de la sindicación y especialmente de los líderes por lo que se propuso una solución que pasó al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Se suprime en su totalidad en el artículo 245 de la ley de 1931. Se fija el procedimiento de registro (artículo 366) y se señala que los sindicatos no están sujetos a disolución, cancelación o suspensión de su registro por vía administrativa.

CAPITULO CUARTO

LA LIBERTAD SINDICAL

4.1. CAUSAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Como ya es bien sabido los hombres tienden a unirse por naturaleza, necesita de dicha unión para lograr sus fines individualmente considerados y otros de carácter colectivo, así tenemos que desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, en tribus, gens, familias, dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y otras agrupaciones sociales que adoptaron formas religiosas, semireligiosas o semipolíticas.

Ya Aristóteles señaló que "Es el hombre ser sociable por naturaleza; lo es más que la abeja y que todos los otros animales que viven agrupados. La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios, porque si el hombre, perfeccionado por la sociedad, es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia". (44)

(44) Es menester para nosotros transcribir la siguiente frase leída en la biblia y que tiene relación con el tema en cuestión "Mejor es que esten dos juntos que uno sólo; porque tiene la ventaja de su compañía si uno cayere el otro lo sostendrá. ¡Hay del sólo que cuando cayere no tiene quien lo levante!" y concluye "El hermano ayudado del hermano es como una ciudad fuerte".

Se han de preguntar que relación tiene lo explicado anteriormente con el tema en cuestión, pues bien, dicha unión se torna vehementemente cuando el hombre se encuentra ligado a otros individuos por solidaridad de clase y de oficio, haciéndose más patente con la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica.

Antes del nacimiento del sindicalismo todo parecía estar en contra de la organización de los trabajadores, pues, el Estado, el derecho y el capital se habían encargado de encerrar al hombre en sí mismo, aislado de sus semejantes para poderlos explotar mejor, la calidad de vida de los trabajadores empeoraba cada día más. Pero el capital no le interesaban los derechos humanos de estos obreros, ya que para ellos lo más importante lo era el desarrollo de la economía capitalista.

El nacimiento y desarrollo del sindicalismo coinciden Guillermo Cabanellas (45) y Néstor de Buen L. (46), se debe al tránsito del trabajo manual a la manufactura y a la fábrica substituyéndose así la relación de persona a persona con la de dominio del empresario sobre la masa trabajadora, ésta transición acaba con el trabajo libre y enjendró la miseria de cientos de miles

(45) CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, tomo II, Vol. 1, Ob. cit. pág. 47

(46) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 602.

de trabajadores, quienes ante su situación se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente, esta oposición dió surgimiento al movimiento sindical y al posterior derecho del trabajo.

Una vez más queda comprobado que la unión natural del hombre, hace la fuerza. En consecuencia el sindicalismo nace como un fenómeno necesario. - La necesidad impone a los trabajadores la unión de sus fuerzas, con el objeto de conseguir condiciones laborales mejores, pues con tal proceder cabe obtenerlas en plano de igualdad en relación con los patronos respondiendo a la idea de justicia, al fundamento de la unión sindical, especialmente de los trabajadores estriba en que sus intereses no son individuales y si colectivos.

Concluiremos dicho tema diciendo que el maestro Mario de la Cueva considera que el sindicato surge como "Un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en la fábrica, organizado por la realización de un fin: Justicia al trabajo". (47)

(47) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 251.

4.2. EL SINDICALISMO COMO UNA FORMA DE EXPRESION DE UNA CLASE SOCIAL

Ya en el capítulo anterior hicimos una relación de los movimientos sociales del siglo XIX que dieron nacimiento a la formulación de la legislación social. Ahora en este apartado intentamos analizar cual ha sido la esencia, el factor determinante, del fenómeno sindical.

El problema debe versar en la diferente manera de producción y de la ruptura de la relación personal entre los trabajadores y el patrón (típica en los gremios). La Revolución Francesa y el colosal desarrollo del maquinismo ayudan a que el trabajador pierda su individualismo característico en la organización y deviene un número. La concentración humana, trabajo en jornadas exageradas, miseria, despersonalización del obrero, despierta espontáneamente en él la conciencia de clase. Pero éste es un tema que merece una explicación especial.

A) LA CONCIENCIA DE CLASE.

No se debe de confundir la conciencia de clase con la conciencia psicológica de los individuos que forman parte de una clase determinada. La conciencia de clase esta directamente ligada al concepto de intereses de clase. Cabe hacer la aclaración que la pobreza no supone la conciencia de clase, ni la posición económica desahogada la excluye.

La conciencia de clase, nos dice Martha Harnecker, es "un dato objetivo relacionado con una situación objetiva: la situación que cada clase ocupa en la producción social" (48), asimismo Néstor de Buen L. manifiesta que "La conciencia de clase supone un estadio más avanzado en la preparación del hombre frente a la lucha de clases, pero no es una constante del hombre sindical" (49)

Por lo expuesto anteriormente podemos concluir que toda clase social, por su situación objetiva dentro de la producción social, tiende a reaccionar de una manera natural o como mejor lo llama Martha Harnecker "instinto de clase"

B) LA LUCHA DE CLASES

Las clases ni las luchas de clases las descubrió Marx, pues la lucha de clases existe desde mucho antes que los hombres tuvieran conciencia de ella su gran aportación nos dice Martha Harnecker "fue pasar de la descripción de la existencia de las clases sociales al conocimiento del origen de estas clases, y, por

(48) HARNECKER, Martha, Los conceptos elementales del materialismo histórico, Ed. Siglo XXI, México 1986, pág. 234.

(49) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, tomo II ob. cit. pág. 604.

lo tanto pudo darnos la ley que rige la lucha de clases". (50)

La lucha de clases es el enfrentamiento que se produce entre dos clases antagónicas cuando estas luchan no exclusivamente por los intereses inmediatos sino por sus intereses a largo plazo, es decir, por sus intereses de clase.

Ahora bien, existen tres tipos de lucha de clases los cuales son:

- LUCHA ECONOMICA
- LUCHA IDEOLOGICA
- LUCHA POLITICA

La lucha económica. es el enfrentamiento que se produce entre las clases opuestas por objetivos económicos., Lenin la define como "la lucha colectiva de los obreros contra los patronos para lograr mejores condiciones de venta de la fuerza de trabajo, mejores condiciones de trabajo y de vida de los obreros" y según él esta lucha debería llamarse propiamente "lucha sindical ya que abarca también las gestiones político-legislativas que realiza el movimiento obrero para mejorar sus condiciones de vida, pero esta

(50) HARNECKER, Martha, Los conceptos elementales del materialismo histórico, ob. cit. pág. 250.

lucha precisan Glezerman y Smenov, citados por Néstor de Buen L. (51) "no suprimen las condiciones económicas que les obligan a contratarse con los patronos, lo cual esto último sólo puede ser alcanzado con la lucha política, forma suprema de la lucha de clases del proletariado". El sindicato es la forma de organización que se ha dado la clase obrera para realizar esa lucha de tipo reivindicativo y según Martha Harnecker (52) esta lucha económica, permite ir alcanzando una unión y organización cada vez mayores de la clase obrera y eleva su nivel de conciencia de clase preparandola para los enfrentamientos de nivel superior, aquellos que van a suprimir definitivamente su explotación: la lucha por el poder político.

La lucha ideológica, la lucha de clases se da también en el terreno de ideas, ya que las ideas burguesas contribuyen a mantener la dominación de la clase explotadora sobre la explotada. Para que el proletariado pueda combatir por sus intereses de clase necesitan luchar en el terreno ideológico contra la ideología burguesa. Esta lucha busca emancipar al proletariado de la influencia de la ideología burguesa, la cual logra imponer estas ideas debido a que, gracias a su poder económico, controlan las instituciones a través de las cuales se difunden las ideas: radio, televisión, prensa, etc.

(51) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, ob. cit. pág. 605

(52) HARNECKER, Martha, Los conceptos elementales del materialismo histórico, pág. 254.

La lucha política, es la lucha por el poder político, es decir, la lucha contra la organización del poder del Estado hasta entonces vigente. No es una lucha de reformas, sino una lucha revolucionaria por cambiar radicalmente la sociedad en que se vive.

Al respecto Mario de la Cueva dice "en este hecho, conciencia de la unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social, radica la esencia del sindicalismo". (53)

La concepción clasista del sindicato, nos dice Néstor de Buen L., "Tiene evidentemente su origen en el pensamiento marxista. Implica la idea de que el sindicato constituye la expresión de una clase social". (54)

4.3. LA SINDICACION ES UN DERECHO O UNA OBLIGACION.

Es conveniente en este subapartado determinar las diferencias que existen entre la libertad de asociación, el derecho a

(53) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Tomo II, ob cit. pag. 252

(54) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. pág. 607

sindicarse y libertad de acción sindical.

La libertad de asociación constituye la facultad que todo individuo tiene para reunirse con otros para la defensa de intereses que le son comunes.

El derecho de asociación es la consagración por la ley, de la libertad que se reconoce a cada individuo para constituir libremente asociaciones.

El derecho de sindicarse es el reconocimiento que, como facultad primitiva, se concede a cada individuo para afiliarse o no a determinada asociación (tema que en este apartado nos interesa).

La libertad de acción sindical, determina la facultad que las asociaciones profesionales tienen para desarrollar la actividad necesaria para la consecución de sus fines.

La sindicación, en nuestro orden jurídico, es un derecho de cada trabajador, más no un deber, por ello se habla de la libertad personal de sindicación, lo que significa que el trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse. En relación a este tema, la ley es categórica al afirmar que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato (Artículo 338) o ha no formar parte de él, asimismo, decreta la nulidad absoluta de cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo el

principio de libertad individual, sin embargo analizada la ley en su contexto se encuentran razones que limitan poderosamente ese derecho individual.

El Estado y el patrono deben de abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho de asociación, ya que no existe ninguna disposición en el orden jurídico mexicano o en el derecho internacional general y en el laboral que imponga la obligación a sindicarse.

La sindicación es un derecho y no puede tronarse en obligación coercitiva, Unsain, citado en la obra de Guillermo Cabanellas, declara que "La asociación es todo lo contrario a una obligación ya que hasta el presente no aparece consagrada sino como un derecho. El derecho a la libertad que un obrero tiene a asociarse es tan digno de respeto como la libertad o el derecho que un obrero tiene a no asociarse; y tan injusta serían las trabas que al primero se le impusieran, como la obligación que se decretase para el segundo". (55)

Este derecho individual de asociación profesional, nos dice Guillermo Cabanellas (56); Néstor de Buen L. (57) y Mario de la

(55) CABAMELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, tomo II Vol. 1, ob. cit. pág. 48

(56) Ibidem, pág. 53

(57) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 596.

Cueva (58) entre otros, puede ser dividido en tres aspectos

- a) Libertad positiva de asociación profesional
- b) Libertad negativa de asociación profesional
- c) Libertad de separación o renuncia.

Estos tres aspectos, expresa Mario de la Cueva "Estan indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea" y continua diciendo "La primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es un colorido inseparable, pues quien esta obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida". (59)

La libertad positiva no es otra cosa más que el aseguramiento por parte del Estado de no obstaculizar al trabajador el ejercicio libre de su facultad (formar sindicatos).

La libertad negativa, es la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional, Néstor de Buen L. (60) afirma que "Suele expresarse el principio de libertad individual negativa

(58) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 302.

(59) *Ibidem*, pág. 303

(60) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 597.

afirmado que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él, o a permanecer en un sindicato". Este derecho es irreal porque el trabajador no se le podrá obligar lícitamente a que haga otra cosa. Pero si se le presiona con la amenaza de la pérdida del empleo, para el caso de que ejerza su derecho.

La libertad de separación o renuncia, es la libertad de segregarse del grupo al que se hubiere ingresado. En este caso no se ejerce presión para permanecer en el sindicato como en la libertad positiva, pues esta separación o renuncia facilita el debilitamiento de los sindicatos.

Concluiremos diciendo que la sindicalización es un derecho de cada trabajador, pero lamentablemente dicho derecho esta bien controlado por el Estado y la burguesía, existiendo de esta manera tres formas de hacer obligatoria la asociación profesional, destruyendo hasta anularlo, el derecho de libre asociación, siendo las siguientes:

- a). La necesaria, impuesta por la ley, que obliga a trabajadores y a patronos a asociarse, la que muy rara vez se produce, ya que se disimula con cualquiera de estas otras dos;
- b). La representativa, en la que si bien no se obliga a patronos y a trabajadores a adherirse a determinada asociación

profesional las decisiones de estas son decisivas para todos los trabajadores.

- c). La impuesta por la misma organización sindical, en la que la asociación profesional más fuerte obliga a todos los trabajadores, bajo pena de no encontrar trabajo, a ingresar a ella.

4.4. LA LIBERTAD SINDICAL, DERECHO ORIGINARIO DE CADA TRABAJADOR.

La libertad, es y ha sido el atributo máspreciado del hombre y él ha luchado para obtenerla. Fueron los trabajadores los que lucharon por conquistar la libertad sindical y a través de ellas mejores condiciones de trabajo.

A la libertad de asociación no se llega sino después de varias etapas de lucha, las cuales fueron las más largas y ondas pesadillas del Estado individualista y liberal burgués, la primera se concreta en la supresión de los delitos de coalición y de huelga; y desapareciendo las antiguas trabas legales se llega no sólo a la libertad de huelga y a la libertad de asociación sino a un concepto amplio, seguro y concreto de la libertad en general, una segunda etapa coloca a los sindicatos profesionales sobre un mismo pie de igualdad que otras asociaciones de fin no lucrativo y se garantiza

por los poderes públicos una libertad general de asociación, siempre que su ejercicio no sea contrario a las leyes.

Concluida la polémica, constitucionalizada y legalizada la libertad sindical debemos ocuparnos de su confrontación con el Estado.

Como ya lo señalamos, en el subaparatado anterior, no debemos de confundir la libertad desindicación con el derecho a sindicarse. La libertad de sindicación es el derecho que se tiene de reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad.

Fue el artículo 123 fracción XVI de nuestra carta magna el primero en elevar a la libertad sindical como garantía social, que se otorga de manera formal a los individuos, patronos y trabajadores para constituir sindicatos.

La libertad de asociación significa que los patronos y los trabajadores pueden libremente decidir respecto a su afiliación a una organización determinada y también participar del gobierno de la entidad, para lo cual la asociación además de ser autónoma debe constituirse ajena a circunstancias políticas de carácter transitorio o eventual.

El derecho a constituir asociaciones profesionales, o sindicatos, de afiliarse a ellos o retirarse de los mismo, se ejerce

sin necesidad de autorización previa, lo que quiere decir que no está supeditado a condiciones salvo naturalmente la inscripción en el respectivo registro.

La libertad sindical no debe confundirse con autonomía sindical, pues en alguna medida se podrían confundir esos términos con la intervención de entidades ajenas como lo es el Estado, los empresarios y otras organizaciones sindicales.

La autonomía es el sinónimo de autogobierno, desde el punto de vista sindical sería el modo que tiene el sindicato de dirigirse a sí mismo en cuanto a su régimen interno. La autonomía por lo tanto viene a ser una manera de actuar en forma libre dentro de un margen establecido por el Estado. El Estado señala una serie de prohibiciones y limitaciones a los organismos sindicales a través de las disposiciones contenidas en la Ley Laboral, las cuales para Néstor de Buen L. son verdaderas "restricciones a la autonomía sindical". (61)

Por lo tanto la autonomía sindical implica la imposibilidad de dicatar para sí mismo normas de conducta libertar en cambio, es posibilidad de elegir una conducta de manera que no afecte el derecho de otro, o como mejor lo explica Néstor de Buen L. "la libertad sindical se entiende como reconocimiento jurídico a la

(61) *Ibidem.* pág. 589

clase trabajadora y a su fin asociativo, la autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades". (62)

(62) Ibidem. pág. 584

CAPITULO QUINTO

NATURALEZA Y FINES DEL SINDICALISMO

5.1. PENSAMIENTO SOCIAL DEL SINDICALISMO

Los sindicatos, cuya existencia reconocen la constitución y la ley Federal del Trabajo, surgieron y existen como una necesidad de defensa de los intereses de los trabajadores frente a la clase de los patrones y al Estado. El hombre aislado es impotente, si quiere resolver más o menos satisfactoriamente sus problemas e imponer respeto a sus derechos, tiene necesidad de unirse con sus compañeros de fábrica o taller que tienen los mismos problemas que él, para presentarse unidos a negociar con el patrón.

A simple vista parecería que los sindicatos constituyen una fuerza suficientemente potente para defender esa fuerza no utilizada, salvo excepciones bien contadas las causas:

- 1.- Los Sindicatos no están dirigidos ni controlados por los propios trabajadores.
- 2.- Se han apoderado de las direcciones de los sindicatos personas con intereses ajenos a los de los trabajadores.
- 3.- Por conducto de los dirigentes que controlan los sindicatos, el gobierno ejerce su dominio.
- 4.- La indiferencia y apatía de los trabajadores.

En efecto, los obreros son muchos y están concentrados, lo cual parece suficientemente patente, sin embargo no están unidos pese a que tienen intereses idénticos. Lo anterior debido a que cada trabajador piensa en sus problemas personales y abriga la falsa ilusión de que individualmente pueden resolverlo; se esfuerza para ello: busca un trabajo más, trabaja tiempo extra, acepta trabajos a destajo, compite con sus compañeros para ocupar un mejor escalafón y mejor salario, ve a sus compañeros como rivales; para los intereses de la empresa conviene que los trabajadores no abandonen la ilusión de que individualmente puedan resolver sus problemas. Por ello, con justicia decía Leni que "El proletario dividido no es nada, unido lo es todo" (63).

Para convertir a los sindicatos en verdaderas organizaciones de lucha, necesitan organización y unidad las cuales son condiciones fundamentales para convertir la fuerza de los trabajadores en una fuerza que les sirva a ellos mismos. Es indispensable convertir a los sindicatos en organismos que verdaderamente cumplan con sus funciones de resistencia y de lucha en defensa de los derechos de la clase obrera, tal y como lo hicieron en el pasado. De otra manera seguirán siendo víctimas de la redoblada explotación, de los bajos salarios y de la miseria creciente.

(63) MONTES, Eduardo, Como combatir el charrismo, op. cit., pág.

Lo anterior no es posible, aunque, sin duda se trate de una tarea difícil, laboriosa, que requiere de tiempo, mucha combatividad y firmeza de los trabajadores. Se entiende por convertir a los sindicatos en organizaciones de lucha que:

- a). No confundir al sindicato con el comité sindical, por que ellos no tienen ningún interés en combatir la situación de los trabajadores; por el contrario, su preocupación central es mantener sometidos a los sindicatos para que no cumplan con su función.
- b). No debe de identificarse al sindicato con el registro que le otorgan las autoridades del trabajo. Tiene determinado valor el que la organización sindical este reconocida, dado que permite la acción legal, sin embargo el registro más bien se utiliza en contra de los propios trabajadores, pues de esa manera los dirigentes detentan su representación.
- c). Conseguir que la fuerza que constituye la suma de los obreros o empleados deje de estar mediatizada, interferida o sometida a los dictados de las camarillas sindicales y el gobierno.
- d). Convencer a los trabajadores de la necesidad de luchar, combatiendo la indiferencia y apatía de estos.

5.2. PENSAMIENTO POLITICO DEL SINDICALISMO

En cierta medida se puede decir que la historia del movimiento sindical es la lucha por su autonomía respecto del Estado y los patrones. En sus primeros años, gozó de autonomía, pese a excepciones como la de la CROM dirigida por Luis Napoleón Morones quien jugó un papel muy importante en el desarrollo político y social del país, en defensa de su soberanía e independencia económica y de la democracia.

Fue en los años del gobierno del general Cárdenas que tuvo su auge mayor el movimiento sindical, surgió entonces la posibilidad de que los obreros desarrollaran su fuerza hasta conquistar posiciones que pusieran en peligro el dominio de los capitalistas sobre el Estado Mexicano, que los sindicatos y los partidos obreros influyeran decisivamente en el rumbo de la política general del país.

Por ello después del gobierno Cardenista se inicia la ofensiva a fondo para acabar con el poderío y la autonomía de los sindicatos. Con el gobierno de Miguel Alemán esta ofensiva adquiere gran fuerza y violencia y se inicia la negra etapa del movimiento sindical que actualmente padecen los obreros y empleados.

Con la violencia se combina el soborno a dirigentes, las amenazas, la cárcel, la acción de los grupos de choque, el

desconocimiento por parte de las juntas de conciliación y arbitraje de los comités sindicales, que aunque fuera tímidamente defendía la independencia de sus organizaciones.

De esta manera fue barrida la oposición sindical a la política de industrialización forzada impuesta por el gobierno alemanista.

Como ya lo vimos con anterioridad, el gobierno orientó la actividad de las organizaciones sindicales hacia la colaboración con su política de industrializar el país a costa de mayores sacrificios de los trabajadores. El sometimiento de las direcciones sindicales facilitó la imposición de aumentos elevados a la intensidad del trabajo y la productividad.

El gobierno respalda pública y abiertamente a los camarillas, a los dirigentes más corrompidos y serviles a su política. Los apoya para que cumplan eficazmente su misión de mantener sometidos a los trabajadores premiándolos con puestos políticos y administrativos cada vez más importantes.

El gobierno teme profundamente que los trabajadores lleguen a conquistar la independencia de sus organizaciones y a imponer un régimen interno democrático, pues ello le haría perder el control que actualmente tiene sobre ellas.

5.3. SINDICALISMO, GARANTIA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

Como ya lo expusimos en el capítulo tercero de este trabajo, el sindicalismo surge a fines del siglo XVIII cuando los trabajadores al tomar conciencia de clase no se resignaron a ser considerados como máquinas, por lo que se preparon a defender su trabajo y dignidad, esto se escuchaba por todos los rincones de Francia y de Inglaterra.

La lucha del movimiento obrero consistió en suprimir las leyes represivas, para poder existir, es decir, que la sindicación se convirtiera en el titular de la lucha por un derecho justo.

Mario de la Cueva nos dice que "La conquista de la libertad sindical fué el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado, que se efectuó en dos momentos: el reconocimiento por las leyes ordinarias y el reconocimiento constitucional, proclamado por primera vez en nuestra Declaración de Derechos Sociales de 1917". (64)

En nuestro país el reconocimiento de la libertad sindical se dió de manera diferente al de Francia e Inglaterra, esto debido a que nuestra industrialización apenas se bosquejaba y no podíamos

(64) DE LACUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 257.

partir todavía de la existencia de grandes centros fabriles o de numerosas concentraciones obreras por lo tanto no podemos presumir la creación de un orden jurídico normativo de las relaciones obrero-patronales.

Sin embargo México tuvo por su parte un problema social propio que desembocó en realizaciones de éste tipo tanto por el orden de ideas que prevalecían entonces, como por la necesidad de actuar para un futuro próximo en el que se planteó la posibilidad de que esos problemas que habían surgido entre las grandes naciones industrializadas, o las grandes sociedades capitalistas, tarde o temprano se presentarían entre nosotros. Fue así como el constituyente de 1917, al especular sobre la reglamentación del trabajo humano, en la discusión de los artículos 4o y 5o de la nueva constitución proyectada, dió una magnífica solución a tan palpitantes cuestiones adelantándose a esas naciones e incluyendo en nuestra carta magna, las que han dado en llamarse "GARANTIAS SOCIALES" para oponerlas a las "GARANTIAS INDIVIDUALES", que hoy en día son motivo de las más avanzadas técnicas jurídicas y lo cual fué logro de nuestro movimiento revolucionario.

El derecho de asociación profesional se consagra en la fracción XVI del artículo 123 constitucional para la defensa de los intereses comunes de los agremiados, el sindicato es expresión del derecho social de asociación profesional, que en las relaciones de producción, lucha no sólo por el mejoramiento económico de sus

miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas.

5.4. FINALIDAD DEL SINDICALISMO EN LA DOCTRINA JURIDICA.

Las uniones obreras no llegaron a tener finalidades y organización netamente sindicales hasta principios del siglo XX.

Mario de la Cueva, nos manifiesta que "Durante la vigencia de la ley de 1931 y bajo la influencia de los residuos del individualismo pudo sostenerse que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí misma" (65) y nos continúa diciendo que "La doctrina en aquellos años argumentó, en términos generales en la forma siguiente: las finalidades del derecho del trabajo se reducen a una, la protección del hombre que trabaja; conclusión válida, tanto por lo que se refiere a los fines inmediatos cuanto para los mediatos". (66).

En estos años se decía que los sindicatos no eran en sí mismos una finalidad debido a que el derecho individual adquiría vigencia, bien mediante la acción del Estado, o por la actividad sindical, de donde resulta que los sindicatos son un conducto para

(65) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Ob. cit. pág. 260.

(66) *Ibidem* pág. 261.

la creación y efectividad del estatuto laboral.

Con la ley de 1970 se liberó definitivamente al derecho del trabajo de los viejos escrúpulos del derecho civil individualista, obliga a una revisión o precisión de las ideas.

La finalidad originaria del sindicalismo, lo fué sin duda, la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos. Esta finalidad adquirió una forma más concreta en el anhelo por la creación de un derecho individual del trabajo, y una previsión o seguridad social que ampararían, no sólo a los trabajadores en activo, sino a todos los futuros.

La finalidad antes mencionada trae consigo una segunda, la igualdad del trabajo y el capital, es decir, que en cada empresa o rama de la industria el trabajo sería, el igual de capital para la fijación de las condiciones de prestación de los servicios; al meditar sobre esta finalidad pudo verse con claridad la tesis de que los sindicatos son un fin en si mismos, pues dicha igualdad se da para el presente y futuro, entre los trabajadores y patronos.

La finalidad de los sindicatos, expresa Mario de la Cueva "... no se agotan en la positivación de un derecho concreto, sino que continúan en la tendencia a su mejoramiento constante y en la vigilancia de su puntual cumplimiento, no tanto en beneficio de personas particulares, sino más bien de la comunidad obrera" (67).

(67) *Ibidem.* pág. 262

Por último diremos que la asociación profesional no puede perseguir todos los intereses posibles que podría conseguir la persona individual, sino sólo los intereses específicos del grupo que representa. Pero no resulta fácil determinar exactamente los fines particulares que encuadran en aquel fin general, sin embargo tenemos que la defensa de los intereses profesionales comprende, primordialmente, todos lo relativo a la configuración de las condiciones de trabajo que incluye no sólo las cuestiones vinculadas a jornadas, descansos, licencias, condiciones generales como calificaciones, higiene, seguridad, traslados, suspensiones, etc., sino también esencialmente a la remuneración.

Asimismo debemos de manifestar que el campo de acción de los sindicatos se ha ido extendiendo considerablemente con el transcurso del tiempo y abarca hoy diversos grados de colaboración, tanto en el campo social opuesto cuanto con el Estado, y, sobre todo, temas de la seguridad social.

Como ya se destacó, la finalidad de los sindicatos, consiste en términos generales, en la creación de un ordenamiento razonable y conveniente de las condiciones de trabajo en sentido amplio, sirviéndose para ello, en lo posible, de instrumentos convencionales a los cuales el Estado no sólo tolera sino que los provee de efectos obligatorios. Por otro lado se les reconoce a los sindicatos, su función como elementos de orden u organización en cuanto a los más amplios aspectos sociales de la vida del trabajo,

esto es, mantener relaciones con los empleadores con criterio de cooperación y solidaridad social.

Por la complejidad connatural de toda persona jurídica abstracta, los sindicatos es casi imposible que se ciñan a una línea profesional estricta, sin abordar alguna otra finalidad que resulte útil para sus miembros o que fortalezca a la entidad. A continuación en forma sintética, señalaremos la variedad de fines: sostienen con frecuencia, escuelas de enseñanza técnica y profesional; en ocasiones funcionan como cooperativas de producción, consumo y crédito. También se empeñan en lograr mejores condiciones de vida para lo cual constituyen fondos de reserva y realizan obras de asistencia médica y social mediante sanatorios, servicios médicos y demás organizaciones adecuadas. Además se preocupan de fomentar el desarrollo cultural con la creación de bibliotecas, la organización de órganos periodísticos, conferencias, clases nocturnas y diurnas; y por último, relaizan eficaz obra de solidaridad, al emprender el remedio de magnos problemas sociales, tales como la defensa colectiva en momentos de crisis o de cortesía de la subsistencia.

5.5. FINALIDAD DEL SINDICALISMO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

La Ley Federal del Trabajo limita en su artículo 356, la finalidad del sindicato a "Estudio mejormaiento...". En efecto, si la

asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral. Por lo tanto la finalidad esencialmente lícita es el fin profesional; en tanto que los fines sociales, económicos, morales y políticos son fines secundarios del principal, que no es otro que el profesional. La asociación laboral se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretas por quienes la integran.

Cualquier entidad de patronos o trabajadores que se constituya para dar cumplimiento a propósitos distintos de los expresados en la ley configurará una actividad, pero no una asociación profesional. Solamente las asociaciones de trabajadores y de patronos constituidas para cumplir los fines establecidos en las leyes sobre asociaciones profesionales presentan el carácter de sindicatos tales objetivos como norma, son el estudio, la defensa y la coordinación de las relaciones laborales. Si se pretenden otros propósitos, no por ello dejará el sindicato de tener el carácter que la ley le da, pues los primeros son fines esenciales y los demás resultan accesorios.

Por lo tanto, el principal de los fines perseguidos por los sindicatos no es otro que el de regularizar el mercado de trabajo, dirigir la mano de obra y establecer un precio justo y equitativo para ésta, consideramos que el fin del sindicato no debe limitarse a la misión de ser órgano representativo de los intereses de la

profesión, como lo piden algunos, ni a un papel de órgano de mejoramiento o transformación económica que le asignan otros, ya que tiene otros muchos objetivos que llenar, si se quiere que sea una institución social definitiva.

La vida de los sindicatos tendría poca utilidad una vez resuelto el primer y principal problema, el de dividir los choques derivados de las relaciones contractuales entre patronos y obreros. Pero subsisten otros propósitos, los de dignificar la profesión, proporcionarle medios de desenvolvimiento, mejorar la situación en general y de las categorías profesionales, y en particular, la de los afiliados y tender por último, a que la producción se logre en forma armónica, en virtud de la unidad que le preside.

Se excluyen de los fines legítimos de las asociaciones profesionales los objetivos puramente lucrativos, sin embargo el concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles. Estamos viendo cotidianamente que los sindicatos tienen teatros, realizan actos culturales, disponen tiendas sindicales. La habitualidad de realizar actos de comercio con ánimo de lucro a que se refiere el artículo 3o. fracción II, en relación con el 75 del código de comercio, es lo que distingue la calidad de comerciantes, pero si esos actos tienen una finalidad de carácter social, estimamos que no le atañe la

prohibición del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, dicho artículo quizás este en contradicción con las modernas perspectivas de la actividad sindical, que llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, los cuales responden a la evolución de los mismos.

También se excluyen los fines religiosos, estos, porque se considera que desvía la finalidad sindical. Dentro de la libertad que sobre esta materia garantiza nuestra constitución, el hombre es libre para pertenecer a las asociaciones profesionales que mejor le acomoden, siendo inadecuado llevar al seno de los sindicatos problemas que deben tratarse en otros medios. Por otra parte, cabe decir que las discrepancias en materia de religión son las que más apasionan a los hombres.

Por otra parte, es ardúa la cuestión de saber si las asociaciones profesionales pueden tener fines políticos. Inicialmente la ley laboral prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos o religiosos; pero reformas posteriores sólo dejaron la prohibición para intervenir en estos últimos.

Se argumentó al efectuar esta reforma, que los sindicatos debían participar en la vida ciudadana y obtener que obreros auténticos ocuparan puestos en las cámaras, para hacer oír la voz de los agremiados. Consideramos que esta finalidad de intervención en las contiendas políticas desvía la verdadera finalidad de los sindicatos; ya que es contrario a la libertad en

materia política que un sindicato pretenda imponer a sus miembros la candidatura por la que deben de votar y da lugar a los extremos de la aplicación a la cláusula de exclusión por discrepancia de criterio, se presta a convertirse en instrumentos para que los trabajadores aspirantes a puestos políticos utilicen la dirección de las asociaciones profesionales obreras como un medio para escalar las posiciones ambicionadas, y no con el propósito de realizar los fines que a los sindicatos señala la ley, según antes lo comentamos.

Por último cabe decir que los sindicatos no deberían dejar de inspirarse en los principios enunciados en la resolución adoptada por la OIT en 1952 que prevee especialmente que la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores, y que, por consiguiente, cuando los sindicatos decidan, de conformidad con las leyes y costumbres en vigor, establecer relaciones con un partido político o llevar acabo una acción política para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no debe de ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad e independencia del movimiento sindical, cualesquiera que sean los cambios políticos que pueden sobrevenir en el país. Esto, es, que los gobiernos no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El sindicato, en un principio fue una agrupación de hombres, tendiente a realizar una meta común, el nacimiento de esta institución fué producto de una necesidad social en pro de su lucha contra el capital; este encuentra una fuerte oposición por parte del Estado, el que con el transcurso de los años, termina por tolerar más por necesidad que por convicción, la creación de las asociaciones profesionales.

SEGUNDA.- El sindicato se ha creado como un instrumento de lucha para permanecer a través del tiempo y para las generaciones futuras, por lo que los elementos vitales de estas asociaciones profesionales deben de ser: La conciencia de clase, la decisión de lucha por sus respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia.

TERCERA.- Antes de que la asociación sindical acuda a las autoridades registradoras son ya personas jurídicas, lo son desde el momento mismo de su constitución, sin embargo, estará impedido para actuar con respecto a la naturaleza misma del sindicato, lo que conseguirá con la obtención del registro, es decir, con el reconocimiento estatal, lo cual sin dicho registro significa un fuerte impedimento por parte del Estado, al libre ejercicio de la personalidad jurídica del sindicato.

CUARTA.- El punto de fuerza de los trabajadores que pretenden unirse para la defensa de sus intereses colectivos radica precisamente en su número, se trata de una fuerza que actuando organizadamente y con autonomía respecto del gobierno puede ser y será capaz de imponer respecto a sus derechos, mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y lo que es más importante, participar activamente en la transformación de la vida social y política del país.

QUINTA.- Los trabajadores deben de expresar su voluntad de asociarse en la asamblea constitutiva, lo cual lo harán de manera personal y no a través de un representante. Por lo que el derecho que tiene el trabajador de asistir y participar en la asamblea constitutiva, se trata de un acto personalísimo e intransferible, toda vez que lo que se protege a través del sindicato es un acto colectivo.

SEXTA.- El principal objeto de los sindicatos es la defensa y protección de los intereses económicos y sociales de sus agremiados, por lo que la asociación no debe desvirtuar el fin para el cual fué constituida, actuando directamente en la vida política del país; empleando la asociación como medio para alcanzar situaciones privilegiadas en el plano nacional de la política.

SEPTIMA.- El Estado tiene bien controlado al movimiento sindical para así evitar que más que un instrumento de lucha de los

trabajadores, o un elemento de fuerza social sea parte del sistema político en que se vive. Para lograr dicho control, el Estado, señala una serie de prohibiciones y limitaciones a los organismos sindicales a través de las disposiciones contenidas en la ley laboral.

OCTAVA.- Los sindicatos oficiales forman el sostén social fundamental de la estructura política dominante; exigir del Estado neutralidad en este punto es tanto como pedirle el suicidio, ir contra el sindicato oficial equivale a subvertir el orden y enfrentar la fuerza del Estado.

NOVENA.- La existencia real del sindicalismo mexicano está determinada por la actitud del Estado, el sindicalismo mexicano emerge de las decisiones presidenciales que intentan constituir factores reales de poder, bien para resistir embates interiores y exteriores que intenta destruir al Estado nacido de la revolución, bien para consolidar la autonomía presidencial frente a los viejos caudillismos.

DECIMA.- Hoy en día el sindicalismo es algo más que un instrumento de lucha para elevar la calidad de vida de la clase trabajadora, se ha desviado el fin para el cual fué creado, ya que se ha convertido en un órgano de contenido político de influencia legislativa y en una institución que ha logrado formar un auténtico grupo de presión, con el que todos los Estados tienen que contar.

BIBLIOGRAFIA

BEIRNE, Joseph A. Nuevos Horizontes del Trabajo Norteamericano, Tr. Jorge S. de Cardevielle, Editorial Limusa, México, 1964.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de derecho laboral, Tomo II, Editorial Omeba, Argentina, 1968

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, "Conceptos Generales" Tomo Primero, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, "Derecho Individual, Derecho Colectivo", Tomo Segundo, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Porrúa, México 1983.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Segundo, Segunda Edición, Ed., Porrúa, México 1981.

DIAZ RAMIREZ, Manuel, Apuntes sobre el Movimiento Obrero y Campesino de México, Ed. Cultura Popular, México 1975.

FLORENCE, Peterson, Sindicalismo en los Estados Unidos, Tr. Martha Mercader de Sánchez Albornoz, Buenos Aires 1959.

GARCIA PELAYO, Ramón, Pequeño Larousse Ilustrado, Décima edición, Ed. Larousse, México, 1992

GEORGES, Sorel (Et Al) El Sindicalismo Revolucionario, Tr. Gabriel L. Trilla, Juan Pablo Editor, México 1975.

GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, Ed. Porrúa, México, 1990.

HUITRON, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. 2da. Ed. México, Edit. Mexicanos Unidos, 1980,

IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, Ed. Grijalbo, México, 1970.

KARL Kaviski, y Anton Pannekoek, Debate sobre la Huelga de Masas. T. León Mabes, Daniel Bassi, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 1976.

LASKI HAROLD, Josep, Los Sindicatos en la Nueva Sociedad, Tr. Samuel Vasconcelos, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1951.

LEAL, Juan Felipe, México: Estado, Burocracia y Sindicatos.
Quinta Edición, Ed. El Caballito, México, 1982.

LEONARD Shapiro y Joseph Gadson, El Trabajador Soviético:
Ilusiones y Realidades, Tr. Agustín Bárcena, Editores
Asociados Mexicanos, México.

LUDEVID ANGLADA, Manuel, El Sindicato dentro de la Empresa,
Ed. Blume, Barcelona 1979.

MERJORIE, Ruth Clark, La Organización Obrera en México, Tr.
Isabel Verieat, Segunda Edición, Ed. Era. México, 1981.

MONTES, Eduardo, Como combatir el Charrismo, Ed. Cultura
Popular México, 1974.

MORALES JIMENEZ, Alberto, La Casa del Obrero Mundial,
"Ensayo Histórico, Editorial Instituto Nacional de Estudios
Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1982.

PAUL, Sultan, Economía Política del Trabajo, Tr. Francisco Contro
Malu, Editorial Trillas, México, 1954.

PENICHE LOPEZ, Edgardo, Introducción al Derecho y Lecciones
de Derecho Civil, Ed. Porrúa, México, 1977.

PLEJANOV, Jorge, Sindicalismo y Marxismo, Tr. Antonio Encinares Ed. Grijalbo, México 1968.

SANCHEZ HERNANDEZ, Faustino, Legislación Laboral y Seguridad Social, "Relaciones Colectivas de Trabajo", Tomo Tercero, Editorial Trillas, México 1980.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ley Federal del Trabajo, México, 1982.

SILY, Alberto J., La Organización Sindical, "Sus fines ante la Etica y el Derecho Internacional", Buenos Aires.

SOMAVIA, Raúl Trajtenberg (Et. Al) Movimiento Sindical y Empresas Transnacionales, Ed. Nueva Imagen, México 1979.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por ACOSTA ROMERO, Miguel y Genaro David Góngora Pimentel, Segunda Edición, Ed. Porrúa, México 1989.

Código Civil, concordado por OBREGON HEREDIA, Jorge, Ed. Jorge Obregón y Heredia, México 1988.

Ley Federal del Trabajo, comentada por RAMIREZ FONSECA,
Francisco, Ed. Pac, México 1989.

V. B.
NY
X-28-95