



281
201

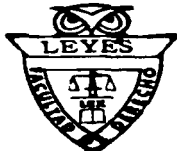
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

REQUERIMIENTO DE CERTIFICACION POR
AUTORIDAD LABORAL DE LAS ACTUACIONES
SINDICALES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
M.^{ca} GUADALUPE GONZALEZ MARTINEZ



DIR. DE TESIS: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO, D. F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México, Nuestra máxima casa de estudios, A su facultad de Derecho, como un testimonio más de otro de sus educandos, que, conciente de su condición profesional reconoce lo que la benemérita institución forjó en su persona y que siempre perdurará.

A las agrupaciones obreras y líderes sindicales, que en muy reducido número, se han entregado apasionadamente a la fiel tarea de la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Al Lic. Raúl Tamez Velázquez, Maestro y amigo, quien con su apoyo incondicional, me regaló la dicha de ver realizado este momento. Con gratitud y respeto.

A mi padre, Sr. Arturo González y González.
En reconocimiento por haber sembrado en mi
el deseo de superación, aportando con esto las
bases necesarias para mi formación
profesional. Con cariño y admiración.

A mi madre, Sra. Celia Martínez V.
y a mi abuelo, Sr. José Martínez R.
In Memoriam.

A mis sobrinos Adán e Iván, por haberme
inspirado con la esperanza de que mi logro
profesional lo vean siempre como meta a
superar. Con mis mejores deseos.

INDICE

REQUERIMIENTO DE CERTIFICACION POR AUTORIDAD LABORAL DE LAS ACTUACIONES SINDICALES

INTRODUCCION	4
CAPITULO I	
1. CONCEPTOS FUNDAMENTALES	5
1.1. Asociación	5
1.1.1. Asociación en general	5
1.1.2. Asociación profesional	10
1.1.3. Derecho colectivo del trabajo	12
1.1.4. Derecho de negociación colectiva	15
1.1.5. Derecho de huelga	18
1.2. Coalición	23
1.3. Sindicato	26
CAPITULO II	
2. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS	30
2.1. El sindicalismo en Inglaterra	31
2.2. El sindicalismo en Francia	36
2.3. El sindicalismo en Alemania	41
2.4. El sindicalismo en México	46
CAPITULO III	
3. ESTRUCTURA ACTUAL, FUNCIONES Y PERSONALIDAD LEGAL DE LOS SINDICATOS	59
3.1. Procedimiento para constituir un sindicato	59
3.2. Integración de comités ejecutivos y comisiones	65
3.3. Funciones de las diversas carteras sindicales	66
3.4. La personalidad jurídica de los sindicatos	80

CAPITULO IV

4. LA AUTONOMIA SINDICAL Y EL REQUERIMIENTO DE CERTIFICACION DE ACTOS SINDICALES	83
4.1. Bases que sustentan la autonomía sindical	83
4.2. Casos en que se prevé intervención de autoridad	89
4.3. Casos de intervención de la autoridad laboral por petición de parte	92
4.4. Desviaciones e irregularidades observadas en las actuaciones intergremiales	98

CAPITULO V

5. INTERVENCION DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN LA CERTIFICACION DE PROCEDIMIENTOS SINDICALES	107
5.1. Registro de agrupaciones obreras y tomas de nota de comités ejecutivos	107
5.2. Intervención de autoridad en la certificación de padrones de trabajadores agremiados	111
5.3. Intervención de autoridad en los procesos de elección de representantes obreros	113
5.4. Intervención de autoridades en los procesos de remoción o destitución de representantes obreros	125
5.5. Certificación y calificación en la aplicación de cláusulas de exclusión	130
5.6. Intervención de autoridad en la aprobación y modificación de estatutos	134
5.7. La vigilancia en la administración de fondos sindicales	138

CAPITULO VI

6. CALIFICACION, SANCION Y CONSECUENCIAS LEGALES DE LAS CERTIFICACIONES DE ACTUACIONES SINDICALES	143
6.1. La calificación de actuaciones sindicales	143
6.2. La sanción y aprobación de actos intergremiales	146
6.3. Nulidad de actuaciones irregulares	148
6.4. Ejecución de los actos y acuerdos sindicales certificados por la autoridad	151

CONCLUSIONES

156

BIBLIOGRAFIA

159

INTRODUCCION

La particular inclinación de la sustentante, por el estudio de la cuestión sindical, obedece a que se considera como una materia medular del Derecho del Trabajo o Derecho Social, que de una u otra manera ha determinado los beneficios alcanzados para la colectividad en el marco de la historia del movimiento obrero en México.

Si bien, la legislación actual esta sustentada en los precedentes históricos que configuran la estructura actual del sindicalismo, la operatividad actual de las agrupaciones obreras, ha mostrado diversas deficiencias o irregularidades que están incidiendo en menoscabar los derechos o prestaciones para los trabajadores, que de por si se encuentran vulnerados. La experiencia negativa nos ha conducido, por lo tanto a la situación de que las directivas o dirigencias sindicales, lleguen a caer en las más diversas desviaciones en perjuicio de los trabajadores, ante una casi total falta de supervisión de las autoridades del Trabajo, hacia tales organizaciones.

Por tal razón nuestro estudio tiene como objetivo fundamental, la realización de un análisis teórico y social, que nos señale en forma concluyente, la necesidad de establecer mecanismos legales, que determine una certeza jurídica en las actuaciones intersindicales.

CAPÍTULO I

1. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1. ASOCIACION

1.1.1. ASOCIACION EN GENERAL.

Los orígenes de toda agrupación esta basada en un recurso natural del hombre, motivado por el medio ambiente de que se ha visto rodeado teniendo como su origen más remoto a la familia, la cual representa el núcleo primario generado por su propio instinto de reproducción y preservación, a partir del cual y por la característica de ser social y político por naturaleza el hombre siguió así con la gens, la fratria, la tribu, la confederación de tribus, etc., constituyéndose así como el origen de las instituciones políticas hasta llegar a la figura misma del Estado. (1).

De conformidad con la evolución del hombre su desarrollo se fundamento esencialmente en su integración, comunitaria, basada de acuerdo a la teoría más apegada, a un pacto social entre los individuos, mediante el cual restringiendo o sacrificando parte de sus libertades y posesiones, se

(1) GOMEZJARA, Francisco A. Sociología. Décima Ed. Editorial Porrúa, México, 1983. p.p. 137-140.

agruparon en un núcleo dentro del cual sus integrantes gozarían de protección con sus consecuentes derechos y obligaciones preestablecidos, a cambio de una convivencia dentro de una comunidad en la cual se satisfacen sus necesidades elementales en un marco de armonía y desarrollo de sus miembros. Tal y como nos señala Juan Jacobo Rousseau en sus Principios de Derecho Político "...Cada uno pone en común su persona y todo su poder bajo la suprema dirección de la voluntad general, y cada miembro considerado como parte indivisible del todo". (2).

Las comunidades primarias constituidas en un principio por lazos de sangre y raza, al irse ampliando establecieron en consecuencia sociedades cada vez más complejas y organizadas, hasta llegar a la figura política del Estado al que definimos como aquella organización regional dirigida por poderes investidos de autonomía y aún de soberanía para su vida interior, regidos por normas fundamentales que emanan de su Ley suprema.

Concebida así la figura del Estado, deviene entonces la conceptualización legal de todo tipo de sociedad o agrupación, como antes que cuentan ahora con un reconocimiento jurídico, por disposición normativa del propio Estado de Derecho.

(2) ROUSSEAU, Juan Jacobo. El Contrato Social o Principios de Derecho Político. Quinta ed. Editorial Porrúa, México, 1977. p.9.

Las sociedades o agrupaciones originarias al constituirse el Estado de Derecho y emitirse las normas fundamentales, no son creadas sino reconocidas jurídicamente en su existencia, incluyendo al Estado mismo. En tal virtud las normas no solo vienen a ser por lo tanto instrumentos de regularización de tales entes, las cuales establecerán de una u otra manera sus requisitos y modalidades.

Encontrándonos así, dentro de un marco jurídico ordenador estableceremos el concepto de la asociación en general. Primeramente desde el punto de vista del derecho romano, como raíz del nuestro, a las asociaciones se les definía como "personas individuales unidas para la consecución de un fin lícito, constituyendo una entidad superior con personalidad o capacidad jurídica distinta de los componentes, susceptible de ser titular de derechos y obligaciones". (3).

En un concepto más genérico, las asociaciones están constituidas por aquel conjunto de personas que se organizan bajo esta denominación para la consecución de "agrupaciones de personas, dotadas de personalidad jurídica para alcanzar un fin común". (4).

Con base en las reflexiones y conceptos que hemos plasmado, es de

(3) GUTIERREZ, Faustino y otro. Diccionario De Derecho Romano. Ed. Reus, S.A., Madrid, 1982, p.72.

(4) FUNDACION TOMAS MORO. Diccionario Jurídico. Ed. Espasa Calpe, Madrid, 1991, p. 94.

concluirse que las agrupaciones en general surgen como una necesidad natural del hombre, con el objeto de que al unir sus esfuerzos y existir comunicación entre sí, se buscará un fin común, con la defensa de sus respectivos intereses. Resultando en consecuencia la agrupación, un instrumento de gestión y defensa de intereses comunes entre personas reunidas por circunstancias que los identifican.

Reunión.

En el marco del sistema legal de nuestro país, el derecho de libertad de reunión y asociación esta consagrado en el Artículo 9o. Constitucional, el cual prevé que no podrá coartarse el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; restringiendo en algunos casos al señalar que solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país y enfatizar que, las reuniones armadas no tienen derecho a deliberar.

En el mismo ámbito constitucional se prevé que las asambleas o reuniones, que tengan por objeto hacer alguna petición o protesta ante alguna autoridad, no podrán ser disueltos o considerarse ilegales, siempre y cuando no se profieran injurias o se hagan uso de la violencia o amenazas para intimidarla y obligarla a resolver en determinado sentido.

Maurice Hauriou define: "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que el de estar juntos o pensar conjuntamente". Para el maestro Mario De la Cueva "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses". (5).

Asociación.

El Artículo 2670 del Código Civil, define a la asociación señalando que "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, estaremos en presencia de una asociación".

El maestro Mario De la Cueva señala: "La asociación es una reunión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades". El maestro Jorge Jellinek, define a la asociación diciendo: " es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar hacer a los hombres.(6)

(5) HAURIU Maurice, citado por De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo II, Sexta ed. Editorial Porrúa, México, 1991, p.2.

(6) Idem., DE LA CUEVA.

Como se observa la principal diferencia en relación con el derecho de reunión es la permanencia, esto es que el derecho de asociación es una agrupación permanente, mientras que el derecho de reunión es una agrupación temporal, marcándose así la principal diferencia entre una y otra.

Sociedad.

Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial. Esta definición nos la da el Artículo 2688 del Código Civil, de la cual se desprende la diferencia entre asociación y sociedad, siendo que la esencia de la sociedad es su carácter preponderantemente económico, mientras que la asociación puede darse por cualquier fin, siempre y cuando no sea el objeto obtener algún beneficio o que el interés sea el lucro.

1.1.2. ASOCIACION PROFESIONAL

Es a partir del surgimiento de las normas sociales del trabajo en que se pueden concebir conceptos como el de "agrupación profesional", pues el propio derecho del trabajo es quien da reconocimiento jurídico a tales figuras, y estas aparecieron de hecho a partir de los movimientos sociales generados por los conflictos grupales observados a raíz de la concentración de capitales y fuerza de

trabajo.

Cabe recordar que anteriormente a las primeras normas de trabajo aparecidas a partir de la Revolución Industrial, únicamente fue observable el reconocimiento del Estado hacia la propiedad privada, sin ingerencia directa hacia los factores de la producción, por considerar a las normas de trabajo como de carácter meramente particular.

Pasando ahora a conceptualizar el término asociación profesional, tenemos que de las acepciones más aplicadas es aquella que nos señala que "la asociación profesional esta integrada por los trabajadores de todas clases o profesiones con el fin de lograr la defensa de sus intereses, de sus derechos y de sus reivindicaciones.

Dentro de nuestra legislación del trabajo, tanto los obreros como los empresarios tienen derecho a coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses, formando así asociaciones profesionales, sindicatos, etc.. esta es la definición que consigna en su fracción XVI, apartado "A", el Artículo 123 Constitucional.

Sobre el particular el maestro Trueba Urbina nos dice: "La asociación profesional de trabajadores persigue distintos objetivos: la asociación profesional de los

trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre ellos el de propiedad".(7)

1.1.3. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Como fue el caso del Derecho del trabajo en general, el Derecho colectivo del trabajo tiene sus raíces a partir de los acontecimientos históricos que se tradujeron en movimientos sociales observados en Europa a partir del siglo XVIII y principios del XIX, en que las grandes concentraciones de factorías y de masas trabajadoras generaron conflictos tales, que resultó imprescindible emitir las primeras normas laborales reguladoras de las relaciones de trabajo. Tales acontecimientos constituyeron la llamada Revolución Industrial, misma que generaría la serie de cambios económicos y sociales que transformaron a toda Europa.(8)

Sin embargo, la estructuración del Derecho Colectivo del Trabajo no puede establecerse en un momento histórico preciso, puesto que éste se fue

(7) TRUEBA Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa, México, 1978.

(8) Diccionario Enciclonédico Eslo. Editorial Océano. Barcelona España 1987.

gestando en cada país de acuerdo a sus propios acontecimientos y luchas sociales observadas. Tal es el caso de que en nuestro país, a partir de los movimientos de Cananea y Río Blanco, como precursores de la revolución social. Hacia 1917, con la promulgación de nuestra Constitución Política, queda de manifiesto el reconocimiento de los derechos obreros, tanto individuales como colectivos en un precepto específico, el Artículo 123 Constitucional.(9)

La definición más completa entre las extranjeras, pensamos que es la expuesta por los maestros alemanes Hueck y Nipperdey, que al ser citados por Mario de la Cueva al respecto señalan: "El Derecho Colectivo del Trabajo, es la parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y asociaciones profesionales, de patrones y trabajadores, sus contratos y sus luchas".(10) Sin embargo, creemos que es necesario hacer algunas modificaciones a la anterior definición, por lo que para los efectos de quedar precisada la terminología de Derecho Colectivo del Trabajo, adoptamos la definición del maestro Mario de la Cueva que la define de la siguiente manera: "Definimos al Derecho Colectivo del Trabajo como los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al

(9) Ibidem.

(10) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Sexta ed. Editorial Porrúa, México, 1991.

Estado y los conflictos colectivos del trabajo". (11)

Como comentario a la definición que antecede, sentimos que las normas reguladoras en el ámbito colectivo, están enfocadas esencialmente a las relaciones colectivas de trabajo, preponderantemente frente a la representación patronal, y a las acciones colectivas que las agrupaciones pueden adoptar ante la autoridad del trabajo para el logro de mejores condiciones o la reivindicación de derechos para la clase trabajadora.

Es obligación estudiar en este apartado la definición de las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo, para los que la mayoría de los autores convienen, en que estas son; Contrato Colectivo de Trabajo; Contrato Ley; Asociación Profesional; Coalición; Reglamento Interior de Trabajo y Conflicto Colectivo.

-Contrato Colectivo de Trabajo, de conformidad con el artículo 386 (L.F.T.) se define de la siguiente manera: " Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(11) Ibidem.

-Contrato Ley dice el artículo 404 (L.F.T.): Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

-Las definiciones de asociación profesional y de coalición las daremos en apartados especiales para ellas.

-Reglamento Interior de Trabajo: dice el artículo 422 (L.F.T.): Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

-Conflictos Colectivos: existen entre ellos dos tipos: 1) conflictos colectivos de naturaleza jurídica: son conflictos de carácter jurídico los que se susciten con motivo de la interpretación o la aplicación de las leyes o contratos de trabajo y 2) Conflictos Colectivos de naturaleza económica, son los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio.

1.1.4. DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA.

Aún cuando existen teorías de carácter civil que tratan de explicar la negociación colectiva, como lo son la Gestión de Negocios, la del mandato complejo o de la estipulación en favor de terceros; no obstante de que muchas de sus características pudiesen ser aplicables, no compartimos de ninguna manera la idea de que representen su fundamentación o raíces jurídicas. Sobre el particular, hemos de insistir en que si tanto el Derecho Laboral como el Derecho Colectivo del Trabajo, tienen sus orígenes ligados a la lucha de clases, es decir, de la clase trabajadora por la obtención de mejores condiciones laborales y en general de vida, traducido esto en un verdadero derecho social y no de carácter privado, a mayoría de razón debe considerarse al Derecho de Negociación Colectiva como un sistema de normas de trabajo que derivan de acciones legitimadas en favor de la representación trabajadora.

A este respecto debemos hacer hincapié que para configurarse el Derecho de Negociación Colectiva, se requiere que el sistema de normas de trabajo:

1o.- Legitimen la personalidad legal de las asociaciones profesionales o agrupaciones obreras, como titulares de máximo interés colectivo de la clase trabajadora, con capacidad jurídica para actuar y decidir en nombre y representación de los mismos; ya que una representación individual, grupal o común no contaría con la suficiente capacidad, personalidad y poder de decisión para obligar en sus actos a la base trabajadora.

20.- Que las propias normas de trabajo prevean las acciones legales que las representaciones trabajadoras puedan tomar para promover ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo el logro de mejores condiciones para sus agremiados.

30.- Que la normatividad contemple la posibilidad de negociación en cualquier instancia procesal, donde las pláticas conciliatorias sostenidas entre las partes, aún de manera extrajudicial puedan confluir en la celebración de acuerdos o convenios que tengan los suficientes efectos legales para su aprobación ante la autoridad competente, quien los aprobará siempre y cuando no contengan renuncia de derechos para la clase trabajadora.

En consecuencia podemos concluir, que si bien el Derecho de Negociación Colectiva, forma parte integrante del Derecho Colectivo del Trabajo, el sistema de normas que lo componen se refieren fundamentalmente a las acciones y procedimientos dentro de los cuales se puede llegar a la concertación colectiva entre las partes para poner fin a determinado conflicto.

En el marco de nuestra legislación vigente, dentro de la Ley Federal del Trabajo, se pueden señalar como supuestos donde se presente la negociación colectiva, por una parte los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica (Artículos 900 al 919); y por la otra en el denominado procedimiento de huelga (Artículos 920 al 932).

Con base en los razonamientos expuestos, a manera de definición, adoptamos la que al respecto señala el maestro Mario De la Cueva: "El Derecho de Negociación Colectiva lo constituye aquel conjunto de normas de trabajo que legitiman la representatividad de las agrupaciones trabajadores, precisando las acciones y procedimientos que éstas pueden adoptar para el logro de mejores condiciones en favor de sus agremiados, mediante concertaciones conciliatorias sostenidas frente a la representación patronal". (12)

1.1.5. DERECHO DE HUELGA

La huelga como referencia histórica ha sido acaso una de las figuras más controvertidas dentro de las legislaciones laborales. Lo cierto es que este concepto tiene también sus raíces a partir de los movimientos sociales gestados por los conflictos suscitados por las concentraciones de capitales y masas de trabajadores reclamando mejores condiciones laborales.

No obstante que la huelga se suscitó como un fenómeno histórico generado por la explotación y malestar colectivo de los obreros, quienes bajo el principio de que "la unión hace la fuerza", y "sólo unidos podremos lograr mejores condiciones de trabajo", vinieron ejerciendo tales actos de presión para lograr sus

(12) DE LA CUEVA, Ob.Cit pag.13.

fines; dichos movimientos presentaron la más fuerte resistencia tanto patronal como del propio Estado hacia su reconocimiento, y por tanto, mucho menor resultaba la posibilidad de conceder jerarquía normativa alguna al movimiento de huelga, por el contrario toda acción colectiva que, de una u otra forma fuese encaminada a la suspensión o paro de labores fabriles se consideraron como actos ilícitos, por atentar esencialmente en contra de la propiedad privada. Llegándose inclusive a la prohibición y proscripción de la huelga. En este contexto, los actos de suspensión de labores que se vieron tan reprimidos, recibieron diversas denominaciones, entre ellas, los "boicots", "sabotajes", "conspiración", etc., para destacar más la ilegalidad con que fueron considerados estos movimientos.

Pero es el caso de que los movimientos de huelga como realidades sociales, no obstante la represión, se repiten históricamente como acontecimientos insoslayables, generadores en muchos de los casos verdaderas conflagraciones generalizadas a tal grado que algunas de ellas consecuentaron auténticas revoluciones sociales que transformaron sistemas de gobierno. Tal es el caso de los movimientos de Cananea y Río Blanco, que a la larga inspirarían un reconocimiento constitucional para el derecho de huelga en nuestro país, por ende al ser la Carta Magna de 1917 la primera en dar rango constitucional a los derechos de los trabajadores, entre ellos el derecho de huelga, es considerada como la primera constitución social del mundo.

Así entonces, la huelga pasa de ser un movimiento de facto a un recurso de iure en favor de los trabajadores para el logro de mejores condiciones de trabajo, con una normatividad bien definida que regula su procedimiento y pasa a ser en consecuencia, el arma más poderosa con que cuenta la clase obrera para obtener la realización de sus pretensiones.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 440, nos da la definición de huelga:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La Ley de 1931 en su artículo 259, definía a la huelga como "la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

Hubo tres proyectos de legislación federal, en el primero de 1928, preparado por el Doctor José Manuel Puig Casauran entonces Secretario de Industria, Comercio Y Trabajo, en su artículo 253, definía "huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".(13)

(13) DE LA CUEVA. Ob. Cit. pag.13.

El segundo proyecto de legislación federal en el año de 1929, conocido como Proyecto Portes Gil, reprodujo la anterior definición en su artículo 322; que pasó al artículo 259 del tercer proyecto redactado por el abogado Eduardo Suárez, en donde se agregó la palabra temporal a la definición; Proyecto de la Secretaría de Industria.

Estas son las definiciones legales que anteceden a la actual, que señalamos al principio, consagrada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las definiciones doctrinales señalamos algunas recopiladas por los maestros franceses Gérard Lyon-Caen y Jean Pelissier. (14)

- 1) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- 2) La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas a las que el empresario rehúsa dar satisfacción.
- 3) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

(14) DE LA CUEVA. Ob. Cit. pag. 13.

4) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores.

Una de las definiciones más completas de entre las que se han dado, es la que proponen los maestros Jean Rivero y Jean Savatier:

"La huelga, es la cesación concertada del trabajo llevada al cabo por los trabajadores a fin de obligar al empleador, por éste medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia".

Para el maestro Mario De la Cueva, la huelga es "la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad". (15)

Algunas definiciones fundamentales de la huelga que provienen de la Ley de 1931 y que se reprodujeron en la Ley actual con mínimas diferencias son las siguientes:

(15) DE LA CUEVA. Ob. Cit. pag. 13.

a) Huelga existente o inexistente. El artículo 444 de nuestra Ley Federal del Trabajo define "Huelga legalmente existente, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450"; a contrario sensu esto significa que la falta de alguno de los requisitos y objetivos señalados en el artículo en cuestión produce la inexistencia de la huelga.

b) Huelga lícita e ilícita. El artículo 445 de la Ley Laboral señala "La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos
contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a
establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

A contrario sensu, la huelga será lícita cuando no se presenten ninguna de las circunstancias mencionadas en el artículo anterior.

c) Huelga justificada e injustificada. El artículo 446 de la multicitada Ley nos dice "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón"; por lo que se entiende que será injustificada en el caso de que los motivos sean imputables al patrón.

1.2. COALICION

Se puede considerar a la coalición como el antecedente más remoto de los movimientos obreros, de hecho puede afirmarse que las primeras luchas sociales gestadas para la reivindicación de los derechos de los trabajadores se organizaron a través de coaliciones de facto.

Por su raíz etimológica, coalición proviene del latín "coalitum" y "coalescere", juntarse, reunirse, unión o liga. (16)

El artículo 258 de la Ley de 1931 la definió de la siguiente manera "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes".

La definición de la Ley de 1931, pasa a la actual con el agregado del término temporal, por lo que el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo define:

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

Analizando la definición anterior encontramos que:

(16)PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones; México, 1981.

- Se dice que es un acuerdo temporal: en primer término por tratarse de un consenso de trabajadores, quienes identificados por determinada problemática o intereses comunes actuales pactan unirse para la defensa de ese interés presente, que una vez satisfecho cesa la coalición.
- La coalición es pactada por un grupo de trabajadores. Lo cual significa que no requiere ser la totalidad de los mismos, o la representación del máximo interés colectivo, como lo sería el caso de los sindicatos.
- La coalición se constituye para la defensa de intereses comunes. Lo que reitera que ese acuerdo temporal de determinado grupo de trabajadores, va a tener por objetivo la defensa de un interés presente o actual que los afecta en común.

Debemos señalar que aún y cuando existen elementos jurídicos diferenciadores entre la coalición y los sindicatos y asociaciones profesionales, se puede afirmar categóricamente que la primera es el antecedente necesario de las otras, así como también de las huelgas.

Paul Pic, define a la coalición como "La acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses".

Para el maestro Mario De la Cueva la coalición es "la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente". (17)

Así entonces, podemos concluir que la constitución de sindicatos o agrupaciones profesionales, supone en la generalidad de los casos la presencia de una coalición previamente integrada, que una vez cumplido su cometido, - constituir la agrupación permanente - desaparece para dar cabida a la nueva organización o en su defecto a la huelga, de este modo puede decirse que la coalición es el soporte de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

1.3. SINDICATO

Por su raíz etimológica, esta palabra proviene del latín "syndicus" y a su vez del griego "syndikos"; de syn, con, y dike, justicia (18). Aún cuando esta acepción fue utilizada originalmente para designar a las juntas de síndicos, en un aspecto puramente de derecho administrativo o de gobierno municipal; el concepto quedó enfocado hacia el derecho del trabajo, al establecerse la distinción entre sindicatura, como cargo u oficio propio de los síndicos, y sindicatos como aquella

(17) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pag.13.

(18) PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Ob. Cit. pag.24..

asociación formada para la defensa de los intereses comunes de la clase trabajadora. De esta manera lo dejan establecido los diccionarios jurídicos más usuales.

Los sindicatos, así como los otros tipos de agrupaciones obreras, se generan a raíz de luchas sociales, y como nos señala el maestro Mario De la Cueva es "la unión natural de los hombres para la justicia", y lo define diciendo que "es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo". (19)

En nuestro ámbito legislativo, nuestra constitución Política en su artículo 123 "A" fracción XVI, prevé que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.."

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como "la asociación de trabajadores, patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

(19) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pag.13.

Por lo que respecta a los tipos de sindicatos obreros que es a los que se refiere el presente estudio, nuestra legislación señala los siguientes:

GREMIALES.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

DE EMPRESA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

INDUSTRIALES.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

DE OFICIOS VARIOS.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para los maestros Georges Scelle y Paul Pic, señala Mario de la Cueva, el sindicato es "toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".(20)

El maestro Mario De la Cueva, nos da una segunda definición diciendo "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de 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". (21)

No obstante la infinidad de definiciones que podemos encontrar acerca de los sindicatos, lo cierto es que todos los juristas coinciden en que el fondo de dicho concepto, encierra la necesidad de equilibrio social, para lo cual es esencial la constitución de este tipo de agrupaciones, que como tales, daran lugar a una más equitativa negociación entre trabajadores y patrones.

(20) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pag.13.

(21) Ibidem.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS

La historia del sindicalismo en México, como en todos los países, corre paralela a la del movimiento obrero, ya que aunque surgió primero en aspecto no organizado, encontró en la asociación profesional su máxima expresión y junto con la huelga sus mejores instrumentos de lucha.

Tanto la asociación profesional como la huelga, han evolucionado a partir de su surgimiento, desde la etapa en que fueron terminantemente prohibidos e incluso considerados como hechos delictivos por las legislaciones de los Estados, a la tolerancia, es decir, que sin ser considerados como delitos no estaban contemplados por la ley, hasta su consagración actual como un derecho fundamental de los trabajadores.

Sin embargo, este reconocimiento por la legislación de los Estados no ha sido gratuito, ya que fueron precisamente los movimientos sociales los que forzaron a los gobiernos a reconocer a los trabajadores el derecho a asociarse libremente en sindicatos para la defensa de sus intereses de clase y de presionar a los patrones mediante la suspensión colectiva de labores o huelga para la

fijación de las condiciones en que deba prestarse el trabajo a través de la forma de un contrato colectivo de trabajo.

Siendo México un país de capitalismo tardío, sus movimientos obreros son de época reciente, apareciendo los primeros brotes a fines del siglo pasado, los cuales nacieron de situaciones nuevas y tuvieron que inspirarse en las experiencias de otros países de mayor desarrollo industrial, principalmente europeos como Inglaterra, Francia y Alemania. Por esa razón, se dará una semblanza de la evolución del sindicalismo en esos países y posteriormente hablaremos del surgimiento, evolución y situación actual del sindicalismo en nuestro país.

2.1. EL SINDICALISMO EN INGLATERRA

El alto desarrollo industrial que alcanzó Inglaterra en el siglo XVII, se debió a múltiples factores entre los que destacan: su expansión colonial y su gran flota mercante que benefició su comercio y sobre todo, la invención de la máquina de vapor, que hizo posible la producción a gran escala.(1)

Este sistema de producción mediante la utilización de máquinas, acabó con los gremios y con la relación del maestro con sus ayudantes u "oficiales" y

(1) Enciclopedia Práctica Planeta, Editorial Planeta, España, 1993.

aprendices separó al taller de la casa donde oficiales y maestros eran como miembros de la familia del maestro, para aglomerarlos en grandes edificios, donde se perdió el trato directo con el patrón y donde la relación entre el trabajador y patrón se dio, en la mayoría de los casos, a través de un intermediario o administrador como representante de aquél; pero al mismo tiempo, surgió la conciencia de pésimas condiciones de trabajo e incluso de explotación que eran comunes a todos los trabajadores.

Dentro de este sistema de producción, el primer intento de asociación surgió en 1720, cuando los maestros de sastrería se dirigieron al Parlamento Británico a través de una asociación que reunía a más de siete mil trabajadores, pidiendo la obtención de un mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo.(2)

Este es el verdadero punto de partida; de las trade-unions británicas. El ejemplo se propagó rápidamente por todo el país poniendo las bases, de esta forma del sindicalismo.

Esta petición no tuvo ninguna respuesta, pero el movimiento asociacionista, siguió progresando ante lo cual el Gobierno mediante las leyes denominadas "Combination Act" de 1799 a 1780 por considerar que eran un atentado al libre

(2) SANCHEZ VAZQUEZ, Miguel Angel. Apuntes de Clase. Facultad de Derecho U.N.A.M. México, 1989.

desarrollo industrial. Estas leyes consideraban como ilegal cualquier convenio de fábrica en el que se fijara un mayor jornal o una reducción de la jornada de trabajo y estableciendo penas de cárcel a los trabajadores o patrones que ingresaran a una asociación, iniciándose así en Inglaterra la etapa de la "prohibición" que se mencionó con anterioridad.(3)

Por lo anterior, los trabajadores recurrieron a agruparse en mutualidades que tenían la finalidad del socorro mutuo y que podrían considerarse como un antecedente de los seguros sociales, ya que prestaban ayuda en caso de enfermedad, invalidez o vejez.

Como las protestas de los obreros continuaban por las malas condiciones, en 1819 se expidieron las "Sex Acts" que prohibieron los mítines y publicaciones de diarios de trabajadores. Fue hasta los años de 1824 en que se abrogó las leyes prohibitivas al promulgarse la Ley Francis Place y en 1825 la Pul's Act, reconoció el derecho de asociación para discutir con el patrón las condiciones de trabajo e incluso reconoció la huelga y el derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.(4)

(3) LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, México, 1991

(4) Ibidem.

A esta etapa podemos considerarla dentro de la era de la tolerancia, ya que aun reconocidos los sindicatos no se les deba un estatuto jurídico, es decir no constituía un derecho de los trabajadores, puesto que si bien la huelga era tolerada, es decir ya no constituía un delito, en la práctica, la suspensión colectiva de los trabajos era una falta de cumplimiento a las obligaciones y el empresario quedaba en libertad para despedir a los obreros por incumplimiento al contrato individual de trabajo. La asociación profesional se enfrentaba al mismo problema, funcionaba de hecho y era tolerada por el Estado, pero no gozaba de personalidad jurídica ni era obligatorio para los patrones entrar en pláticas con ella.

El Estado liberal siguió respetando el principio del dejar hacer y dejar pasar, es decir, que aceptó la realidad de la lucha de clases y dejó a cada una que actuara libremente, a condición de que no lesionara los derechos de la otra. La tolerancia de la ley, es el espíritu de la libertad que deja hacer o no hacer.(5)

Los intentos por fundar lo que ahora serían las federaciones y confederaciones sindicales, se dieron en 1830, se funda la National Association For The Consolidated Trade Union.

En 1845, hubo otros intentos por crear asociaciones Nacionales y la National

(5) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, sexta ed. Editorial Porrúa, México, 1991.

Association Of Union Trades, consigue una reducción de la jornada a 10 horas diarias.

Con posterioridad, surge la tendencia de agruparse por ramas de producción y se crean los sindicatos de mineros, carpinteros y trabajadores del acero.

Una de las mayores conquistas logradas por el Sindicalismo Inglés fue el reconocimiento en 1867 de la igualdad jurídica entre obreros y patrones y en 1871 se dicta la Ley de Sindicatos.

En 1875, se aprueba la Trade Unions Amendement Act reconociendo como legítima la acción de los sindicatos para intervenir en la fijación de condiciones de trabajo. Ya en el presente siglo en 1906, 1913 y 1917 se dictan leyes reafirmando los derechos de los sindicatos.(6)

Después de la Primera Guerra Mundial y la crisis de 1929, por las condiciones de rescisión económica se impusieron restricciones a la acción sindical y fue hasta 1945 en que se derogan dichas restricciones.(7)

No es gratuito que haya sido en Inglaterra en donde nació el sindicalismo.

(6) LASTRA LASTRA. Ob. Cit. pag. 33.

(7) SANCHEZ VAZQUEZ. Ob. Cit. pag. 32.

puesto que precisamente fue en este país en donde se gestó la Revolución Industrial, que implicó la industrialización del trabajo y por tanto que se acentuara más la diferencia de clases. La miseria del proletariado provocó un movimiento de oposición dirigido a lograr una solución a este problema y trajo como consecuencia una fuerte protesta contra el maquinismo.

Por todas anotaciones podemos considerar que debido a la "Revolución Industrial", Inglaterra fue la cuna del sindicalismo.

2.2. EL SINDICALISMO EN FRANCIA.

En Francia, al igual que en Inglaterra existieron los gremios o corporaciones de maestros de un mismo oficio denominadas en este país Corps de Metier, con las mismas características y finalidades que se mencionaron respecto a Gran Bretaña y también surgieron las asociaciones de compañeros y oficiales (ayudantes de los maestros).

La desaparición de los gremios fue un proceso lento como en todas partes y se debió a las transformaciones sociales y económicas, ya que la producción de los gremios se hizo insuficiente para satisfacer las necesidades de la sociedad y por el comercio creciente entre los pueblos y los países, el descubrimiento de nuevas tierras, el progreso de las ciencias y las técnicas, etc.

En Francia las ideas liberales propugnaron por el reconocimiento al derecho absoluto a todos los trabajadores y como contrario a este principio la existencia de las corporaciones a que atentaban contra la libertad de trabajo al tener tan excesivamente reglamentado el ejercicio de un oficio. Bajo la influencia de estas ideas, que ya anunciaban a la Revolución Francesa, se expidió en 1779 el llamado Edicto Turgot que suprimió las corporaciones, aunque por la presión de los maestros fue restablecida a la caída del maestro.(8)

Por otra parte en el Decreto de Marzo de 1791, declara la libertad para dedicarse al trabajo o profesión que cada quien estime conveniente y la Ley Chapelier del mismo año, prohibió el restablecimiento de las corporaciones y la formación de nuevas asociaciones.

Con estas leyes se inició en Francia el período de la prohibición de los sindicatos bajo la influencia de las teorías individualistas y liberales quedaron plasmadas en el Código Civil de Napoleón estableciendo el supuesto principio de igualdad entre trabajadores y patrón en el capítulo de los contratos de arrendamiento de obra y de industria.(9)

El Código Penal por su parte establecía como delito todo acuerdo de los

(8) DE LA CUEVA. Ob. Cit. pag. 34.

(9) LASTRA LASTRA. Ob. Cit. pag. 33.

trabajadores para la suspensión colectiva de las labores y aún la simple tentativa era penada por la Ley.

Como reacción a estas teorías y ante el creciente deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros franceses, surgieron las teorías socialistas que proclamaron la lucha de clases y que a lo largo de los años propugnaron por el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, entre ellos el de asociación profesional y la huelga, estas luchas se sucedieron a lo largo de todo el siglo siguiente. La Revolución Francesa y que poco a poco lograron que se reconocieran los derechos de los trabajadores.

Es hasta principios de 1848, con la monarquía de los Orleáns, se instaura la Segunda República, que proclama la libertad de asociación para los trabajadores, la limitación de la jornada y sobre todo, el "derecho al trabajo", para cuya consecución se establecen los talleres nacionales. Estos por su falta de organización productiva y de disciplina laboral, ocasionaron una crisis industrial, que produjo la supresión de los mismos en junio de 1851, y la asunción de Napoleón III y el Segundo Imperio bonapartista, pone fin a la Segunda República, al comienzo no hubo cambios en la materia obrera, pues con los destierros que acompañaron el golpe de Estado, fueron incluidos varios agitadores laborales. En esta época, se mitigaron las conductas antisociacionistas de la escuela liberal clásica, pues se derogaron los artículos del Código Penal, que castigaban la

cesación concertada del trabajo (1864), la permisión de que las cámaras sindicales obreras se federaran (1868) y, la autorización general de reuniones públicas (el mismo año). Por lo mismo, el asociacionismo obrero ya no es un delito, y ello, es un paso importantísimo hacia su futura legislación. (10)

La política de la Tercera República Francesa fue, en su primera época, manifiestamente contraria al asociacionismo obrero. El 14 de mayo de 1872, se restringen nuevamente las actividades de las organizaciones administrativas locales, como la del Perfecto del Departamento del Ródano de 1877. Llegan a la disolución de las que existían en el territorio de su jurisdicción. Un criterio favorable a la autorización jurídica de las asociaciones de los trabajadores, prevalece en las esferas gubernativas francesas, después de la derrota de la Comuna de París. (11)

Años más tarde, el Ministro del Interior Waldeck Rousseau, reprodujo en líneas generales el proyecto del Ministerio de Justicia, Cazot, que había sido presentado el 21 de noviembre de 1880, y que fracasa porque sólo fue aprobado por la Cámara de Diputados y rechazado por el Senado. Pero en esta ocasión, el proyecto de Cazot, pasa a ser la ley del 21 de marzo de 1884. En esta ley, se consagra el principio de absoluta libertad sindical, tanto para obreros como para

(10) Oh. Cit. pag. 31.

(11) SANCHEZ VAZQUEZ. Oh. Cit. pag. 32.

patrones.

El 25 de agosto del mismo año, Waldeck Rousseau, recordó a los perfectos de los departamentos, que debían procurar el debido cumplimiento de los preceptos de esta ley, favoreciendo el uso de las autorizaciones de la misma. A partir de esta fecha, se integran y forman muchas organizaciones de trabajadores.

En diversos puntos de Francia, se constituyen bolsas obreras de trabajo, que además de su objetivo básico, se convierten en centros de atracción y coordinación de iniciativas de todo orden de los trabajadores. Con este clima favorable que prevalece en el momento, se llega al Congreso Obrero de Limoges, y en él se forma la Confederación General del Trabajo (C.G.T.), que sufrió hacia finales del siglo XIX y principios del XX, el efecto de las divergencias de los grupos que la integraban, pero que finalmente se constituyó en el organismo directo máximo del sindicalismo francés.(12)

Durante este período del sindicalismo francés, continúan influyendo en él fuertes tendencias ideológicas; persiste la influencia de los proudhonianos*, muy

(12) Ob. Cit. pag. 31.

*Seguidores de la propuesta de Pierre Joseph Proudhon, (francés 1809-1865) uno de los principales exponentes del socialismo anarquista europeo, pretendía unir burguesía y proletariado en una sola clase media.

cercano al anarquismo; y el marxismo, representado por la sección francesa de la Internacional***, observándose un nuevo factor, que es el del llamado "Sindicalismo Revolucionario", que se apoya doctrinalmente en las tesis de Jorge Sorel, de elogio a la violencia y a la supuesta fecundidad reformatora de la huelga general.

La Carta de Amiens, resultado del Congreso Obrero celebrado en la Ciudad industrial del mismo nombre, del 8 al 14 de septiembre de 1906, aprueba una declaración de derechos, en la que se proponen agrupar a todos los obreros concientes de la lucha para la desaparición del asalariado y del patronato, proclaman también la lucha de clases, reafirman la necesidad de unidad de la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

2.3. EL SINDICALISMO ALEMÁN

El desarrollo del movimiento obrero en Alemania, fue posterior al de Inglaterra y Francia, es donde el fenómeno de la industrialización comenzó antes. Alemania durante el siglo XIX, era todavía una nación predominantemente agrícola. Pero en el último tercio de ese siglo y en el siguiente se unió al ritmo de la industrialización.

**La Internacional fue la asociación de trabajadores, campesinos e intelectuales, fundada para coordinar la lucha contra el capitalismo. Se conocen cuatro.

En Alemania se siguieron los postulados de la Ley Chapelier, por lo que las leyes de 1845, 1854, 1860 y 1865 fueron suprimiendo el régimen corporativo.(13)

Al entrar Alemania a la época industrial en la segunda mitad del siglo XIX, se produjo un intenso movimiento obrero en el que predominaron las ideas socialistas de Fernando Lasalle y del Manifiesto Comunista de Carlos Marx, que significó un gran peligro para el progreso industrial, ya que este movimiento mediante las huelgas amenazaba la paz social y el trabajo normal en las fábricas.

En virtud de lo anterior se implementaron diversas medidas por el Canciller Bismark, una especie de primer ministro, para proteger la industria, detener la unión de los trabajadores y al mismo tiempo mejorar las condiciones de trabajo de éstos.

Esta corriente y las medidas que se implementaron dieron inicio a lo que se conoce como "Intervencionismo de Estado".

De esta manera se promulgaron diversos decretos que constituyeron el derecho del trabajo más avanzado de su época y cuya máxima expresión fue la legislación sobre los seguros sociales.

(13) LASTRA LASTRA. Ob. Cit. pag. 33.

Como en Alemania no estaba prohibida la sindicalización, en 1863 se celebró en Leipzig un congreso obrero en el que se formó la Asociación General de Trabajadores Alemanes, para 1869 se formó el Partido Obrero Social Demócrata.(14)

Como respuesta a estos movimientos, en el mismo año de 1869, expidió Bismarck una Ley del Trabajo que contenía medidas para la protección a la vida y salud de los trabajadores, normas sobre el trabajo de mujeres y menores y sobre inspección del trabajo, al derogar las disposiciones que imponía penas por la suspensión de las labores. Sin embargo la libertad de asociación no es todavía reconocida jurídicamente, sino solamente tolerada; pero después de la guerra de 1870 contra Francia y ante el embate de los movimientos socialistas se prohíbe las asociaciones o sindicatos que tuvieran como propósito derrocar el orden existente (Ley Antisocialista).

En años posteriores, en 1881, 1883 y 1884 se crean los seguros sociales de enfermedad, de accidentes y en el último año citado, el de vejez e invalidez.

Después de la dimisión de Bismarck en 1890, por diferencias con el nuevo Emperador Guillermo II, a raíz de los movimientos sociales que llevaron a la

(14) CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Casa Provincial de Caridad. España, 1971.

huelga de mineros de marzo del mismo año, se procedió a la revisión de las leyes del trabajo reafirmando los derechos de los trabajadores, pero sin reconocer todavía el derecho de asociación profesional, o de huelga, los que fueron reconocidos hasta la constitución de Weimar en 1919, terminada la Primera Guerra Mundial; además de que al principio de ésta, en 1914, por el estado de emergencia se suspendió la vigencia de la legislación del trabajo la que ante el descontento general fue restablecida parcialmente en 1916 en que se levantó la prohibición de formar asociaciones de trabajadores y se derogó el artículo de la Ley de Bismarck de 1869, que consideraba como delito la presión ejercida sobre los trabajadores para formar una coalición.(15)

Como un antecedente de la Constitución de Weimar, en 1918, se reunieron las centrales de trabajadores y de patrones que en los últimos años se habían organizado, se reconocieron recíprocamente la personalidad y se obligaron a sustituir los contratos individuales por contratos colectivos.

Finalmente, en la Constitución del 11 de agosto de 1919, promulgada por la Asamblea Nacional de Weimar, además de otros muchos aspectos relacionados con la libertad de los individuos, dentro del Capítulo Quinto denominado Vida Económica se consagran los derechos de los trabajadores como clase social y

(15) Ob. Cit. pag. 31.

entre ellos la libertad de asociación profesional, señalando el artículo 1959 que "La libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción queda garantizada para todas las profesiones..." y por su parte en el artículo 165, dispone que las organizaciones de trabajadores y patrones quedan reconocidas.(16)

Es importante señalar que la Constitución de Weimar es la segunda en toda la historia constitucional de los países occidentales, la primera es la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos de 1917, que incorpora en un estatuto, que en la tradición clásica sólo se encarga de establecer los derechos de los individuos, las funciones del estado y su organización y la relación con los ciudadanos, los derechos de los individuos considerados colectivamente como pertenecientes a una clase social, es decir, que los eleva a la categoría de garantías sociales.

También se debe reconocer que este triunfo de la clase trabajadora, además de las luchas que se libraron por esta clase está embuía por el ideario de una corriente de pensamiento que es la Social Democracia que adaptó a las circunstancias de su país el Socialismo de Carlos Marx, creando el Socialismo de Estado.

(16) LASTRA LASTRA. Ob. Cit. pag. 33.

Esta legislación tan avanzada, fue suspendida por la derrota de la Social Democracia como corriente política, por el Nacional Socialismo y la asunción del poder político por Adolfo Hitler.

Las tendencias y conquistas de la Constitución de Weimar, resurgieron hasta después de la Segunda Guerra Mundial, en la parte de Alemania que no quedó unida a la U.R.S.S., es decir, la República Federal de Alemania que en sucesivas Constituciones ha respetado la libertad de asociación profesional, la huelga y los contratos colectivos.

Después de la unión, en años recientes, de las dos Alemanias, esas Instituciones se aplican también a la ex República Democrática Alemana.

2.4. EL SINDICALISMO EN MEXICO

Durante la colonia, al igual que en Europa, existió una organización corporativa con sus gremios por oficios y la creación de mutualidades que eran asociaciones para la formación de un fondo económico común para ayudarse en caso de enfermedad o muerte o para hacer frente a otras contingencias; pero como ya se dijo al referirnos a Europa, las corporaciones no pueden considerarse como antecedentes de los sindicatos.

El movimiento obrero en México, como en otras partes, está condicionado a una serie de factores; económicos, sociales, políticos y jurídicos, por ello y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía.

Precisamente el bajo desarrollo del capital en México, condicionó que el movimiento obrero apareciera en el siglo pasado con determinadas características. El raquítico desarrollo de la industria nacional, dificultaba la asociación obrera y, por otra parte, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del europeo (y norteamericano), siguiendo las tendencias del anarquismo y del cooperativismo.

Los primeros organismos formados fueron mutualidades (asociaciones integradas para ayudarse con la formación de un fondo económico común), y cuando se organizan algunos sindicatos en el período de la República Restaurada, en 1867 a 1876, estos se basan en la lucha política anarquista. En vez de velar por los intereses generales de los trabajadores, se integran las asociaciones para ayuda personal, como fraternidades. Esto es fácil de comprender si consideramos que en su mayor parte están formadas por artesanos y trabajadores independientes (sastres, carpinteros, etc.). En la capital, se fundó la "Sociedad Política Fraternal", que buscaba la igualdad del trabajo y el capital, abolición de la pena de muerte, independencia municipal, etc. Se establece también el Banco Social del

trabajo cuya finalidad era buscar trabajo a los desocupados, establecer talleres y hacer préstamos. Este tipo de sociedades se reprodujeron prolíficamente por la provincia.(17)

Como ya expresamos, la industrialización en México, se produce con mayor auge durante la etapa porfirista (1876-1911); como se sabe, esta etapa trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en el país, en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etc., apareado a esto el nacimiento del proletariado industrial, pues la producción en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfiristas, que en algunos casos, exportaron sus productos al extranjero. El fenómeno asociativo, hemos apuntado, surge concominadamente con el desarrollo industrial, y nuestro país no fue la excepción.

En este orden de ideas, el primer intento por formar un sindicato fue la creación, en septiembre de 1872, del Círculo de Obreros.

El círculo de obreros, tenía como objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias, llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos.

(17) LASTRA LASTRA. Ob. Cit. pag. 33.

El 5 de marzo de 1876, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose después en el año de 1890: La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911, se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que en el año de 1913 conmemoró por primera vez en el país el 1o. de mayo; exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical.(18)

La idea de fundación de la Casa, partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor, etc. El fin de los fundadores fue crear: un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero.

(18) MANCISIDOR, José. Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. Segunda ed. Editorial Porrúa. México, 1976.

La casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas, procuraba la agrupación de los trabajadores en sindicatos o asociaciones profesionales; sus métodos tácticos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot y la huelga general.

La libertad de asociación profesional y la huelga sólo se reconocieron plenamente a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; sin embargo se puede citar como antecedente legislativo la Ley sobre "Asociaciones Profesionales" del Estado de Veracruz, del 6 de octubre de 1915, expedida por el Gobernador Agustín Millán que establece la libertad de asociación, fundándose en el artículo 9o. de la Constitución de 1857 por lo que no se expresa una nación clara del sindicato como instrumento de lucha. Otro antecedente es la Ley del Trabajo del General Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán de diciembre de 1915.(19)

Al amparo del artículo 123 de la constitución de 1917, se formaron múltiples sindicatos, sobresaliendo la Confederación Regional Obrera Mexicana.

En febrero de 1916, se llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del D.F., al que se niega a concurrir

(19) DE LA CUEVA. Ob. Cit. pag. 34.

el General Heriberto Jara, que es en aquel entonces, el Gobernador del Estado. En tal congreso, se acuerda formar un organismo sindical obrero llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. En su declaración de principios establece como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción. Se usará como medio la llamada "acción directa", quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose como tal, el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno, a un partido o personalidad que aspira al poder gubernativo. Quien aceptase un puesto político, quedaría automáticamente fuera de la confederación. Serán aceptados tanto los trabajadores manuales, como los intelectuales, siempre y cuando acatasen los principios y estatutos.

El 13 de octubre de 1917, se reunió en Tampico otro congreso obrero, concurren delegados de todas las organizaciones de importancia. Se aprobaron resoluciones que asentaban el derecho de libre asociación, recomendaban la organización sindicalista, y se aconsejaba a los obreros limitar la familia, cuando la situación económica fuera grave. Las organizaciones obreras de Tampico, se congregan el 13 de diciembre de 1917 y acuerdan convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional. Ese congreso se reunió el 1o. de mayo de 1918 en la Ciudad de Saltillo: ahí se fundó la CROM... en su declaración de principios se destacan los siguientes aspectos: "reconocimiento de

la existencia de dos clases: explotados y explotadores; la clase explotada tiene el derecho de establecer una lucha de clases”.

Bajo la conducción de su líder Luis N. Morones la CROM llegó a ser la principal central obrera en la decena de los años veintes y llegó a tener contacto con centrales de otros países, como American Federatium of Labor (A.F.L.) de Estados Unidos y participó en la formación de la Panamerican Federatium of Labor en 1918.(20)

Fue importante su contribución a la reconstrucción económica del país al moderar sus posiciones extremistas, aún cuando esta posición fue muy criticada por los sectores radicales ya que algunos de sus líderes llegaron a ocupar cargos en el gobierno como fue el caso de su máximo dirigente, Morones, que ocupó el cargo de Secretario de Industria y Comercio y Trabajo en el Gobierno de Calles.

La pugna con otras centrales sindicales y grupos políticos y el alejamiento de la política presidencial y a la vez con la corriente reeleccionista a favor de Obregón, provocó que el poderío de la CROM declinara hacia 1928 por la escisión de varias federaciones sindicales.(21)

(20) WOLDENBERGK, José. Antecedentes del Sindicalismo en México. Fondo de Cultura Económica, México, 1983.

(21) DÁVALOS MORALES, José. Apuntes de Clase. Facultad de Derecho U.N.A.M. México, 1990.

Otra de las Centrales Obreras importantes de la época que convivió y disputó con la afiliación de federaciones sindicales, fue la Confederación General de Trabajadores.

La CGT, es una expresión de la corriente anarcosindicalista, en México, surge como respuesta del movimiento obrero, en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Sin embargo, su evolución se ubica en un período donde ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional, y se plantea una opción que abre la CROM: el sindicalismo y la política juntos.

Esta central se ubica dentro de la corriente del anarcosindicalismo que mediante la acción directa contra los patrones lleven a la huelga general para la transformación de la Sociedad y el estado.

Por su misma ideología y la situación del país, la CGT nunca pudo lograr sus objetivos, pero un grupo disidente de la CROM se unió a la CGT y fundó la Federación Sindical del D.F., entre estos disidentes estaba Fidel Velázquez.

Otro intento de unificar el movimiento obrero en México fue la creación en 1933 de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) precedida por Vicente Lombardo Toledano, quien había salido de la

CROM con base en una serie de organizaciones obreras independientes que tuvo una corta vida.

Al inicio de la etapa Cardenista había una serie de sindicatos independientes, que ante los embates de Calles contra el Presidente Cárdenas se unieron para apoyar a éste. Junto con las centrales también se unieron los grandes sindicatos industriales formaron el Comité de Defensa Proletaria que fue el antecesor de la C.T.M. (Confederación de Trabajadores de México), que se formó en 1936 y que hasta la fecha es la mayor central del país.

El movimiento obrero mexicano quedó finalmente unido con la creación en 1966 de la gran central que es el Congreso del Trabajo.

El Congreso del Trabajo, ha sido actualmente, el último intento para unificar el movimiento obrero organizado de México. Su formación es el resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industrias nacionales. El Congreso del Trabajo ha seguido, en general, la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado. Pero también es notable que, algunos de sus integrantes expresan corrientes mucho más radicales.

El Congreso del Trabajo, es un intento más de organización promovida por el gobierno, con el objeto de mantener el control del movimiento obrero, fue

fundado en el año de 1966, durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz. El Congreso del Trabajo, respeta la autonomía de acción de cada sindicato, pero establece un programa general de acción a seguir por todos los integrantes del mismo, cuyo contenido debe respetarse por encima de los programas individuales. Entre los elementos más importantes del programa de acción, para nuestro estudio destacan los siguientes: 1. Procurar que el movimiento sindical adquiera mayor relevancia. 2. Consolidar la alianza de los trabajadores del campo con los de la ciudad y los demás sectores del pueblo. 3. Trabajar asiduamente hasta lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento obrero. 4. Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda simulación que lo desnaturalice, sin embargo, hay que entender que sindicalismo revolucionario significa en este caso, estar con el gobierno emanado de la Revolución Mexicana. 5. Consolidar la unidad sindical, oponiéndose a cualquier acto divisionista, para fortalecer a las organizaciones pactantes y en los problemas intersindicales o internos que se suscite, utilizar medios de convencimiento y en última instancia apelar y acogerse a la decisión de las mayorías. 6. Brindar solidaridad a todos los trabajadores que decidan organizarse sindicalmente y luchar por la total sindicalización de los trabajadores... que son víctimas de la inicua explotación. 7. Luchar por todos los medios posibles contra el encarecimiento de la vida. 8. Oponerse y luchar sistemáticamente contra todos los monopolios privados, nacionales y transnacionales. Apoyar y propiciar la lucha de todos aquellos sindicatos de industria que deseen obtener la celebración del Contrato Ley, en cualquier rama

industrial, por considerar que aquel es el instrumento idóneo para que el trabajador obtenga mejores niveles de vida y una mayor seguridad de la permanencia en su trabajo. 9. Luchar porque se obtenga un salario remunerador que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado, en la medida de la riqueza que éste produce. 10. Pugnar porque se rescate nacionalizando las industrias alimenticia, químico-farmacéuticas y la del vestido. 11. Considerar que debido al alto índice de desempleo es indispensable establecer un seguro contra éste, para aliviar en lo posible, el agudo problema que agobia a las personas en edad de trabajar, sin dejar de presionar a quienes puedan seguir creando empleos.(22)

Como puede observarse, este programa a nivel ideológico contiene postulados reivindicatorios, busca la socialización de los medios de producción, especialmente en las industrias que se han señalado: alimentación, del vestido y de las químico-farmacéuticas, ignorando otras que son también muy importantes, la lucha por obtener un salario remunerador ha fracasado, huelgan los comentarios al respecto. Es evidente que el salario mínimo cada vez disminuye más ante el incremento en el costo de la vida. En cuanto al seguro del desempleo y la semana de 40 horas, ésta última ya instituida en algunas empresas y establecimientos, son medidas de presión comúnmente utilizadas en la práctica, para negociar cláusulas

(22) AGUILAR GARCIA, Javier. La Política Sindical en México. Editorial Era. México. 1982.

de diversa naturaleza, aunque también a veces se usa más como argumento político o publicitario.

El Congreso del Trabajo está constituido por una Asamblea Nacional, donde están representadas las distintas confederaciones nacionales y federaciones, así como, los sindicatos de industria más importantes y de aquellos de carácter gremial. Tiene además un Consejo Nacional, que cuenta con una Comisión Coordinadora. Dicha comisión esta formada por los presidentes o secretarios generales de las agrupaciones que integran el Congreso. El Congreso del Trabajo es: un tipo de foro que sirve para discutir puntos e intereses distintos de las diversas organizaciones obreras. Intenta coordinar esfuerzo y definir políticas comunes para todos los grupos laborales.

Como ya se dijo, el proyecto de constitución fue promovido por el partido oficial, para crear un clima de unidad y eliminar conflictos personales entre los líderes obreros. El lema del Congreso del Trabajo fue de: "Unidad y justicia social" y su sede la Ciudad de México.

La asamblea Nacional del Congreso del Trabajo se reúne cada 4 años, a excepción de que sea convocada para sesión extraordinaria. El Comité Coordinador maneja las operaciones diarias del Congreso y es su rama ejecutiva. Secretarios generales o presidentes y dos asistentes de cada una de las

organizaciones representadas forman un comité. También hay subcomités con diferentes funciones. Puede decirse que el Congreso del Trabajo, es la organización más grande que el movimiento obrero mexicano ha tenido en los últimos tiempos, sobresale la C.T.M. como la Confederación más importante que la integra. Podría decirse que el Congreso del Trabajo es el intento más serio para unificar relativamente a la clase obrera.

CAPITULO III

**3. ESTRUCTURA ACTUAL, FUNCIONES Y
PERSONALIDAD LEGAL DE LOS SINDICATOS**

3.1. PROCEDIMIENTO PARA CONSTITUIR UN SINDICATO

Para que pueda ser constituido un sindicato obrero, que es el que nos ocupa, deberá cubrir los requisitos legales que la Ley Federal del Trabajo le señala como indispensables para su integración. Estos requisitos se pueden analizar separándolos en tres grupos esenciales; Requisitos de Fondo, Requisitos en cuanto a la calidad de las personas que podrán integrar al sindicato y Requisitos Formales. Todos éstos necesarios para que pueda otorgársele el registro correspondiente que de fe de que quedó legalmente constituido.

A) REQUISITOS DE FONDO.

Estos requisitos son los elementos que integran el ser social del sindicato, el primero es que los integrantes de una asociación sindical, deberán ser precisamente trabajadores o patrones, puesto que la unión de personas que no sea de trabajadores o patrones, jamás podría constituirse en sindicato. estaríamos hablando de otra organización diferente, civil, mercantil o cualquier otra, pero

nunca de una asociación sindical representante de una clase social.

Un segundo requisito de fondo es el que se refiere a la finalidad que persiguen los trabajadores o patronos al unirse en una asociación sindical y que deberá de ser la marcada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 y no otra, esto es que se reunirán con la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Una asociación de trabajadores, que es a la que se refiere este estudio, no podría serlo si se impusiera una finalidad diferente a la ya mencionada.

B) REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS.

En el artículo 123 de la Constitución queda perfectamente precisado que "los obreros tendrán derecho a constituir sindicatos", esto es que no opone ninguna excepción o condición y queda implícita la libertad de sindicación para todo trabajador, contrario a este precepto, a lo largo del presente estudio encontraremos algunas limitantes a la libre sindicación, que ya analizadas y razonadas, nos resultarán lógicas y hasta necesarias para los propios trabajadores.

Es el caso que para la constitución de un sindicato, señala el artículo 364 de la Ley Laboral, que deberán constituirse "veinte trabajadores en servicio activo

o tres patrones por lo menos". Al respecto nos dice el maestro Mario De la Cueva (1), que este requisito contradice el principio de libertad sindical, puesto que señala arbitrariamente un número determinado de trabajadores para formar un sindicato, propone que el número natural es de tres personas y que un número mayor que pudo ser quince o veinticinco está señalado arbitrariamente. Sin embargo es una tradición que no vale la pena modificar, por cuanto el movimiento obrero no es partidario de la atomización sindical, pues prevén que esto facilitaría la intervención de los patrones en la vida sindical obrera. Por otro lado al señalar que estos veinte trabajadores deberán estar en servicio activo, implica que las personas deben ser sujetos de una relación de trabajo, pues se entendió que no era posible admitir como sindicato a una organización que contara con un solo trabajador en servicio activo y treinta o cuarenta que no tuvieran la condición de trabajadores. Esto debe entenderse en el sentido de que los veinte trabajadores que señala la ley como mínimo, deberán estar en servicio activo, pero el sindicato puede contar en sus filas con otro número de trabajadores que si bien no estén al servicio de un patrón, están en espera de vacantes a las que podrán ingresar a propuesta de un sindicato.

La edad mínima para formar parte integrante de un sindicato es de catorce años, la misma edad que marca la Constitución como la mínima para ser

(1) DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa: México, 1991.

considerado como trabajador. Esta edad fue marcada por el legislador en virtud de que si bien se deben abrir las oportunidades de trabajo a quienes necesitan vivir de él, también se debe proteger una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación primaria del niño.

Otro requisito que a la vez resulta una limitante, se refiere a que un menor de dieciséis años no podrá formar parte de la directiva del sindicato, esta misma prohibición se hace a los extranjeros, que si bien tendrán derecho a la libre sindicación, no podrán formar parte de la directiva del mismo.

Otra restricción que marca la Ley Laboral a la libre sindicación y como característica en cuanto a las personas, es en relación a los trabajadores de confianza y nos señala dos artículos que hablan sobre el particular: el artículo 183 dice que "los trabajadores de confianza, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores"; y el artículo 363, repite que "no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza". Sin embargo nada impide que estos puedan formar sus propios sindicatos.

C) REQUISITOS DE FORMA.

Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley Laboral en materia y se refiere a las formalidades que servirán para constatar la realidad

de los actos constitutivos; enuncia el mencionado artículo que el sindicato esta obligado a exhibir ante la autoridad para su registro una serie de documentos como son la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros, conocido como padrón y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en donde se presten los servicios; copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de asamblea en la que se hubiere elegido a la directiva. La autorización a que se refiere este apartado se hará por el secretario general, por el secretario de organización y por el secretario de actas, salvo lo que dispongan los estatutos. La ley al requerir se exhiban copias de estos documentos, dispone que las actuaciones sindicales deberán tener una forma escrita. Entendiéndose que de no presentarse estos documentos no podrá darse trámite al registro y se presume que no cumple con los requisitos que marca la ley.

D) EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS.

El registro es el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido un sindicato. No quiere decir que sea el acto por el cual se constituye, sino que solo da fe de que quedo legalmente constituido.

El depósito es una simple medida de publicidad justificada por la creación de la personalidad jurídica.

Es importante señalar que el registro es la prueba contundente de que el sindicato es una persona jurídica por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que correspondan en sus relaciones de derecho privado, así como representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales.

Los efectos del registro son en primer término que crea la presunción iuris tantum de que satisface los requisitos necesarios para su existencia.

Los sindicatos deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el caso de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. El registro otorgado por cualquiera de estas autoridades producirán efectos ante cualquiera otra.

Una vez depositado el escrito de solicitud y satisfechos los requisitos legales, ninguna autoridad de las correspondientes, podrá negar el registro, teniendo la obligación de resolver dentro de un término de sesenta días. De no hacerlo el solicitante podrá requerirla para que dicte resolución y de no hacerlo en un término de tres días se tendrá por hecho para todos los efectos legales a que haya lugar y la autoridad queda obligada a otorgar la constancia correspondiente en un término de tres días.

Marca la ley en materia en su artículo 366, que únicamente podrá negarse el registro si no se satisfacen los requisitos de fondo (artículo 356) y de forma (artículo 365) y el número de personas que señala el artículo 364.

Solo podrá ser cancelado este registro en caso de disolución del sindicato y por dejar de tener los requisitos legales. Serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje quienes resolverán acerca de la cancelación de los mismos: así lo marca nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 369.

3.2. INTEGRACION DE COMITES EJECUTIVOS Y COMISIONES

Después de la redacción y aprobación de los estatutos, que son los que rigen la vida interna del sindicato, se procederá de acuerdo con ellos a la elección de la directiva, cuyos componentes llevan el nombre de "Secretarios" generalmente, sin perjuicio de que se les asigne otra denominación en los estatutos, como "presidente, vicepresidente" o cualquiera otra, aunque la más común es la de secretarios. La directiva es y debe ser nombrada por la asamblea a que se refiere el artículo 371 fracción VIII, y que deberá contener la forma para convocar; época para la celebración y quórum requerido para sesionar. En su fracción IX, el mencionado Artículo previene la elección de la directiva, esta disposición es apoyada por otra contenida en el artículo 365 fracción IV, según la cual para el registro del sindicato debe enviarse a la autoridad registradora, copia autorizada

del acta de la asamblea en que se eligió la directiva. También deberán contener los estatutos el número de miembros que conformarán dicha directiva, así como su período de duración. Con esto entendemos que los sindicatos disfrutaron de la más amplia libertad para elaborar las normas reguladoras de la estructura jurídica de la institución y los estatutos son la constitución jurídica de los sindicatos.

Los requisitos para ser miembro de la directiva serán expuestos de la misma manera en los estatutos, sin embargo en este apartado deberán tomarse en cuenta las limitaciones que impone la Ley Laboral y que en su artículo 372 señala que "no podrán formar parte integrante de la directiva de los sindicatos: los menores de dieciséis años y los extranjeros; por lo demás es facultad de los sindicatos el señalar en sus estatutos los requisitos para ser miembros del comité ejecutivo.

3.3. FUNCIONES DE LAS DIVERSAS CARTERAS SINDICALES

Las carteras sindicales se integran por aquel conjunto de puestos, secretarías o comisiones permanentes con funciones bien definidas de acuerdo a estatutos. Serán tantas carteras sindicales según lo contemplen los propios estatutos.

Para dar un ejemplo de integración y funciones de las carteras sindicales más comunes que se observan en las agrupaciones, citamos el siguiente:*

* Para dar este ejemplo de cartera sindical, revisamos los estatutos de diversas agrupaciones.

- **Secretario General**
- **Secretario del Interior, Trabajo y Conflictos**
- **Secretario del Exterior**
- **Secretario de Actas y Acuerdos**
- **Secretario Tesorero**

COMISIONES PERMANENTES:

- **La de Hacienda**
- **La de Honor y Justicia**
- **La de Organización y Propaganda**
- **La de Higiene y Seguridad**
- **La de Capacitación y Adiestramiento**

No obstante lo anterior, es facultad estatutaria la conformación estructural o carteras internas que deban figurar en una agrupación de acuerdo a su magnitud y necesidades propias.

FUNCIONES ESENCIALES DE LAS CARTERAS SINDICALES

Secretario General

- a) **Representar al Sindicato, de acuerdo con la Ley y los Estatutos, ante el**

patrón o sus representantes, ante las autoridades administrativas, judiciales y del trabajo, ante las representaciones obreras en categoría ascendente que corresponda y la federación o confederación a la que pertenece o llegare a pertenecer en el futuro.

- b) Designar apoderados y asesores para representar al Sindicato, los cuales serán en el número que considere necesario.
- c) Convocar a asambleas generales ordinarias y extraordinarias firmando la convocatoria respectiva en unión del Secretario del Exterior.
- d) Autorizar con su firma la documentación expedida por los demás secretarios miembros del Comité Ejecutivo.
- e) Revisar los documentos y libros de la Tesorería cuantas veces lo estime necesario.
- f) Vigilar el exacto cumplimiento del despacho de los asuntos de las diversas secretarías y de las comisiones, procurando que se cumplan con todo lo dispuesto por los Estatutos y con los acuerdos de asamblea, informando a ésta de las irregularidades que note y que por sí mismo no haya podido corregir.

- g) Autorizar los gastos ordinarios y extraordinarios que verifique la tesorería del Sindicato, debiendo estar los recibos firmados por el Secretario Tesorero en unión del Secretario General.
- h) Resolver económicamente los asuntos que por su naturaleza requieran pronta tramitación, dando cuenta a la asamblea en su informe respectivo para el efecto de sus aprobación por la asamblea misma.
- i) Estar presente en todas las asambleas que se celebren, redactar la Orden del Día de las mismas y dar posesión al Presidente de los Debates.
- j) Dar aviso en su oportunidad a las autoridades correspondientes del cambio del Comité Ejecutivo y Comisiones del Sindicato en los términos del Artículo 377, Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Secretario del Interior, Trabajo y Conflictos

- a) Suplir al Secretario General en sus faltas temporales.
- b) Abocarse de acuerdo con el Secretario General al conocimiento de todos los conflictos y problemas entre el Sindicato y el patrón, así como entre los trabajadores y el patrón y sus representantes.

- c) De acuerdo con el Secretario General tratarán los asuntos y problemas con el patrón, sus representantes o las autoridades respectivas en su caso, informando con toda oportunidad a la asamblea del estado que guardan y la resolución de las asuntos tratados.

- d) Vigilará el cumplimiento del reglamento interior de trabajo por parte del patrón y sus representantes, informando a la asamblea de los defectos e irregularidades que notare.

- e) Vigilará el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por parte del patrón o sus representantes y por parte de los trabajadores miembros del Sindicato.

- f) Hará entrega en su oportunidad al Secretario que lo sustituya de toda la documentación relacionada con su cargo, firmando el acta correspondiente de la entrega.

Secretario del Exterior

- a) Autorizar con su firma en unión del Secretario General la documentación que corresponda al despacho, de la Secretaría a su cargo.

- b) Revisar en unión del Secretario General la correspondencia recibida por el

Sindicato, anotando el trámite que corresponda a cada documento para proponerlo en la Asamblea General si se considera necesario.

- c) Suplir al Secretario del Interior, Trabajo y Conflictos en sus ausencias temporales.
- d) Pasar lista de asistencia en las asambleas generales ordinarias y extraordinarias.
- e) Auxiliar al Secretario de Actas y Acuerdos en la elaboración y actualización de los padrones de los miembros del Sindicato y de las organizaciones sindicales del país o del extranjero con las que se mantengan relaciones.
- f) Encargarse de la organización así como del control de los actos colectivos a los que acuda el Sindicato.
- g) Fomentar la creación de grupos deportivos e impulsar en coordinación con la Comisión de Deportes y Cultura de participación de los socios en competencias de tipo deportivo y educacional.
- h) Representar, asesorar e intervenir en todos los problemas relativos a higiene y seguridad, en cuanto a la aplicación de la Ley del Seguro Social y sus

reglamentos, así como el estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley y reglamento en materia de higiene y seguridad del trabajo que se encuentren vigentes, en coordinación con la Comisión de Higiene y Seguridad.

- i) Intervenir en el trámite de todo lo necesario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, asesorando a los miembros del Sindicato para que se les proporcione a él o a sus beneficiarios oportuna y eficazmente todos los servicios a que tengan derecho de conformidad con la ley del Seguro Social y sus reglamentos.

- j) Promover, tramitar y buscar las soluciones en lo relativo al cumplimiento de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

- k) Impulsar y procurar en coordinación con la Comisión de Organización, Propaganda y Solidaridad las relaciones con otras organizaciones que persigan los mismos fines que este Sindicato.

Secretario de Actas y Acuerdos

- a) Suplir al Secretario del Exterior en sus ausencias temporales.

- b) Asistir a todas las asambleas ordinarias y extraordinarias que se celebren levantando el acta correspondiente, la que pasará después de ser aprobada al libro respectivo, el que tendrá siempre al corriente, así como dar lectura a las actas en las asambleas ordinarias y extraordinarias.

- c) Cuidar bajo su responsabilidad el libro de actas y recabar la firma del Presidente de Debates, así como la de los escrutadores en asamblea de elecciones.

- d) Certificar las copias de las actas que le sean solicitadas y dar fe de los acuerdos tomados en las asambleas.

- e) Extender las constancias o credenciales que le soliciten los socios y que los acrediten como miembros de esta organización.

- f) Hacer entrega en su oportunidad al Secretario que lo sustituya de toda la documentación relacionada con su cargo, firmando el acta correspondiente de la entrega.

Secretario tesorero

- a) Suplir al Secretario de Actas y Acuerdos en sus ausencias temporales.

- b) Adoptar las medidas más adecuadas para la recaudación de las cuotas ordinarias y extraordinarias de los trabajadores miembros del Sindicato, expidiendo los recibos correspondientes y haciendo los asientos de ingresos y egresos en los libros respectivos, recabando el visto bueno del Secretario General para los egresos, sin cuyo requisito carecerán de valor.**

- c) Preparar los informes y cortes de caja por lo menos cada tres meses para que dé cuenta debida a la asamblea respectiva.**

- d) Efectuar el pago de las cantidades que por diversos conceptos tenga que erogar el Sindicato, recabando el recibo correspondiente.**

- e) Proveer a las oficinas del Comité Ejecutivo del Sindicato del mobiliario, máquinas o útiles necesarios para que las labores y despachos de los asuntos sean lo más eficaces posible.**

- f) Llevar en forma ordenada y cronológica la contabilidad del Sindicato.**

- g) Obligación del Secretario Tesorero facilitar los libros y recibos de ingresos a la Comisión de Hacienda cuando ésta se lo solicite.**

- h) Hacer entrega en su oportunidad al secretario que lo sustituya de toda la**

documentación relacionada con su cargo, firmando el acta correspondiente a la entrega.

Comisión de Hacienda

- a) Revisar en cualquier tiempo los libros, comprobantes de pago, documentos de caja correspondientes a la Tesorería que está a cargo del Secretario Tesorero para comprobar la exactitud de los informes que periódicamente rinda a la asamblea el funcionario citado.

- b) Presentar iniciativas tendientes a la mejor distribución y aplicación de los fondos del sindicato y el mantenimiento de su buen estado económico siendo corresponsables con el Secretario Tesorero.

Comisión de Honor y Justicia

- a) Abocarse al conocimiento de los asuntos que le sean turnados por la asamblea general, el Comité Ejecutivo o por cualquier miembro del Sindicato así como vigilar que sean cumplidos los acuerdos de asamblea y que el Comité Ejecutivo y comisiones cumplan con la obligación que tienen para con la organización.

- b) Una vez recibida cualquier acusación ya sea verbal o por escrito por parte de cualquier miembro del sindicato dentro de un término que no excederá de

quince días hábiles procederá a abrir la investigación que estime conveniente, a recibir todas las pruebas que le presente las partes y oír en audiencias a los interesados y a recibir y analizar a los testigos tanto de la parte acusadora como de la parte acusada.

- c) Realizar todo el trámite de averiguación formando los expedientes respectivos, como todos los elementos que contenga como resultado de las conclusiones y acusaciones debidamente formuladas por los que en ella intervengan y quieran hacerlo.

- d) Concluido el término de la investigación, examen de testigos, recepción de pruebas y por celebrada la audiencia para oír a las partes, la Comisión de Honor y Justicia dentro de un plazo que no excederá de quince días hábiles, formulará su dictamen y conclusiones, las que debidamente firmadas por todos los miembros entregará al Comité Ejecutivo para que éste las lleve a la próxima asamblea para su consideración y aprobación en su caso, con lo cual concluye su intervención, salvo en el caso de que la asamblea rechace el dictamen y lo devuelva a la Comisión de Honor y Justicia, pues en ésta circunstancia volverá a reunirse para formular un nuevo dictamen teniendo en cuenta el criterio expuesto en la asamblea y debiendo formular el mismo en un plazo no mayor de diez días hábiles, mismo que será devuelto nuevamente al Comité Ejecutivo para que se proceda a cumplir con los

Estatutos; cuando la extinción del mandato de la Comisión de Honor y Justicia llegare en el momento en que ésta esté conociendo de un caso de consignación, tendrá por prorrogado el término de su cargo hasta la fecha en que termine sus funciones con el dictamen completo correspondiente.

- e) La Comisión de Honor y Justicia tiene la autoridad suficiente para convocar a asamblea general ordinaria en caso de que el Comité Ejecutivo se niegue a celebrar dichas asambleas en los términos de los propios Estatutos.

Comisión de Organización, Propaganda y Solidaridad

- a) Estar presente en todas las asambleas generales ordinarias y extraordinarias así como en los actos sociales, culturales, deportivos y los que acuerde la asamblea general de trabajadores.
- b) Resolver en unión del Secretario del Exterior, todo lo relacionado con la solidaridad que se preste a trabajadores que la requieran, ya sea que sean miembros de este Sindicato o de otras organizaciones.
- c) Difundir todos los eventos y actos que organice el Sindicato e informar a los socios de la solidaridad que el Sindicato preste.

Comisión de Higiene y Seguridad

- a) **Vigilar el cumplimiento estricto del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

- b) **Asistir a todas las juntas así como a los recorridos que se lleven a cabo dentro de las instalaciones, levantando acta de los acuerdos que se tomen y del estado de seguridad en que se encuentren las instalaciones.**

- c) **Hacer del conocimiento de las autoridades correspondientes del trabajo así como del Comité Ejecutivo del Sindicato, el incumplimiento del reglamento por parte de la empresa principalmente cuando éste represente un riesgo para los trabajadores.**

- d) **Vigilar que los socios del sindicato cumplan con las normas de seguridad e higiene.**

- e) **La Comisión de Higiene y Seguridad tiene la facultad de turnar ante la Comisión de Honor y Justicia a los socios del sindicato cuando éstos se nieguen a realizar su trabajo dentro de las normas de seguridad establecidas, principalmente cuando pongan en peligro su propia integridad física o la de sus compañeros.**

Capacitación y Adiestramiento

- a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar este sistema y tales procedimientos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.
- c) Comprobar la autenticidad de las constancias laborales que expidan los capacitadores a los trabajadores y vigilará que la empresa cumpla con la obligación que le impone el artículo 153-V, de la Ley Federal del Trabajo, de enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, lista de las constancias que hayan expedido a los trabajadores miembros del sindicato.
- d) La Comisión celebrará una sesión ordinaria mensual.

La directiva durará en sus funciones por el tiempo que se señale en los estatutos (artículo 371 fracción X). El artículo 376 de la Ley Laboral, previene en su segundo párrafo que "los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos". Este párrafo contiene una doble garantía, la primera es que teniendo en cuenta el proceder del patrón en cuanto

a querer despedir a los líderes que a su juicio le causen problemas, se encuentra con un tope en este artículo; y segundo que la misma ley devuelve al sindicato la decisión de que debe hacer en estos casos al disponer que sea "salvo lo que dispongan los estatutos".

3.4. LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

Como ya vimos la personalidad jurídica de los sindicatos nace con la constitución del mismo y que su registro es la prueba de que éste esta debidamente integrado; es decir que es el elemento que sirve para autentificar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones.

La personalidad jurídica de los sindicatos es una personalidad social, porque no se trata ni de una persona estatal pública, ni de una sociedad civil privada. Esto no impide que los sindicatos actúen en ocasiones en los terrenos del derecho privado y en algunas otras en los del derecho público.

Los efectos de la personalidad legal de los sindicatos en materia de derecho privado, resulta ser muy limitada, la misma ley restringe su actividad como persona moral de derecho privado. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 374, señala que "los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

En las fracciones I y II limita esta actividad: al no especificar cuales o cuantos bienes muebles puede adquirir entendiéndose que es indefinida, por lo que se pueden adquirir sin limite; pero al referirse a los inmuebles, señala que solo se podrán adquirir los estrictamente necesarios.

Así también el artículo 378 en su fracción II, prohíbe a los sindicatos ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Se entiende por lo anterior que no se debe cambiar la naturaleza social que es la esencia y razón de ser de los sindicatos.

En el área del derecho público, no se puede hablar de una regulación concreta de las relaciones entre los sindicatos y el Estado, pero como ejemplo de su desenvolvimiento en este ámbito tenemos la intervención en la vida política de la Nación que tienen que actuar dentro y para el orden jurídico, especialmente en relación con el Derecho Constitucional.

La personalidad jurídica de estas organizaciones en el campo del derecho laboral, es la esencia del nacimiento del sindicato, nace para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad en defensa de los intereses colectivos de la clase obrera y para defender los derechos de los trabajadores que deriven de las relaciones individuales de trabajo.

CAPITULO IV

4.LA AUTONOMIA SINDICAL Y EL REQUERIMIENTO DE CERTIFICACION DE ACTOS SINDICALES

4.1. BASES QUE SUSTENTAN LA AUTONOMIA SINDICAL

La libertad sindical conlleva de fondo un doble aspecto, uno individual y otro colectivo; esto es que por un lado nos habla de la libre sindicación, o sea la libertad de cada individuo de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses así como de afiliarse a estas mismas organizaciones, y por otro lado la libertad de actuar de los sindicatos y de regirse por sus propias leyes, sin que intervenga en su vida de igual manera ninguna autoridad pública. Estos dos aspectos de la vida sindical son los que determinan su autonomía.

El Artículo 123 Apartado "A" de nuestra Constitución Federal, señala en su fracción XVI :

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

De esta disposición, que además emana de nuestra máxima Ley, se desprende el derecho de libre sindicación, que se reglamenta en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 357 de dicha Ley, reafirma lo ya mencionado:

"Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Señala también el Artículo 358:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Este Artículo se refiere al primer aspecto de la libre sindicación que mencionamos con anterioridad, es decir en cuanto dispone que no se podrá obligar a ninguna persona a que forme parte o no de un sindicato. En cuanto al segundo aspecto de la libre sindicación, nos señala el Artículo 359:

"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y

formar su programa de acción".

Se refiere este Artículo a la vida interna de los sindicatos, a la libertad de ellos para regirse por sus propias Leyes, que en este caso serán los estatutos que pasan a ser su constitución Jurídica. También son libres de elegir a sus representantes o sea que en los mismos estatutos señalarán la manera o procedimientos a seguir para su elección, pudiendo ser por votación, por escrutinio, o por cualquier otro procedimiento que se señale para este fin. Así mismo se hará mención del tiempo que durarán en la directiva, y todo lo que se refiera a su organización interna. En su vida externa, el sindicato se convierte en un cuerpo vivo y actuante que se realiza en la sociedad y en las relaciones con los empresarios y con el Estado; y cuya acción se vierte en una suma de beneficios para sus miembros, para el derecho del trabajo y para la clase a que pertenece.

No obstante que nuestras Leyes sociales fueron las primeras en el mundo en entrar en vigor con rango Constitucional, en el derecho internacional, se unificaron criterios que conforman la universalidad de la libertad sindical que en este caso se plasman en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)(1), que al respecto señala en su Artículo segundo, refiriéndose a la libertad de creación de organizaciones sindicales y afiliación a las mismas,

(1) México y la Organización Internacional del Trabajo. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cuarta ed. México, 1994.

es decir, al primer aspecto de la libertad sindical:

Artículo 2o. Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Este convenio de 1948, fue promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, convirtiéndose por este hecho en derecho positivo mexicano, de conformidad con el Artículo 133 de nuestra Constitución Federal.(2)

En cuanto al segundo aspecto de la libertad sindical, el Artículo tercero del mismo convenio dispone:

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

(2) Ob. Cit. pag. 85.

Párrafo segundo.-Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Nuestra Ley de 1931 (anterior al convenio en mención), se limitó a transcribir la fracción XVI del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución, con el solo agregado que aunque corto fue de suma importancia "Sin que haya necesidad de una autorización previa". Fue hasta 1970, que se plasma en el Artículo 359 de la Ley laboral el párrafo segundo, sin embargo para ese entonces ya dicho convenio era derecho vigente en México, por lo que la omisión en nuestra Ley de este párrafo segundo, no fue mayor problema.(3)

Como hemos dicho antes, los trabajadores individualmente gozan de la libertad de formar las organizaciones que estimen convenientes para la realización de sus fines, y de afiliarse a las mismas como un derecho ganado; también señalamos que cuando son organismos sindicales, estos gozan, ya en el terreno del derecho colectivo, de la libertad de redactar sus estatutos, es decir las normas que regirán su vida interna. En su vida externa frente a la empresa tendrán la libertad de negociar en igualdad de posiciones, las condiciones de trabajo que deberán regir dentro de ella, mediante la petición de firma de un contrato colectivo de trabajo, o administración de un contrato Ley o la elaboración del

(3) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, sexta ed. Editorial Porrúa. México, 1991.

reglamento interior de trabajo, y que en la negativa de la empresa se estará así mismo en la libertad de ejercer el derecho de Huelga.

Frente al Estado los organismos sindicales gozan de la libertad que nuestra legislación y el derecho internacional les otorga. Los sindicatos son libres de organizarse, redactar sus estatutos, elegir su directiva y todo lo necesario para su funcionamiento, con el fin de que puedan pelear por el mejoramiento de la clase obrera.

Sin embargo y no obstante su autonomía, los sindicatos deberán adecuarse a la administración del país, que de conformidad con el artículo 40 de la Constitución, "la voluntad del pueblo mexicano es constituirse en una República Democrática..", y aunque no existe ninguna disposición expresa que imponga a los sindicatos el deber de organizarse democráticamente, se desprende del Artículo mencionado que las asociaciones a las que la carta magna otorga funciones sociales y aun de ejercicio de poder público, no pueden desconocer el principio que sirve de base a la vida pública del país. Es decir, que nadie puede estar fuera por encima de la Ley. Sin embargo siendo que el Artículo 123 Constitucional, que se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo, fue un logro ganado por una lucha de clases en donde se adquieren un sinnúmero de beneficios para la clase trabajadora, es obvio pensar que dada la naturaleza de las funciones de los sindicatos, estos serán los primeros interesados en estar dentro de la Ley

y además de intervenir para obligar a los patrones a cumplirla.

4.2.CASOS EN QUE SE PREVE INTERVENCION DE AUTORIDAD

En este trabajo proponemos que exista intervención de autoridad laboral en las actuaciones internas de los sindicatos, no con el fin de restarle autonomía a estas organizaciones, que a fin de cuentas fue un logro ganado por muchas luchas de una clase que en todos tiempos ha sido explotada y reprimida y que ve aliviados muchos de sus problemas con la apatición y funcionamiento de agrupaciones formadas por ellos mismos; sino con el fin de lograr que la sociedad vuelva a confiar en estas agrupaciones que al fin y al cabo tienen como objeto la reivindicación de la clase trabajadora.

En un principio se presenta la duda de que si la autoridad interviene, de igual manera se podría viciar la actuación sindical, solo que ahora tendría intervención beneficiosa dicha autoridad. Sin embargo, si tocamos el punto de la corrupción de algunas autoridades, no podríamos tocar ni el tema objeto de este trabajo, ni ningún otro tema sin toparnos con este despreciable fenómeno social que esta causando estragos en nuestro país. Por lo tanto al proponer que la autoridad laboral intervenga en las actuaciones intergremiales, lo hacemos en el entendido de que ésta realice su labor íntegramente, de buena fe y apegada a

derecho, con el fin único de lograr que el sindicalismo en nuestro país, se vea fortalecido en cuanto ya no existan posibilidades de actuaciones fraudulentas dentro de dichas asociaciones; es decir, que toda actuación sindical se haga respetando sus propias normas internas y que sean transparentes a todas luces.

Con esta propuesta no se trata de entorpecer el ejercicio legal de los sindicatos, sino más bien de fortalecerlos al tener observadores que testifiquen del buen funcionamiento y del exacto cumplimiento de las normas estatutarias de cada organización sindical. Pensamos que de esta manera se reivindicaría la imagen del sindicalismo mexicano, tan desprestigiado por la falta de escrúpulos de algunos líderes obreros.

Se propone por supuesto, que sea la autoridad laboral la que deba intervenir en estos casos, por ser esta la competente para conocer de los conflictos sindicales y por ende de sus actuaciones internas y externas.

Dado que en la actualidad se ha desprestigiado el sindicalismo obrero en función de los ventajosos manejos de algunos líderes, el interés que tenemos en que intervenga la autoridad laboral en algunas cuestiones internas de los sindicatos, es en el sentido de que lleguen a cada trabajador individual y colectivamente, los beneficios de los logros de estas agrupaciones; es decir, que si el sindicato recibe cuotas, ayudas económicas para fomentos educativos y

culturales y en general beneficios económicos de cualquier índole, sean aprovechados éstos por todos los trabajadores y no solo por los líderes. Con esto, como dije antes, además de verse beneficiados los trabajadores, también se vería fomentado su interés por la agrupación dejando atrás su indiferencia hacia la asociación sindical; y esto se tornaría en interés y una actitud participativa que a la larga también beneficiaría a la clase obrera, amén de la ventaja que conlleva la reivindicación de la imagen sindical.

Es nuestro criterio, que la autoridad laboral intervenga principalmente en los casos en que se manejen los "dineros" de la agrupación. Es decir, en lo referente al destino de las cuotas sindicales; o en las ayudas que por contrato colectivo se obliga la empresa a otorgar a los sindicatos, y que nunca llegan a beneficiar al total de los trabajadores. También es importante, a nuestro parecer que intervenga la autoridad en los casos en los que se acostumbra que haya consenso general o asambleas en las que manejen reformas estatutarias o elección de directivas o representantes sindicales, pero no solo en cuanto a la parte registral de estos procesos, sino intervención para constatar que efectivamente se hayan llevado a cabo esos procedimientos y no solo se hayan hecho como normalmente se hacen, "de escritorio", es decir redactados por los mismos líderes y presentados sin que los agremiados se hayan enterado siquiera de que hubo algún proceso en el que era indispensable su participación.

4.3. CASOS DE INTERVENCION DE LA AUTORIDAD LABORAL POR PETICION DE PARTE.

Aún y cuando la Ley Federal del Trabajo, consagra en su artículo 357 el principio de la autonomía sindical, es criterio jurídico nuestro el sostener que en sus trámites relevantes, toda agrupación obrera requiere de la intervención de la autoridad laboral para validar sus actuaciones en cuestión, aún y cuando no hubiese petición de parte. Pero es objetivo de este inciso el tratar específicamente los casos en que por petición de parte deben intervenir las autoridades del trabajo.

Registro de agrupaciones obreras

En primer término trataremos la petición para el registro formal de una agrupación obrera, a este respecto, como puede apreciarse es exigible la petición de parte hacia la autoridad laboral registral el que se valide y por lo tanto registre una agrupación trabajadora, acompañando desde luego a la petición los requisitos esenciales exigidos por la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 365, mismo que prevé que al escrito de solicitud de registro de una agrupación deberán acompañarse los siguientes documentos:

- 1) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- 2) Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el

nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

- 3) Copia autorizada de los estatutos, y
- 4) Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

Como se observa, la intervención de la autoridad del trabajo comprende desde el momento mismo de la creación e integración de un sindicato, verificando que en los documentos presentados se cubran los requisitos legales exigibles, que si bien tal intervención no puede darse para certificar la forma como se lleve a cabo la asamblea constitutiva, si lo puede ser para corroborar, la autenticidad de los patrones de miembros y para recopilar la voluntad de éstos en formar parte e integrar la agrupación naciente. De hecho esta última verificación de que hablamos es la que acostumbra realizar la autoridad del trabajo, en este caso la Dirección de Registro de Asociaciones competente.

Tomas de nota

La importancia de la toma de nota del comité ejecutivo del sindicato, para estas agrupaciones obreras reviste en que se trata de aquel documento oficial expedido por la autoridad del trabajo (Registro de Asociaciones), que acredita la

personalidad legal de los integrantes de la mesa directiva o comité ejecutivo de que se trate. Así entonces los representantes obreros que conforman el cuerpo de gobierno sindical, requieren forzosamente de un oficio mediante el cual la autoridad del trabajo certifique que ha sido tomada nota del comité ejecutivo de que se trate, acreditando a los integrantes electos para cada una de las carteras sindicales.

A este respecto cabe señalar que si bien la obtención de la toma de nota resulta ser de un procedimiento puramente administrativo o de gabinete, la autoridad del trabajo suele no conceder dichas tomas de nota, si de la petición formalizada y de los documentos exhibidos se desprenden irregularidades o falta de legalidad en los procedimientos electivos seguidos para elegir representantes sindicales; pero el caso de intervención en los procesos electivos, los trataremos en líneas más adelante, por ser otra la dependencia del trabajo, la competente y diversa a la registral.

En síntesis la toma de nota viene a ser el documento legitimador de la personalidad jurídica de los representantes sindicales vigentes, en el período para el cual hayan sido electos, siendo que en la práctica es indispensable dicho documento para acreditarse en sus actos oficiales y trámites legales ante las autoridades a que haya lugar. Actos tales como: emplazamientos a huelga; promoción de juicios; celebración de contratos y acuerdos colectivos, etc.

Modificaciones estatutarias

Los estatutos sindicales representan en términos generales la normatividad interna o principios bajo los cuales se rige la agrupación de que se trate, y es por lo tanto el documento estatutario un requisito esencial que para el registro y actualización de un sindicato, es exigible por la autoridad laboral correspondiente: así tenemos entonces que al obrar en el expediente oficial del registro de una agrupación su correspondiente documento estatutario, será exigible también notificar a la autoridad registral las modificaciones estatutarias que en la vida sindical se susciten. En su caso la autoridad registral al recibir promoción de parte interesada donde se notifiquen las modificaciones, deberá entenderse que tales modificaciones las turnará para estudio y análisis de su contenido y las aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de derechos para los trabajadores y no se contrapongan a otras disposiciones estatutarias o a lineamientos derivados de la Ley Federal del Trabajo.

La necesidad fundamental de que deba darse conocimiento a la autoridad del trabajo sobre modificaciones estatutarias, recae esencialmente en el hecho de que un sindicato para que pueda cumplir y hacer cumplir su norma interna, requiere haber puesto en conocimiento de la autoridad los mismos para su aprobación, siendo solamente invocables aquellas disposiciones estatutarias de que la autoridad haya tomado conocimiento y haya por lo tanto aprobado, o en su defecto que no haya girado oficio de observaciones sobre tales disposiciones.

Es nuestro punto de vista que en el planteamiento ante la autoridad del trabajo de modificaciones estatutarias, deben verificarse para su aprobación que se hayan seguido en efecto los procedimientos necesarios para el consenso de sus agremiados, pues se estaría en serio riesgo de que tales modificaciones de estatutos pudiesen emitirse sin el consentimiento de la base trabajadora y por lo tanto sin la aprobación donde se refleje la voluntad de emitir reformas a estatutos.

Disolución o cancelación de sindicatos

La vigencia de una agrupación obrera depende en esencia del término previsto en sus estatutos. Por su parte la autoridad del trabajo al mantener el registro de expedientes de sindicatos legalmente constituidos, tiene establecida la clasificación tanto de aquellos expedientes o registros de sindicatos vigentes, como de aquellos que por haber transcurrido el término causan baja. Cabe hacer notar que invariablemente la autoridad laboral dentro de sus áreas de actualizaciones de registros, tiene establecido un control en el sentido de que, de aquellas agrupaciones que no se encuentren al corriente en su actualización, podrán enviarse los expedientes relativos a los archivos para causar baja; debiéndose esta circunstancia a que la autoridad ha establecido como criterio interno, que al no justificar o acreditar las agrupaciones que esta vigente la naturaleza que les dio origen, es causal suficiente para desconocer su existencia, por carecer de materia o sustento. Siendo factores que integran dicha naturaleza, la actualización de padrones de miembros, las notificaciones de cambio de directiva, de

modificaciones estatutarias y contractuales, etc.

En virtud de lo anterior, se hace necesaria la promoción de parte interesada para mantener debidamente actualizado el registro sindical, frente al riesgo que de no hacerlo, la autoridad pueda decretar la baja o cancelación del registro.

Por otro lado la disolución de un sindicato, independientemente de los casos de transcurridos los términos aludidos, también procede por aprobación de las dos terceras partes de los miembros que los integran, como enmarca enfáticamente la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 379 y 380. Por lo tanto para que los casos de disolución queden debidamente formalizados y autorizados por la autoridad del trabajo, se requiere desde luego que a la promoción correspondiente se acompañen los elementos de convicción necesarios que acrediten que la mayoría aludida ha probado tal disolución; siendo que tales elementos de convicción serán cuidadosamente analizados por la autoridad del trabajo para aprobar la disolución.

Procedimientos electivos

Los procedimientos para la elección de representantes sindicales, pueden revestir las características más variadas según lo prevean los propios estatutos (sistema de asambleas, por convenciones, sistema de escrutinio, etc.); siendo que la mayoría de las agrupaciones, invocando el principio de autonomía sindical,

llevan a cabo en forma interna y sin la intervención de autoridad sus procesos electorales.

Pero es el caso que ante la propia autoridad registral, de inspección del trabajo o ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo, se llegan a presentar casos de petición de parte interesada, donde se solicita la intervención de representante de autoridad, que pueda dar fe de la legalidad o transparencia de los citados procedimientos electorales en los casos de disputas entre las facciones contendientes tales han sido los casos por ejemplo del Sindicato Petrolero, del Ferrocarrilero, de la agrupación de Trabajadores Aeronáuticos, etc.. Sobre este particular ha sido política de la autoridad laboral el intervenir a petición de parte en las agrupaciones de mayor relevancia, para prevenir conflictos intergremiales. Pues así, al contar con un acta donde se certifique el procedimiento electoral seguido, la autoridad registral contará con elementos para reconocer la validez de dichos procesos, y conceder en consecuencia, la toma de nota.

4.4.DESVIACIONES E IRREGULARIDADES OBSERVADAS EN LAS ACTUACIONES INTERGREMIALES

Debemos entender por desviaciones e irregularidades en las actuaciones intergremiales, a aquellas acciones que dejan de apearse a los fines u objetos que deben perseguir las agrupaciones de trabajadores, mismos que deben enfocarse al

estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

El enfoque de la función sindical es entonces el bien común gremial, y no la satisfacción de intereses personales o grupales de quienes detentan y ostentan la representación colectiva.

Así tenemos entonces que las desviaciones o irregularidades observadas históricamente en las funciones gremiales han obedecido principalmente a intereses individualistas, que lejos de buscar o procurar el bien común o beneficios contractuales para sus agremiados, ha representado en un sinnúmero de casos una importante fuente de intereses mezquinos que han afectado hasta nuestros días, no solo a los beneficios que a través de tales agrupaciones debieron hacerse llegar a la clase trabajadora, sino al equilibrio mismo de los factores de la producción.

No es nuestro objetivo en este estudio ahondar demasiado en las modalidades o corruptelas que suelen presentarse entre los sindicatos o centrales obreras, conocidos en demasía por gran parte de la población; sino enumerar de manera sistematizada las desviaciones o irregularidades observables, que justifican de manera plena nuestra ponencia en el sentido de que debe formalizarse y legislarse inclusive, sobre la intervención de las autoridades del trabajo en las actuaciones intergremiales.

A continuación expondremos de manera sucinta las principales fuentes de desviación en que incurren las agrupaciones obreras:

-En primer término, desde la creación misma o registro de un nuevo sindicato, pueden generarse irregularidades en tanto que muchas agrupaciones surgen únicamente de membrete, es decir solo mediante documentos, sin contar con el sustento necesario, sobre todo de agremiados que den soporte a estas organizaciones; pues el hecho de que surjan estas pseudo-agrupaciones o se busquen este tipo de registros, es con fines lucrativos para los supuestos representantes o líderes que los patrocinan, ya que con el documento oficial de la autoridad del trabajo podrán promover de tentaciones o titularidades de contratos frente a empresas donde los trabajadores se encuentren desorganizados, buscando con eso, no el beneficio de los trabajadores sobre quienes de por sí no cuentan con representatividad real, sino arreglos de carácter económico con los representantes patronales, donde estos últimos buscarán desde luego protección en sus relaciones colectivas de trabajo. El beneficio económico para este tipo de pseudo-agrupaciones podrá estribar en la percepción de cuotas sindicales a cambio de protección a las empresas, o bien con cantidades monetarias determinadas a cambio del desistimiento de sus pretensiones.

-En segundo lugar también es de observarse como irregularidad notable entre los gremios, la alteración de los padrones de sus supuestos miembros afiliados,

donde al presentar la documentación correspondiente ante la autoridad laboral, los listados de trabajadores que supuestamente se reportan como existentes en determinado centro de trabajo, no corresponden a la realidad, bien sea porque ya no presten sus servicios en esa negociación, o simplemente porque se trate de trabajadores fantasmas. En este contexto, aún y cuando en los padrones de trabajadores es exigible que aparezcan las firmas de los interesados, estas bien pueden ser alteradas, o en caso dado, no implicarían el consentimiento del trabajador para pertenecer a esa agrupación; y existiendo por lo tanto este tipo de vicios no detectables a simple vista, la autoridad laboral puede continuar el trámite correspondiente para conceder los registros solicitados, sin percatarse de las anomalías; yendo esto en perjuicio de los trabajadores.

-Una de las anomalías sindicales observadas con mayor frecuencia en la práctica, es la relacionada con la elección de los representantes obreros que dirigirán los destinos de la agrupación por el período que corresponda. Los procedimientos electorales pueden revestir las formas más variadas según lo prevean los estatutos, pero deben reflejar o apegarse en todo caso a la decisión democrática de la mayoría o base trabajadora. Los procedimientos en cuestión pueden abarcar desde la elección a través de asambleas en votación a mano alzada, hasta escrutinios o votaciones a través de boletas electorales, sea mediante voto secreto o sufragio identificable del emitente. Como quiera que sea el caso, la transparencia o legalidad de los procesos puede ser entorpecida por las personas

comisionadas que coordinen el evento si estos manipulan cualquier etapa o el conteo mismo de los sufragios, por algún interés personal o de facción, que los incline hacia determinada candidatura. Es evidente que también en el caso de las asambleas, la decisión puede ser manipulable por la mesa directiva o Colegio Electoral, por ser estas quienes califican el sentido de la manifestación de los asistentes. En estos casos las irregularidades pueden presentarse: en la declaración del "quórum legal" de asistencias; en la recepción de planillas participantes; en el conteo o apreciación de votos de los presentes; y en el levantamiento de actas con resultados de asamblea, donde por cierto sólo son firmadas por quienes coordinan el evento.

-Ligado también al caso que antecede, tenemos las irregularidades que llegan a observarse en los procesos de remoción o destitución de representantes obreros, donde al ser similares los trámites que en los procesos electorales, se suscitan el mismo tipo de anomalías, sobre todo porque son los comisionados sindicales que coordinan el evento, quienes califican la voluntad de mayoría y si tales representantes tienen cierta simpatía o inclinación política, podrán manipular o desvirtuar las decisiones de las bases.

-Un caso que sin duda alguna reviste gran controversia, inclusive legal, es el de aplicación de la famosa "cláusula de exclusión". La propia Ley Federal del Trabajo, generó una severa contradicción jurídica, al consagrar por una parte la

libertad de afiliación sindical para el trabajo (Artículo 358), y por la otra la posibilidad de que los sindicatos pueden aplicar a sus miembros la llamada cláusula de exclusión, mediante la cual una vez que el agremiado o agremiados de que se trate sean expulsados de la agrupación la empresa esta obligada a separarlos de la fuente de trabajo.

La ingratitud de la Ley Federal del Trabajo, se vio reforzada con las tesis jurisprudenciales que apoyando la aplicación de la cláusula de exclusión, tomaron como justificados los despidos suscitados por tales conceptos. Siendo por lo tanto preponderante la facultad de aplicar cláusula de exclusión, que el principio o derecho de libertad de afiliación sindical.

Sin embargo la aplicación de la cláusula de exclusión debe agotar requisitos de validez (Artículo 371 Ley Federal del Trabajo), para que pueda ser debidamente fundada y motivada; siendo que en la realidad y en una gran mayoría de los casos no se observa procedimiento donde al trabajador o miembro a expulsar se le siga un juicio gremial justo, donde pueda ser oído y vencido, con la oportunidad de poder ofrecer pruebas y alegaciones que a sus intereses convenga.

Resulta en consecuencia que en la práctica la mayoría de los casos de aplicación de la cláusula de exclusión se basa en decisiones unilaterales de los

líderes en funciones y no en un debido proceso en donde en asamblea se decida la exclusión por causa debidamente justificada y probada de acuerdo a la Ley laboral y los estatutos correspondientes.

No esta por demás señalar que la práctica irregular de aplicación de cláusula de exclusión por un gran número de líderes o directivas sindicales, se ha basado en antipatías o por contiendas intergremiales, en que los miembros expulsados pertenecen a un grupo o fracción opositora a los comités ejecutivos en funciones; siendo que este último no puede ni debe ser causal de exclusión.

-Los casos de aprobación o modificación de estatutos, han repercutido así mismo en diversas situaciones de irregularidades, principalmente por que tales estatutos puedan no encontrarse acordados o probados por la base y por lo tanto los mismos no se apeguen a la ideología para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Son muy frecuentes los casos de estatutos denominados "de machote", que se elaboran con el único fin de cubrir meros requisitos de trámite exigidos por la autoridad laboral. Cabe resaltar que los estatutos revisten una gran importancia para cada agrupación pues en realidad se trata de la Ley interna de todo sindicato y por lo tanto su contenido o reformas deben apearse a las características o particularidades de la agrupación de que se trate a fin de que las mismas satisfagan los requerimientos de organización interna gremial, y no solamente elaborarse al capricho unilateral de los dirigentes, que en todo caso

busquen satisfacer intereses personales por encima de los colectivos. Dada pues la importancia de las normas estatutarias, éstas deben ser en todo tiempo aprobadas o reformadas por consenso de la base trabajadora.

-Por último haremos especial mención al aspecto relativo a la administración de los fondos sindicales, que sin duda alguna y en infinidad de casos ha lacerado el patrimonio colectivo de las bases trabajadoras y ha creado por lo tanto infinidad de controversias inclusive de orden penal, por los malos manejos de fondos por parte de los dirigentes de varias agrupaciones.

Cabe recordar que para el debido funcionamiento de toda organización trabajadora se requiere desde luego de los fondos sindicales, que a través de las cuotas que son descontadas de los salarios de los trabajadores, se constituye el patrimonio social del sindicato, incrementando tal patrimonio con algunas otras aportaciones o concesiones que puedan hacerse llegar a la agrupación, ya sea por logros contractuales, o por cesiones patronales hacia éstos.

En consecuencia la masa patrimonial sindical puede abarcar: fondos de capitales, edificios y recintos sociales, otro tipo de inmuebles como centros recreativos y espacios deportivos; mobiliario y equipo; vehículos; acervos culturales y obras de arte, etc., cuya facultad para su administración recae en los representantes obreros que integran el comité ejecutivo o cuerpo de gobierno:

donde en muchos de los casos se suscita la malversación de los bienes.

No obstante que en las previsiones estatutarias llegan a establecerse las comisiones o consejos de fiscalización y vigilancia, hay que precisar que éstos forman parte de los comités ejecutivos o cuerpos de gobierno y por lo tanto es evidente la relación de subordinación que pueden tener con el Secretario General de la agrupación. Por lo tanto la facultad de estos cuerpos de vigilancia puede ser menoscabada e inclusive anulada por los propios líderes de las agrupaciones, quienes en muchos de los casos remueven inclusive a los comisionados que no se ajusten a sus criterios personales; quedando en síntesis en una oscuridad la materia relativa a la vigilancia en la administración de los fondos sindicales.

Por los casos y supuestos antes descritos, consideramos que se funda plenamente nuestro planteamiento hipotético en el sentido de ser justificable la intervención de las autoridades laborales en las actuaciones sindicales, a fin de vigilarse que las agrupaciones cumplan en efecto con el objetivo para el cual fueron creadas y registradas, objetivo que no puede ser otro que el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

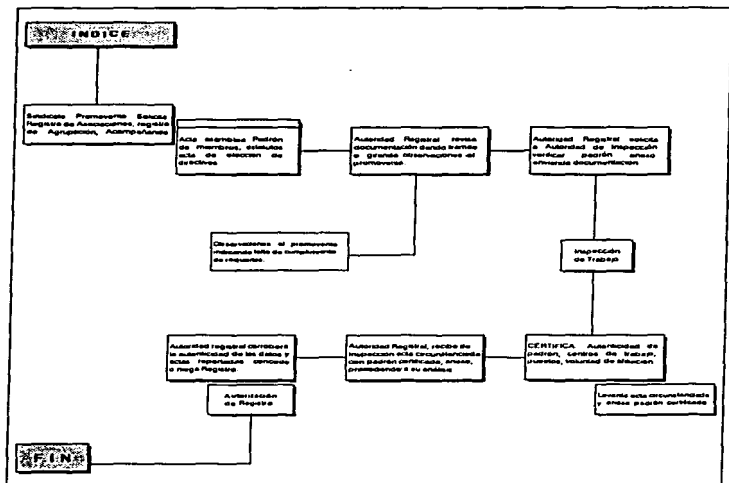
En este contexto, abordaremos en nuestros siguientes capítulos las formalidades en que se basarían las autoridades laborales para intervenir en los procedimientos sindicales de relevancia significativa para sus agremiados.

CAPITULO V

5.INTERVENCION DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN LA CERTIFICACION DE PROCEDIMIENTOS SINDICALES

5.1.REGISTRO DE AGRUPACIONES OBRERAS Y TOMAS DE NOTA DE COMITES EJECUTIVOS

En el primero de los aspectos que es el relativo al registro de las agrupaciones obreras, la autoridad laboral, en este caso la de Registro de Asociaciones, independientemente que deberá requerir se cubran los requisitos documentales que preve el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, es nuestro criterio el que deberá tomar intervención formal en corroborar los aspectos de integración de los miembros de la agrupación naciente y su voluntad de pertenecer a esa agrupación, apoyándose la Autoridad Registral en otra como la Inspección del Trabajo. Al respecto proponemos como viable jurídicamente el siguiente procedimiento:



Como es de observarse, la intervención definitiva de la autoridad laboral se enfocará esencialmente a corroborar la autenticidad de los padrones exhibidos; los centros de trabajo y actividades que desempeñen los trabajadores y la voluntad de éstos a pertenecer a la agrupación que se pretende crear. Todo lo cual deberá ir debidamente certificado mediante acta circunstanciada que levantará el inspector del trabajo que al efecto se comisione, contando éste con fe pública para certificar los datos requeridos.

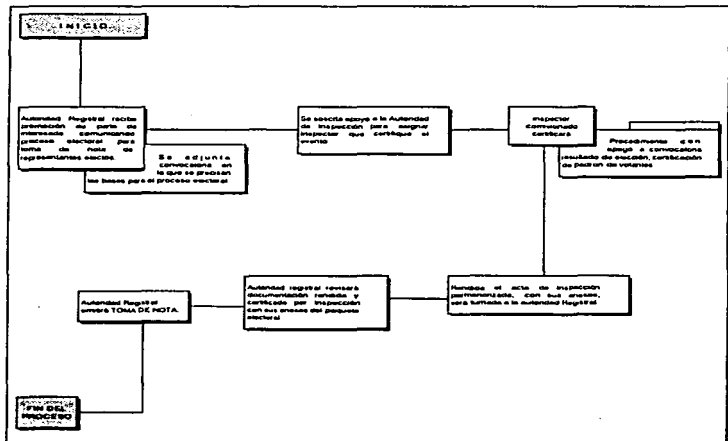
La intervención de autoridad descrita formará convicción de que es real y autentica la agrupación creada, habiendo quedado apreciada en conciencia su integración, dejando la autoridad registral de seguir un trámite puramente de gabinete en la autorización de registros sindicales.

Las Tomas de Nota son aquellos documentos oficiales expedidos por la autoridad laboral para acreditar la personalidad legal de los integrantes de cada Comité Ejecutivo; por lo tanto dichos documentos se promueven cada que se suscita un cambio de mesa directiva en las agrupaciones obreras.

El conceder una toma de nota, implica el haberse efectuado en tiempo y forma un procedimiento electivo de representantes sindicales quienes se encontrarán en funciones durante el término que prevean los estatutos de la agrupación. Así entonces para promover una toma de nota, se presupone el haberse agotado un proceso mediante el cual la mayoría de la base trabajadora ha manifestado su voluntad en elegir a determinados representantes obreros como sus nuevos dirigentes sindicales, quienes coordinarán los destinos de la agrupación por el término o lapso previsto en los estatutos.

Dada la trascendencia del procedimiento electivo en cuestión y toda vez que la toma de nota representa el documento oficial que acreditará la personalidad jurídica de los representantes electos y los facultará por lo tanto para entrar en

funciones y ejercer sus facultades inherentes al cargo, resulta de vital importancia el que la autoridad registral corrobore, previo a la emisión de su acuerdo, autenticidad de los procedimientos y resultados electorales supuestamente obtenidos. Para tales efectos resulta viable el que dicha autoridad instruya intervención especial mediante la cual se corrobore la legalidad y transparencia de los procedimientos electorales seguidos, hecho lo cual podrá emitir su resolución sobre las tomas de nota solicitadas. Para ese fin es de proponerse el siguiente procedimiento:



Con la intervención que antecede, la autoridad registral, al haber corroborado los hechos en conciencia, contará con los elementos necesarios para aprobar, o en su caso denegar la toma de nota solicitada.

5.2. INTERVENCION DE AUTORIDAD EN LA CERTIFICACION DE PADRONES DE TRABAJADORES AGREMIADOS

Los padrones de trabajadores agremiados representan el sustento del elemento humano que integran una agrupación. Se trata desde luego de la colectividad manifestada en constituir o afiliarse a determinado sindicato; por lo cual tales padrones deben de corresponder a la realidad a fin de que den el debido sustento jurídico al gremio de que se trate.

Resulta entonces necesario el certificar por autoridad la autenticidad de tales padrones, lo cual podrá ser para dos efectos: 1) La exhibición de padrones de trabajadores para constituir una nueva agrupación, o bien 2) La exhibición de los mismos para actualizar los expedientes que obran ante la autoridad registral y esto último, podrá ser tanto para notificar disminución de integrantes, como para acreditar acrecentamiento del sindicato, pudiendo abarcar más centros de trabajo, llagándose inclusive a darse el caso de ser sindicatos de empresa, para pasar a ser industriales o inclusive nacionales. En todo caso deberá acreditarse ante la autoridad del trabajo el incremento substancial de afiliados para promover y lograr

la autorización y registro de nuevas categorizaciones sindicales. En este contexto también quedan comprendidos la integración de Federaciones y Confederaciones o Centrales Obreras.

Volviendo al punto de la intervención de autoridad en este rubro, cabe señalar que sería idóneo y viable jurídicamente el que una vez recibida la petición ya sea para la creación o modificación de un sindicato, la autoridad registral, apoyándose de la autoridad de inspección, practique diligencias a través de las cuales se corrobore y por lo tanto se certifique la autenticidad de los padrones exhibidos. Para tales fines, la autoridad de registro, mediante oficio solicitará a la autoridad inspectiva, adjuntando los padrones, compruebe la veracidad de los mismos y siendo comisionado para tales efectos un inspector del trabajo, agotará las siguientes puntos:

- 1.- Certificará que los trabajadores listados presten sus servicios en el centro de trabajo que se relaciona.
- 2.- Constatará que las firmas que aparecen en tales padrones, fueran impresas de puño y letra de cada agremiado.
- 3.- Verificará que las funciones que desempeñan los trabajadores, haciéndolo a pie de máquina, corresponden a los enumerados y que ninguno de los

miembros desempeña funciones de confianza; y

- 4.- Será corroborado con cada trabajador, que es su voluntad pertenecer a la agrupación promovente, identificándole con credencial autorizada.

Una vez realizada la diligencia, verificados y certificados los padrones y levantada el acta circunstanciada por el inspector, deberá turnarse la documentación a la autoridad solicitante para su consideración legal y demás efectos a que haya lugar.

5.3. INTERVENCION DE AUTORIDAD EN LOS PROCESOS DE ELECCION DE REPRESENTANTES OBREROS

La modalidad de elección de los representantes obreros que integrarán los Comités Ejecutivos de los Sindicatos, se encuentran contemplados en los propios estatutos de las agrupaciones, toda vez que la Ley Federal del Trabajo no es limitativa hacia algún procedimiento en específico; si bien la normatividad general prescribe que las elecciones de los representantes deberá definirse de acuerdo a la voluntad de la mayoría de sus miembros, las modalidades de los procedimientos electorales pueden consistir:

Asambleas electivas

Son las realizadas una vez concluido el período de gestión de un Comité Ejecutivo, previa convocatoria a sus miembros, contemplando la posibilidad de registro previo de planillas postulando candidatos a participar en la contienda electoral y que dentro del desarrollo de la reunión la asamblea se constituye en Colegio Electoral con elección previa de los integrantes de la mesa que son: Presidente de la mesa electoral, Secretario y Escrutadores. Integrada la mesa y declarado el quórum de asistentes previstos por los estatutos, se procede a la recepción o lectura de planillas contendientes, sometiendo a la consideración de la asamblea los participantes para su votación, emitiéndose la voluntad generalmente por el sistema de mano alzada y en casos excepcionales por manifestación individual de cada miembro; tomando el conteo correspondiente los escrutadores, para la declaratoria de vencedor por la mesa directiva, finalizando con el acto protocolario de toma de protesta y levantamiento del acta de asamblea. Hecho lo anterior, el Comité que entra en funciones dirige la documentación correspondiente a la autoridad registral, promoviendo la toma de nota respectiva.

Es nuestro criterio, que en el procedimiento que antecede, resulta necesaria la intervención de autoridad, que bien podría ser: en el caso de la Autoridad de Registro, mediante el apoyo de un Inspector del Trabajo; y en los casos de competencia local, por conducto de un Actuario adscrito a la Junta Local ante la que compete dicho registro.

Tales funcionarios con el carácter de visitantes e investidos de fe pública laboral, bajo su más estricta responsabilidad y con oficio u orden de comisión deberán constituirse el día y hora programado para la asamblea electiva, procediendo a certificar lo siguiente:

-Publicación de Convocatoria debidamente requisitada conforme a estatutos.

-Registro e integración de planillas participantes.

-Sistema de identificación de miembros asistentes a la asamblea.

-Orden del día y desarrollo de los trabajos con apego a éste.

-Forma de certificación de quórum legal asistente.

-Elección democrática de la mesa electoral.

-Integración de la Asamblea en Colegio Electoral.

-Propuesta de planillas contendientes para su votación.

-Deducción escrupulosa de planilla electa (mayoría definida, mayoría abrumadora, unanimidad).

-Toma de protesta del cargo del Comité Electo y Comisiones.

-Levantamiento de acta circunstanciada, adjuntando al acta oficial las actas y demás anexos sindicales (convocatoria, registros, planillas, etc.).

Integrada la documentación correspondiente por el visitador y anexada al acta oficial con los resultados de asamblea, turnara a la Autoridad Registral las actuaciones, creando convicción suficiente para otorgar o en su caso negar la toma de nota correspondiente. Resulta evidente que para tales efectos, toda agrupación deberá promover con la debida oportunidad notificando a la autoridad laboral, el procedimiento a desahogar, para los fines conducentes.

Sistemas electorales por escrutinio

Los sistemas de elección de representantes sindicales por escrutinio, se sustentan esencialmente en la manifestación de voluntad trabajadora a través de boletas de votación. Tales procedimientos pueden tener las siguientes variables:

-Procesos electorales en que se recopila la voluntad de los trabajadores mediante voto universal, secreto y directo, para ser depositado en urna que

posteriormente sea escrutada.

-Procesos electorales en que el voto debe contener los datos identificadores del trabajador que lo emite, debiendo plasmar inclusive su rubrica, para depositarse así en una urna o entregarse a la mesa electoral para su conteo posterior.

Las variables también pueden implicar que el desarrollo de los procesos electorales puede efectuarse:

-En los recintos sociales de los sindicatos.

-En los centros de trabajo.

-A través de recopilación de votos en los diversos sitios o áreas laborales donde se localicen los votantes.

En cuanto a los tiempos para la realización de los procesos electivos, también tenemos variables, como lo son:

-Elecciones desarrolladas en una sola jornada con la participación de votantes que hayan asistido, sin importar afluencia o porcentaje.

-Elecciones desarrolladas en una jornada con la participación obligada de mayoría o quórum mínimo de participantes.

-Elecciones mediante las cuales en una jornada se realiza la recopilación de votos, siendo resguardadas y selladas las urnas finalizando la etapa, para que al día siguiente o en fecha posterior se realice el conteo.

-Elecciones diferidas, en razón de no alcanzarse en una jornada el mínimo de votantes requerido, por lo que en segunda vuelta se realiza nuevamente el procedimiento. Generalmente para estos casos se preve que en segunda vuelta será válido el proceso con los participantes que asistun.

El movimiento obrero en la época contemporánea, a través de sus distintas manifestaciones de inconformidad en los procedimientos convencionales de elección de sus líderes, revolucionó los sistemas electivos llegando a contemplarse en estatutos de un sinnúmero de agrupaciones actuales, los procesos electorales por escrutinio, que de alguna manera y con sus respectivas salvedades, dan hoy día a los trabajadores una manifestación más democratizada en la elección de sus representantes.

Sin embargo, este tipo de procedimientos también han sido objeto de desviaciones o irregularidades, como las comentadas al finalizar el Capítulo

anterior, mismas que inciden en las posibles manipulaciones de boletas electorales, de alteración de urnas, o de variaciones en los conteos de sufragios. De tal suerte que contamos con fundamento más que suficiente para que la Autoridad del Trabajo deba intervenir en estos procedimientos.

Para tales efectos sería viable que la intervención se practicara a través de Inspector del Trabajo, mismo que procedería a certificar lo siguiente:

- Convocatoria girada con apego a estatutos.
- Documentación relativa al registro de planillas contendientes.
- Padrón de trabajadores con derecho a votar.
- Integración del Colegio Electoral.
- Integración de las Comisiones Electorales.
- Conformación del padrón de socios con derecho a votar, autorizado por los representantes de las planillas contendientes.
- Análisis ocular de los sitios destinados para el desarrollo de la votación

incluyendo: instalación de mesa electoral, Instalación de casillas y Colocación de urnas (*).

-Inspección ocular al recinto destinado para el conteo de votos.

-Certificación previa al inicio del proceso de que las urnas se encontraron vacías ante la vista de los comisionados.

-Certificación de tener a la vista previo a la recepción de votos, las boletas debidamente foliadas, así como los padrones debidamente autorizados de los participantes.

-Certificación de la personalidad legal e identificación de los integrantes de la mesa electoral, del Colegio Electoral y de las Comisiones Electorales o representantes de planillas.

(*) Los lugares destinados para el desarrollo del proceso de votación, deben ser previstos en la convocatoria correspondiente y generalmente, son acordados por las planillas contendientes. Dichos lugares deben contar con las garantías de seguridad necesarias para evitar alteración del orden o incidentes que perturben el procedimiento; así mismo la ubicación de casillas debe ser idónea para facilitar la recepción de votantes procurando su mejor acceso y fluidez a los miembros. Es usual que en los casos de riesgos se recurra al auxilio de la fuerza pública de la localidad de que se trate.

-Certificación de la hora de inicio de votación con apego a la prevista en la convocatoria, con el levantamiento del acta de inicio(**).

-Certificación de la transparencia del proceso de recepción de votos (***)

-Certificación del cierre de la votación, con levantamiento de acta de cierre y sellado de urnas y paquete electoral.

-Certificación del traslado de urnas y paquetes electorales al recinto destinado para escrutinio, con instalación del Colegio Electoral, dándose acceso a los representantes de planillas autorizados.

-Certificación del escrutinio con sus resultados obtenidos, incluyendo estadística de : total de votos emitidos, total de votos anulados, votos obtenidos por cada planilla, y declaración de planilla vencedora. Debiendo cuadra las cifras correspondientes. Serán recopiladas, en su caso, las impugnaciones que llegasen

(**)Las actas de inicio de votación, son actas sindicales que levantan de conformidad los integrantes de las casillas, con la presencia o intervención de los representantes de las planillas contendientes, haciéndolo una vez que el paquete electoral se encuentra debidamente integrado con los padrones acordados y las boletas foliadas, estando además debidamente instaladas las urnas y mesas para votación en los sitios predestinados.

(***)El voto debe ser emitido en secreto y en forma directa. Una vez que el trabajador ha sido identificado y marcado en el padrón correspondiente, le será entregada boleta para que emita su sufragio marcando libremente la planilla de su preferencia, haciéndolo en las casillas destinadas, hecho lo cual depositará la boleta en la urna correspondiente.

a formularse.

-Certificación de la toma de protesta al comité que integre la planilla vencedora, con levantamiento de actas finales del proceso.

Levantada el acta de autoridad correspondiente, con las certificaciones que anteceden, mismas que se harán acompañar de las constancias que integren el paquete electoral, se turnará lo actuado a la Autoridad de Registro, la cual tendrá elementos de convicción suficientes para otorgar la toma de nota a que haya lugar, o bien para negarla, dando la validez o calificación legal que estime conducente, a las impugnaciones que en su caso se hayan interpuesto y obren en el paquete electoral.

Convenciones obreras

Las convenciones obreras, representan el sistema más sofisticado de elección de representantes sindicales. Este método es utilizado por Sindicatos Nacionales o de magnitud tal, que cada sección cuentan con una representatividad, sea comité ejecutivo local o seccional o bien delegados sindicales; con distribución de sus agremiados en diversos centros de trabajo ubicados en distintas Entidades Federativas.

Ante las dificultades extremas de poder congregar a los trabajadores afiliados

a esas Macro-Agrupaciones, surge la opción de celebrar Convenciones Electivas, desarrolladas a través de representantes seccionales, delegados a la Convención o Convencionistas que electos democráticamente en cada sección llevarán a la convención la manifestación y representación de la voluntad de los agremiados de esa localidad para la elección de líderes nacionales.

Desde luego tal voluntad es voluntad de mayoría seccional, que junto con las demás representaciones locales, determinará la voluntad general para elegir Directiva Nacional.

El seguimiento de la observancia jurídica de la normatividad estatutaria, radica en estos métodos, desde la elección misma de los Convencionistas, pues tal representatividad puede recaer en el Comité Seccional en funciones o en representantes diversos. Sin embargo, para los efectos de la convención debe recabarse la voluntad de cada sección en asamblea previa, tanto para la elección de Delegados Convencionistas, como para recabar la voluntad de elección de líderes nacionales; estribando desde esos momentos la importancia de certificar tales manifestaciones.

Para los fines de validar el desarrollo y resultados de una convención electiva, la Autoridad Registral, previo el aviso de los convocantes, solicitará a la Autoridad de Inspección tales diligencias a que haya lugar, mismas que

comprenderían:

-Certificación de elecciones de Delegados Convencionistas con el mandato conferido por los agremiados seccionales, de acuerdo a la voluntad de su mayoría.

-Instalación de la Convención de acuerdo a convocatoria, y con la asistencia de quórum legal de convencionistas.

-Verificación del sistema de identificación de convencionistas asistentes.

-Elección democrática de la mesa electoral con las propuestas de candidatos que se registren.

-Toma de protesta de integrantes de la mesa electoral, constituyéndose la convención en Colegio Electoral.

-Recepción y lectura de propuestas de Planillas participantes, previamente registradas o propuestas durante la asamblea; de acuerdo a las prevenciones estatutarias: sometiéndolas a la consideración de la convención.

-Certificación de la voluntad mayoritaria de los representantes asistentes, manifestando estos su votación por los medios acostumbrados de acuerdo a

estatutos (mano alzada en forma conjunta o en lo individual por cada sección).

-Declaración de planilla con votación mayoritaria.

-Requerimiento ante el presidium del nuevo Comité Ejecutivo electo para toma de protesta del cargo.

-Clausura de la convención con levantamiento de acta sindical.

-Levantamiento de acta de inspección con la intervención de los representantes electorales, planillas contendientes y comités entrantes y salientes; haciendo constar los resultados obtenidos, adjuntando la documentación complementaria (convocatoria, planillas, acta sindical, escritos de impugnación, etc.). entregándose copia a las partes.

Una vez integrado el paquete electoral, será turnado a la Autoridad Registral para su calificación y resolución sobre la toma de nota correspondiente.

5.4. INTERVENCION DE AUTORIDADES EN LOS PROCESOS DE REMOCION O DESTITUCION DE REPRESENTANTES OBREROS

Aún y cuando la Ley Federal del Trabajo, no es precisa en señalar la forma o modalidades que se puedan adoptar en una agrupación sindical para remover o destituir a sus representantes o mesa directiva; si nos prevé (Artículo 371 y 376) que en los Estatutos se contemplará el procedimiento de elección de la Directiva y sus integrantes, su período de duración y el ejercicio de la representación sindical a través del Secretario General o por quien designe la Directiva, salvo lo que prevean las Estatutos.

La propia Ley invocada (Artículo 359) es enfática al señalar que "los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Razonando los principios normativos expuestos, es de concluirse que corresponde a los propios Estatutos sindicales (o ley interna de las agrupaciones, como también se le llama) el señalar los procedimientos de remoción o destitución de representantes obreros, que integran el Comité Ejecutivo o Mesa Directiva, estableciendo al efecto las causales de "destitución" y las modalidades que podrán adoptarse para tomar tales medidas.

A este respecto, cabe precisar que el apartado que nos ocupa, se refiere a destituciones o remociones de representantes sindicales, exclusivamente por lo que

ve a sus encargos conferidos, hecho lo cual, estos continúan perteneciendo a la Agrupación como trabajadores miembros; por lo que no debemos confundir estos supuestos con los relativos a la aplicación de la cláusula de exclusión o expulsión de los trabajadores, mediante la cual los miembros al dejar de pertenecer al sindicato por tal expulsión, también dejarán de tener la categoría de trabajadores para el centro de trabajo, por aplicación del Contrato Colectivo de que se trate; modalidad que comentaremos en el siguiente inciso.

Ahora bien, como modalidades más usuales previstas por los estatutos para la remoción de representantes obreros, tenemos que los procedimientos relativos se llevan a cabo a partir de convocatorias, ya sea de un grupo de trabajadores o de la Comisión de Vigilancia, Fiscalización o de Honor y Justicia, para celebrar Asamblea Extraordinaria, señalando como punto medular del orden del día, la decisión sobre la destitución de uno, de varios, o de la totalidad de los integrantes de la mesa directiva o comité ejecutivo en funciones, basada tal decisión en considerar las causales legales o estatutarias en que hayan incurrido y que justifiquen la medida.

Para los efectos que anteceden, debe ser exigible por parte de la Autoridad del Trabajo, el que los Estatutos Sindicales contengan tales previsiones de destitución, pues de lo contrario continuará ocurriendo lo que en muchas agrupaciones, que cuentan con líderes permanentes o hasta vitalicios, por no

contemplar en sus estatutos posibilidad legal de implementar tales medidas. Es decir, que si los estatutos no tienen previsto un procedimiento lógico, factible y posible de destitución; en la práctica será sumamente complicado o hasta inoperante. Llevar a cabo las destituciones, aún y cuando así lo quisiera la mayoría de sus miembros.

Con la certificación estatutaria, de contarse con procedimiento previsto para la destitución, la parte promovente podrá solicitar a la Autoridad del Trabajo su intervención para certificar la legalidad del procedimiento correspondiente.

Para el desahogo del procedimiento de destitución, una vez que ha sido planteada la solicitud de intervención ante la Autoridad del Registro de Asociaciones, se requerirá la presencia de Inspector del Trabajo, quien dará fe de las circunstancias siguientes:

-Establecimiento de convocatoria de acuerdo a estatutos, para la celebración de Asamblea General Extraordinaria.

-Inclusión dentro de la convocatoria del objeto de la asamblea precisando la petición de destitución, fundamentando causal y señalando el orden del día.

-Integración de la asamblea en el recinto social, señalando el día y hora

fijados.

-Instalación de mesa directiva, electa por mayoría, de acuerdo a planillas de candidatos que se propongan.

-Declaratoria del quórum legal correspondiente, por mayoría, o por cubrirse el porcentaje señalado en los estatutos.

-Toma de protesta de los integrantes de la mesa directiva o mesa de debates de la asamblea.

-En cumplimiento a la orden del día, lectura de las propuestas de destitución, causales y justificaciones en las que se fundan, citando elementos de prueba recopilados, en su caso, y si así se prevé, escuchar a los representantes involucrados.

-Someter a la decisión de la asamblea la destitución planteada, recabando la votación por los medios acostumbrados. (mano alzada, por lo regular).

-Certificar con toda precisión la decisión de la asamblea (unanimidad, mayoría abrumadora, mayoría).

-En caso de decidirse la destitución, efectuar la declaratoria correspondiente por el presidente de la mesa.

-Declaratoria de la forma como se cubrirá provisionalmente la Directiva Sindical, ya sea con los suplentes de los representantes destituidos, o con quienes señale la propia asamblea, según lo prevengan los Estatutos.

Con los actos de intervención de la Autoridad Laboral, no sólo incidirán en la corrección de vicios o desviaciones de las representaciones sindicales al aplicarse en forma democrática las destituciones, sino que además dará certeza a la Autoridad Registral sobre la legitimidad de las mesas directivas en cada agrupación, para los fines de actualización y modificación de tomas de nota.

5.5. CERTIFICACIÓN Y CALIFICACION EN LA APLICACION DE CLAUSULAS DE EXCLUSION

No obstante que la aplicación de la llamada cláusula de exclusión, o bien de las cláusulas de admisión, que se contemplan por lo regular en todos los contratos colectivos de trabajo, atentan de manera clara y evidente en contra del principio general contenido en nuestra legislación laboral, en la cual se destaca que a ningún trabajador podrá obligársele o no a formar parte de alguna agrupación, y que cualquier disposición en contra de este principio, se tendrá por no puesta; no

es nuestra intención compenetrarnos en la polémica que implica esta contradicción legislativa, en virtud de que por tesis jurisprudencial fue ya definida la validez de aplicación de la cláusula de exclusión (1), seguramente por motivos de control político sobre los trabajadores, pues bastaría reflexionar brevemente lo que ocurriría en el caso de que se respetara la libertad de afiliación de éstos, quienes seguramente en el uso de ese derecho, desmembraría los grandes monopolios gremiales que existen actualmente en el país. Tal situación de respeto al principio de la libertad de afiliación sindical, continúa siendo hasta nuestros días, una utopía laboral, aún y cuando existe la suscripción y ratificación por parte de México, del convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), referente a la libertad de afiliación sindical.

Independientemente de lo anterior y considerando que la figura de la cláusula de exclusión, se da en nuestra práctica sindical diaria, con la anuencia de las autoridades del trabajo, se considera que por lo tanto en su aplicación debe certificarse debidamente el cumplimiento de los requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo y los estatutos sindicales de que se trate.

Para los efectos que anteceden, debe intervenir desde luego la autoridad del trabajo, en este caso tanto la autoridad registral, quien deberá tomar nota de la aplicación de dicha cláusula para la autorización relativa de los padrones de socios de que se trate y por la otra parte la autoridad de inspección del trabajo, la que

a través de un visitador comisionado, vigilará la transparencia y legalidad del procedimiento de exclusión en la agrupación de que se trate.

En tal virtud y para los efectos de obtenerse la certificación y calificación de legalidad de la aplicación de la cláusula de exclusión, se requerirá desde luego que el sindicato interesado promueva ante la autoridad registral la aplicación de dicha cláusula para uno o varios de sus miembros. A su vez la autoridad registral, requerirá desde luego la intervención de la autoridad de inspección del trabajo, a fin de practicar diligencia de certificación de la legalidad del procedimiento de exclusión, tomando razón de manera especial de los siguientes puntos:

-Establecimiento de la asamblea de conformidad a la convocatoria, con el único objeto de conocer la exclusión de determinado miembro o miembros del sindicato.

-Asistencia de quórum legal suficiente para el establecimiento de la asamblea, certificándose la asistencia de por lo menos las dos terceras partes de los miembros del sindicato, identificados a satisfacción de la directiva sindical.

-Elección de la mesa directiva, de conformidad a los estatutos y con la intervención del comité ejecutivo y la comisión de Vigilancia y Honor y Justicia, de conformidad con las facultades previstas por los propios estatutos.

-Lectura de la orden del día, conteniéndose como punto exclusivo la expulsión de miembro o miembros del sindicato y desde luego con la asistencia de éstos últimos.

-Señalamiento por los funcionarios sindicales facultados, de las causales de expulsión, con la aportación de los medios probatorios con que se cuenta, poniéndolos a la vista de los acusados y de la asamblea para su consideración.

-De conformidad con las disposiciones estatutarias, los acusados deberán ser escuchados en defensa permitiéndoseles la aportación de los medios de prueba con que cuenten y que sean ofrecidas, mismas que se pondrán también a la vista y consideración de la asamblea.

-Una vez recopiladas las probanzas tanto de cargo como de descargo y escuchando las alegaciones del acusado, la directiva de la asamblea someterá a la decisión de ésta la procedencia o improcedencia de la expulsión del o los miembros acusados, a fin de emitir su resolución.

-La asamblea emitirá su veredicto por medio de voto individual, directo y a mano alzada o verbalmente y no por escrito (Artículo 371 L.F.T.).

-La decisión de exclusión por la asamblea, sólo se definirá con un mínimo

de votación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato, pues de lo contrario resultará improcedente la expulsión.

-Una vez decidida la exclusión, se levantará acta pormenorizada que contenga los elementos y secuencia antes descritos, con la firma de los representantes que intervienen, directiva de la asamblea, miembros procesados y dos testigos de asistencia, se levantará acta tanto sindical, como de inspección oficial.

-Glosados los documentos correspondientes al acta oficial, deberá ser ésta turnada a la autoridad registral, para su calificación de exclusión y en su caso su actualización de padrones sindicales, hecho lo cual dicha autoridad notificará por escrito su resolución al sindicato promovente.

Para el caso de que los sindicatos interesados reciban su notificación de que fue calificada de legal la exclusión practicada, éstos podrán girar sus correspondientes oficios a la representación patronal, a fin de que los trabajadores expulsados sean también excluidos de la fuente de trabajo.

5.6. INTERVENCION DE AUTORIDAD EN LA APROBACION Y MODIFICACION DE ESTATUTOS

Los estatutos sindicales están integrados por aquel conjunto de normas por las que se rigen internamente los sindicatos.

Aún y cuando los sindicatos tienen el derecho a redactar sus propios estatutos, tal documento es exigible como requisito para la creación misma de una agrupación obrera, tan es así que es uno de los requisitos fundamentales para que la autoridad registral conceda el registro legal de todo sindicato.

Los estatutos contienen entre otras cosas: La denominación de la agrupación que la distingue de las demás; domicilio; objeto; duración; condiciones de admisión de los miembros; obligación y derechos de los asociados; motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; forma de convocar a asambleas; época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum legal requerido para cesionar; procedimiento para la elección de las directivas normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato; forma de pago y monto de las cuotas sindicales, época de presentación de cuentas; normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás normas que apruebe la asamblea. Todos estos requisitos se señalan de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 359 y 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Para la modificación de los estatutos en sus cláusulas, deberán observarse los siguientes pasos:

-El sindicato girará convocatoria para la celebración de asamblea en la que se indique dentro del orden del día la posibilidad de modificación estatutaria. Siendo nuestro criterio el que deba darse aviso a la autoridad registral para la intervención certificativa en dicha asamblea.

-La asamblea deberá ser presidida por los funcionarios sindicales facultados de acuerdo a estatutos y en su caso con la intervención de la comisión de estudios y reformas estatutarias, si existe o es creada para tales efectos.

-Deberá integrarse debidamente el quórum legal requerido de acuerdo a los porcentajes que prevean los propios estatutos, (51 % o más), identificándose a los comparecientes por los sistemas acostumbrados, hecho lo cual se hará la declaratoria correspondiente ante el representante de la autoridad que así lo certifique.

-En cumplimiento a la orden del día, los funcionarios sindicales que presiden el acto, ordenarán a la comisión de estudios y reformas estatutarias, dar lectura a las ponencias o propuestas de reformas, para su conocimiento y consideración de los asambleístas, con el fin de recopilar por los sistemas acostumbrados de votación la aceptación o rechazo de tales ponencias.

-La aprobación de reformas estatutarias podrá definirse por mayoría de

votación de los presentes o en su defecto por el porcentaje mínimo requerido por los estatutos. Circunstancia que deberá ser certificada por el inspector o visitador oficial que al efecto sea comisionado para fungir como observador en dicho evento.

-Una vez dada la aprobación de las reformas estatutarias, deberán recopilarse cuidadosamente el sentido de éstas, para adjuntarse a las actas tanto sindicales como en el acta oficial.

-Una vez integrado el legajo correspondiente en el que se adjuntan al acta oficial tanto el acta sindical, como sus anexos (ponencias), se turnará dicha documentación a la autoridad de registro, para que previa su valoración se apruebe y registre las modificaciones estatutarias.

-Cabe señalar que de conformidad con el Artículo 377 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen obligación de comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicidad copia autorizada del acta respectiva.

En el caso de Federaciones y Confederaciones obreras, independientemente de los requisitos señalados para los estatutos de los sindicatos, deberá

contemplarse además: la denominación y domicilio de sus miembros y la forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas (Artículos 365 fracción III y 385 fracción III de la L.F.T.).

Cabe destacar que las propuestas o solicitudes de modificaciones estatutarias, pueden ser rechazadas por la autoridad de registro, si por un lado no se cubrieron los requisitos procedimentales para su aceptación y por el otro si dichas reformas que se plantean contengan cláusulas contrarias a derecho.

5.7. LA VIGILANCIA EN LA ADMINISTRACION DE FONDOS SINDICALES

El patrimonio sindical se constituye no solamente con los fondos que se integran con las cuotas sindicales, sino además con los bienes muebles e inmuebles manejados o adquiridos por éstos, así como los productos resultado de la administración de los fondos, cabiendo aclarar en este último sentido que los sindicatos tienen impedimento para ejercer funciones comerciales con ánimos de lucro.

En consecuencia el destino de todo patrimonio sindical debe circunscribirse al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados. No obstante la claridad que enmarca el objetivo que antecede y al no tenerse prevista

una función de vigilancia que corrobore el cumplimiento de tal finalidad, es como se han suscitado un sinnúmero de desviaciones en el manejo o administración de los fondos sindicales, que como sabemos constituyen una facultad de los representantes o líderes obreros.

Lo anterior se presenta no obstante existir limitantes derivadas de la Ley Federal del Trabajo, para el manejo de tales fondos, como lo son:

-Las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato.

-La forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

-Epoca de presentación de cuentas.

-Las normas para la liquidación del patrimonio sindical.

Todas las anteriores premisas deben estar reguladas y contenidas en los estatutos sindicales por aplicación del Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

La práctica nos ha mostrado que no obstante las prevenciones que anteceden, resultan frecuentes las malversaciones de fondos sindicales, en perjuicio de la

colectividad agremiada. Esto consideramos que es debido a que no se tiene en la actualidad una labor de observación por parte de la autoridad del trabajo; sino que únicamente se han llegado a dar casos de intervención contable de autoridad en los supuestos de denuncias de carácter judicial por ilícitos en el manejo de los fondos de referencia, muy frecuentemente el fraude cometido por representantes sindicales.

Con base en las consideraciones que anteceden, es obligada, consideramos, la intervención de la autoridad del trabajo, que si bien no con una función de vigilancia, participe como observadora en la rendición de las cuentas sindicales, lo cual consideramos además que constituye una facultad oficial, ya que por aplicación del Artículo 377 fracción I de la L.F.T., los sindicatos están obligados a proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato; por lo que es de considerar que como actuación relevante de todo sindicato, es precisamente el rendir cuentas del manejo financiero de los mismos.

Es nuestro criterio que la autoridad del trabajo debe certificar por lo tanto y de manera selectiva, los informes de estados financieros rendidos por los sindicatos y tal certificación sería viable a través de visitadores facultados o inspectores del trabajo que constituidos en los recintos registrados de las agrupaciones verifiquen:

- Montos de los fondos manejados, con su descripción de procedencias.
- Manejo de recursos y estados financieros, comprobando la radicación de los valores.
- Balance de los estados financieros, con descripción de ingresos y egresos.
- Manejo de cuentas corrientes y fondos revolventes con documentos soporte.
- Destinos o conceptos de aplicación de los fondos sindicales con documentación soporte.

Por último resulta a nuestro juicio imprescindible la intervención de la autoridad laboral en los procedimientos para la liquidación de los patrimonios sindicales, ya que estableciéndose como obligatoriedad el que los sindicatos deban notificar previamente a la autoridad del trabajo su próxima liquidación de fondos o patrimonio sindical, la autoridad deberá estar facultada para enviar al domicilio de la agrupación un inspector del trabajo, quien deberá constatar y certificar en esencia los balances de los estados financieros a la fecha de la liquidación; los bienes muebles e inmuebles debidamente inventariados, materia de la liquidación y la forma y montos en que se realizará tal liquidación, levantando acta circunstanciada en la que intervendrán los representantes sindicales.

La información rendida y certificada por el inspector, será valorada por la autoridad del trabajo la que acordará lo conducente teniendo en su caso por válida la liquidación practicada.

CAPITULO VI

6. CALIFICACION, SANCION Y CONSECUENCIAS LEGALES DE LAS CERTIFICACIONES DE ACTUACIONES SINDICALES

6.1.LA CALIFICACION DE ACTUACIONES SINDICALES.

Entenderemos por calificación, la facultad de autoridad para atribuir la calidad de un acto o hecho determinado; siendo que las actuaciones sindicales, para ser debidamente sancionadas y aprobadas por la autoridad competente, requieren desde luego de dicha calificación. Tales actuaciones generan en sí mismas, para su calificación, de un análisis y valoración técnico y jurídico de su contenido, a fin de determinar su legalidad y procedencia.

Los procedimientos sindicales, para su validez y efectos correspondientes, deberán encontrarse apegados a los principios generales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y en especial de la normatividad derivada del Derecho Colectivo del Trabajo. Deben así mismo tales actuaciones encontrarse ajustadas a las disposiciones contenidas en los estatutos; entendidos éstos, como la normatividad interna que rige la organización, estructura y funciones de los

sindicatos, siendo que tales estatutos para su aprobación debieron ajustarse a los principios que marca la propia Ley Federal del Trabajo; sin contener por lo tanto cláusula contraria a derecho, a la moral y a las buenas costumbres.

En la práctica cotidiana nos encontramos que la calificación de las actuaciones gremiales, las estila la autoridad competente (sea la Dirección General de Registro de Asociaciones , en el ámbito federal, o las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local), basada únicamente en el cumplimiento de requisitos puramente de forma, y no atendiendo al fondo real y veracidad de las diligencias intergremiales.

Lo anterior significa que lo que interesa a la autoridad, para efectos de tramitación de autorizaciones sindicales, es el cumplimiento formalista de requisitos, muchos de ellos de machote, de las diligencias en cuestión, sin haber corroborado de manera evidente que las resoluciones, acuerdos o peticiones, se ajusten provengan de la voluntad colectiva de cada agrupación.

En dicho contexto queda por lo tanto confirmada la situación de que para una debida calificación de las actuaciones sindicales, resulta exigible una verificación previa de la forma o términos en que se haya desahogado la diligencia correspondiente, es decir que por intervención de autoridad se hayan constatado los procedimientos de las agrupaciones, haciéndose constar los

pormenores en actas oficiales autorizadas, donde se certifiquen los hechos registrados.

Con base en nuestra ponencia anterior, resultaría entonces más viable la calificación de actos sindicales, a partir de la valoración de tales certificaciones, que de una u otra manera darán certeza a la autoridad calificadora de la veracidad de los resultados obtenidos, para el acuerdo y resolución que deba recaer: contando además con elementos jurídicos necesarios, y documentales públicas fehacientes que respalden la resolución que al efecto se emita.

Como beneficio substancial que también conllevaría la calificación de hechos certificados, sería que la autoridad responsable fundaría y motivaría con mejor apego a derecho, y sobre todo con conocimiento de causa, el sentido de sus resoluciones, evitando así en buena medida, que mediante el juicio de garantías, los Tribunales de alzada revoquen las resoluciones de las autoridades del trabajo, que califiquen actos o procedimientos sindicales.

Con anterioridad se pretende establecer que la calificación de los actos sindicales, a partir de la certificación de hechos esté basada en verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, como principio general previsto por la Ley Federal del Trabajo, que debe prevalecer en la emisión de resoluciones, lo que implicará desde luego que los criterios de autoridad sean lo

más justos posible.

6.2.LA SANCION Y APROBACION DE ACTOS

INTERGREMIALES

Las actuaciones sindicales una vez que han sido objeto de un análisis técnico-jurídico, es decir calificadas, serán materia de ser sancionadas y en su caso aprobadas por la autoridad competente.

La facultad de sancionar una actuación sindical, que para los efectos de un reconocimiento o registro determinado plantea una agrupación, implica la confirmación por parte de la autoridad laboral, de que los trámites conducentes son válidos y por lo tanto legales, por haberse ajustado a la normatividad correspondiente; en este contexto la autoridad que sanciona la validez de los actos sindicales, al contar como un instrumento de actuaciones, actas de diligencias en las que conste la forma y términos en que se hayan llevado a cabo tales hechos; pues dichos instrumentos, además de haber definido la calificación o análisis de los trámites o gestiones que se pretenden acreditar, servirá también como un soporte legal sustentable que acredite el sentido de la sanción que se emita.

Cabe aclarar que la sanción de actos por la autoridad, puede emitirse tanto en sentido de tratarse de trámites o gestiones legales o apegados a derecho, o bien puede tratarse de una sanción denegatoria, para determinar que los actos son

invalidados para todos los efectos legales a que haya lugar. instrumentando así, su desconocimiento por ser antijurídicos. En consecuencia, la sanción denegatoria implicará como consecuencia para la agrupación promovente, el desconocimiento legal de los actos invocados, y que por ende no surtirán efectos jurídicos. Teniendo esta sanción el carácter de resolución administrativa denegatoria.

Cabe precisar en este punto que las constancias de certificación de las actuaciones sindicales representan un indicador imprescindible no solo para determinar que los trámites deban ser aprobados, sino también que puedan en un caso dado, ser desconocidos. Pues en la certificación correspondiente, aparecerá constancia descriptiva de la forma y términos en que se siguió determinado procedimiento, y si éste se ajustó o no a la normatividad laboral aplicable.

En este orden de ideas, la facultad sancionar afirmativamente los procesos sindicales, sustentada como ya dijimos en una certificación, implica por lo tanto una aprobación o aceptación formal de la autoridad, con las consecuencias jurídicas y reconocimientos administrativos a que haya lugar. La aprobación implicará por lo tanto, la calificación y sanción satisfactoria del trámite o gestión invocado.

En consecuencia, una sanción aprobatoria o que ha sido emitida en forma de resolución afirmativa, constituye para la agrupación promovente, un acto legal

que puede ser oponible jurídicamente frente a las autoridades y en su caso frente a particulares que puedan ser terceros interesados.

6.3. NULIDAD DE ACTUACIONES IRREGULARES

Por nulidad debemos entender en términos generales, la carencia de valor, la falta de eficiencia, o la ilegalidad absoluta de un acto. La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias y relativas, sea de las cualidades personales de las partes, sea a la esencia del acto; lo cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas para el acto (1).

En materia de la normatividad laboral aplicable a los actos sindicales, la nulidad deberá operar en consecuencia, ya sea porque los sujetos que realicen el acto carezcan de la respectiva personalidad legal, o bien porque no se cubran los requisitos o formalidades prescritos para esos actos.

Por lo que se refiere a la personalidad jurídica de los sujetos facultados para la realización de actuaciones sindicales, ésta debe tenerse por acreditada con el documento oficial de Registro o Toma de Nota que expide la Autoridad del

(1) CABALLERO DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1994.

Trabajo para quienes han comprobado tener la representación del máximo interés colectivo del gremio de que se trate. Es decir, que tal representatividad la ejercen después de acreditar que se cuenta con la mayoría de la base trabajadora que conforma dicho gremio.

Ahora bien, en lo que respecta a los requisitos o formalidades prescritos para los actos sindicales, siendo nuestra ponencia que las diligencias comentadas en el capítulo V de este estudio, deben ser, por su relevancia, materia de certificación de Autoridad, es de concluirse que dichos actos, al no contar con la certificación correspondiente deben carecer de toda validez; pero esta conjetura es operable siempre y cuando se diere la reforma legislativa en tal sentido, ya que en nuestra normatividad vigente no se encuentra prescrita tal obligatoriedad, por el contrario la ley en materia prevé incluso la posibilidad de crear sindicatos sin la autorización previa.

En apoyo a nuestra ponencia, basta el solo reflexionar que por las modalidades derivadas de nuestra actual legislación, es como han resultado un sinnúmero de agrupaciones fantasmas, de membrete o Sindicatos de Protección, que no cuentan en el fondo con un debido sustento legal, no mucho menos con el soporte de una voluntad democrática de base trabajadora. Lo anterior, independientemente de los subsecuentes actos intergremiales materia de diversos vicios como son: la integración de padrones de agremiados; los procesos de

elección de representantes obreros; la remoción o destitución de dichos representantes; la aplicación de cláusulas de exclusión; la aprobación y modificación de estatutos y la administración de los fondos sindicales.

Basta solamente un asomo a nuestra realidad sindical para encontrarnos con un gran número de controversias, inconformidades, impugnaciones y hasta conflictos de orden social, que se derivan de los malos manejos o malversaciones vinculados a las actuaciones sindicales en cuestión, pero que en muchos de los casos no son nulificables por la imprecisión o lagunas observables dentro de nuestra legislación, que deja de contemplar desde luego algún sistema para que dichos actos puedan revestir la debida transparencia o legalidad.

Tales son los casos registrados en la práctica, que en la actualidad, cualquiera de las diligencias en comento, las registra y tramita la Autoridad competente con la sola presentación de documentos de carácter "unilateral" que formulan quienes se ostentan como representantes de las agrupaciones, teniendo por cientos los acuerdos o decisiones que en ellos se consignan, sin que los mismos cuente, por lo tanto con elementos soporte de carácter, por su relevancia e interés de índole colectivo.

Los sistemas registrales en cuestión revisten tal obscuridad, que dentro de la legislación vigente no se tienen previstos procedimientos administrativos para

invocar la nulidad de los actos sindicales viciados, y que son validados por la autoridad competente.

Con el establecimiento de un sistema de certificación de las diligencias o actos sindicales que se proponen, la autoridad contará con elementos fehacientes para determinar la validez de los mismos, o en su caso decretar la nulidad, bien sea de oficio o a petición de parte interesada, que en dado caso la promoverían los propios trabajadores afectados.

La certificación al dar transparencia a los actos sindicales será un indicador para determinar la legalidad, y subsistiendo esta, se evitarán en buena medida los conflictos gremiales.

6.4. EJECUCION DE LOS ACTOS Y ACUERDOS SINDICALES CERTIFICADOS POR LA AUTORIDAD

En términos generales diremos que la ejecución, la constituyen aquel conjunto de actos encaminados a lograr el cumplimiento de un acuerdo o resolución determinada.

Por lo que a nuestra materia sindical se refiere, para que los actos o acuerdos puedan ser ejecutables deberán cubrirse los requisitos de procedibilidad

tanto de forma, como de fondo, que la propia normatividad exija.

Pasando al análisis de los enunciados jurídicos antes vertidos, afirmaremos primeramente que los requisitos de forma se integran por "la manera o modo de proceder en la instrucción de una causa, instancia o proceso"(2), equiparado esto a los trámites de carácter jurisdiccional o administrativo. Pero en términos de nuestra materia sindical puede afirmarse que las cuestiones de forma se constituyen por los elementos de manera y estilo que deben observarse en sus actuaciones; los tramitaciones procedimentales mismas, en contraposición al fondo de la causa; e inclusive es llegada a conceptualizarse la forma, "canónicamente, con las palabras rituales que en cada sacramento pronuncia el ministro competente para integrar la esencia de aquél"(3).

Aún y cuando la forma, para efectos de las diligencias sindicales, puede no ser tan "sacramental"#, si son exigibles diversas formalidades para configurar debidamente las mismas. A continuación enunciamos, sin pretender agotarlos en su totalidad, diversos supuestos que implican formalidades a seguir dentro de las actuaciones sindicales:

-En el caso del Registro de Sindicatos ante la Autoridad competente, el

(2) op.cit. pag.148

(3) Idem.

levantamiento del acta de la asamblea constitutiva, el acta de asamblea en que se eligió la directiva, adjuntadas del padrón de miembros y copia autorizada de los estatutos, constituyendo formalidades legales indispensables.

-En los casos de elección o cambio de integrantes de los Comités Ejecutivos, donde se haya efectuado la asamblea con la formalización de convocatoria previa, lista de asistentes, declaración de quórum legal, forma de elección, toma de protesta y declaratoria de cláusula, configuran también elementos de este tipo.

-También en los casos de procesos electorales por el sistema de escrutinio, la convocatoria previa, la instalación de casillas, la certificación y sellado de urnas, las actas de instalación y cierre de votación, la instalación del Colegio Electoral y los resultados del escrutinio hechos constar en el acta correspondiente; constituyen requisitos indispensables de formalidad.

-Los procesos de remoción o destitución de representantes obreros, exigen una convocatoria previa, instalación de asamblea y mesa directiva, declaración de quórum, sistema de recopilación de votos para la decisión y acuerdo o resolución, todo lo cual debe formalizarse en el acta correspondiente.

-El registro y actualización de padrones de miembros de las agrupaciones legalmente constituidas, exige la elaboración e integración de tales padrones con

todos los datos que prevé la norma, y que requiere por lo tanto, la Autoridad Laboral.

-La aplicación de cláusulas de exclusión de miembros de determinado sindicato requiere de una formalidad muy especial, que va desde la instalación de la asamblea eligiéndose un gran jurado, donde se dará garantía de audiencia y defensa del procesado, hasta el acuerdo resolutivo por el quórum legal a que obliga la ley.

-Los procesos para la aprobación y modificación de estatutos, independientemente de las formalidades exigidas para las asambleas, requiere de la formulación y aprobación de las ponencias estatutarias.

-El manejo de los fondos sindicales obliga a la Directiva a la formalidad de rendir en forma no dispensable, cuenta completa y detallada de la administración de dichos fondos, en lapsos de cada 6 meses.

Siendo nuestra postura de tesis, el que deba establecerse los actos de certificación por autoridad competente de las diligencias sindicales de relevancia que ya hemos comentado, resulta entonces que tales certificaciones también deben de constituir requisito indispensable de forma, para su ejecución.

En lo que se refiere al fondo, o sea la esencia o materia misma de las actuaciones o diligencias sindicales, y que constituye aquel conjunto de aspiraciones o anhelos de organización entre la base trabajadora, que tiene como fin común el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses se verá vigilado en sus aspectos más relevantes, a través del cumplimiento de las formalidades a que hicimos referencia.

La ejecución de las actuaciones sindicales certificadas por autoridad, se configura entonces por el cumplimiento a los principios de legalidad. Tales actos serán entonces reconocidos de pleno derecho por la Autoridad Laboral competente, aplicables frente a sus agremiados y oponibles hacia terceros con las constancias que la propia Autoridad expida. Las controversias de carácter jurisdiccional también se verán simplificadas con la apreciación en conciencia de los hechos certificados, que como pruebas plenas definirán para el juzgador el sentido de sus resoluciones y la ejecución de las mismas.

Con la certificación planteada se prevendrán un sinnúmero de desviaciones y controversias, se conseguirá un mejor equilibrio entre los factores de la producción y se coadyuvará significativamente en la búsqueda y logro del bien común.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores, constituyen las bases en que se deben cimentar las actuaciones sindicales.

SEGUNDA.- Los frecuentes casos de inobservancia en las prevenciones legales y estatutarias, el desacato a los principios y objetivos de las agrupaciones, y las desviaciones en las actuaciones sindicales, constituyen razones y circunstancias más que suficientes para que determinados actos de mayor relevancia en el seno de los sindicatos, deban ser certificados por la autoridad laboral y penados por la autoridad respectiva.

TERCERA.- Las actuaciones sindicales consideradas de mayor relevancia y que deben constituir materia de certificación, comprenden: el procedimiento de registro y toma de nota; integración y actualización de padrones de miembros; la elección, remoción y destitución de representantes obreros; la aplicación de cláusulas de exclusión; la aprobación y modificación de estatutos; y la vigilancia en la administración de fondos sindicales.

CUARTA.- Las autoridades competentes o facultadas para la certificación de los actos sindicales materia de este estudio, corresponde a las autoridades

administrativas del trabajo, como lo son: La Inspección Federal del Trabajo y la Dirección General de Registro de Asociaciones, en el caso de competencia Federal; y en el ámbito Local, a las Direcciones del Trabajo del Gobierno de los Estados o en su defecto o en auxilio de éstas, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

QUINTA.- Los funcionarios que darán fe de la legalidad de los procedimientos intersindicales, deberán ser en el caso de la competencia Federal, los Inspectores Federales del Trabajo; en el caso de la competencia Local, en auxilio de la autoridad administrativa, Actuario adscrito a la Junta ante la cual compete el registro.

SEXTA.- Las actuaciones sindicales relevantes que sean certificadas por autoridad, deben ser calificadas de legales, y por lo tanto sancionadas y aprobadas; no así las que no cubran los requisitos de fondo y forma, incluyendo la certificación.

SEPTIMA.- Las certificaciones realizadas por la autoridad laboral, deben constituir un requisito de forma obligatoria que deben cubrir los sindicatos.

OCTAVA.- A las actuaciones sindicales que no hayan sido certificadas, calificadas y sancionadas, de oficio o a petición de parte, deberá decretársele la

nulidad absoluta.

NOVENA.- Los actos sindicales debidamente formalizados y certificados, constituyen prueba plena para su ejecución.

DECIMA.-Dado que las agrupaciones sindicales han violado los objetivos para los cuales fueron creadas, ha lugar a la modificación legislativa, para que faculte a las autoridades señaladas, para su intervención certificadora en las actuaciones intersindicales.

DECIMA PRIMERA.- Los actos de autoridad relativos a la certificación de procedimientos intersindicales, no vulnera el principio de autonomía de dichos órganos, sino por el contrario constituyen un instrumento jurídico para dar certeza y legalidad a tales actuaciones, sirviendo además como dispositivo preventivo de posibles desviaciones o irregularidades.

DECIMA SEGUNDA.- Para los casos de irregularidades o desviaciones en las actuaciones sindicales por parte de sus representantes, independientemente de la nulidad de tales actos, resulta procedente el que se establezcan sanciones pecuniarias en la normatividad relativa, y para los caso de malversación de fondos el que se contemple con la debida claridad el ejercicio de acción penal.

BIBLIOGRAFIA

- 1) AGUILAR GARCIA, Javier. La Política Sindical En México. Editorial Era, México, 1982.
- 2) ALVAREZ BEJAR, Alejandro. La Clase Obrera y el Sindicalismo Mexicano. U.N.A.M., México, 1990.
- 3) BRUNET, Luc. El Clima De Trabajo en las Organizaciones. Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas, México, 1987.
- 4) CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Editorial Casa Provincial de Caridad, España, 1971.
- 5) COLOSI, Thomas R. Negociación Colectiva, el Arte de Conciliar Intereses. Editorial Limusa, México, 1991.
- 6) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T.I. Octava ed..Editorial Porrúa, México, 1989.
- 7) DE BUEN L., Nestor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda ed. Editorial Porrúa, México, 1983.
- 8) DE BUEN L., NESTOR. Sindicatos, Democracia y Crisis. Editorial Porrúa, México, 1985.
- 9) DEL CASTILLO, Efraín Raúl. Sindicalismo: Factor de Poder Político. Editorial De Palma, Argentina, 1981.
- 10) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Octava ed. Reimpresión. Editorial Porrúa, México, 1967.

- 11) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Sexta ed. Editorial Porrúa, México, 1991.
- 12) DILIGENT, Victor. Que es la Sindicación Obrera, sus Principios, su Orientación y sus Consecuencias. T. I. Editorial Saturnino Calleja Fernández, Madrid España, 1928.
- 13) GARCIA SOLIS, Iván. 1974. El Movimiento Obrero y Sindical. Ediciones de Cultura Popular, México, 1975.
- 14) GASCON Y MARIN, José. Los Sindicatos y la Libertad de Contratación. Editorial Henrich, España, 1907.
- 15) GERSHESON, Antonio. México: Sindicalismo y Poder, la Experiencia Nuclear. Editorial El Caballito, México, 1987.
- 16) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México: Antecedentes, Estructuración, Funcionamiento, Objeto y Fines. Editorial Atlamilitzin, México, 1969.
- 17) GUADARRAMA, Rocio. Los Sindicatos y la Política en México. Editorial Era., México, 1989.
- 18) LASKI, Harold J. Los Sindicatos. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
- 19) LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, México, 1991.
- 20) LEAL, Juan Felipe. Organización y Sindicalismo. T. III. Editorial Siglo XXI, México, 1985.

- 21) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Universidad Obrera de México, México, 1974.
- 22) MANCISIDOR, José. Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. Segunda ed. Editorial Porrúa, México, 1976.
- 23) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga. Editorial Porrúa, México, 1989.
- 24) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Editorial Cárdenas, México, 1978.
- 25) TAFT, Philip. Estructura y Dirección de los Sindicatos. Segunda ed. Editorial Intercontinental. México 1964.
- 26) TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, México, 1964.
- 27) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda ed. Editorial Porrúa, México, 1979.
- 28) WOLDENBERG K., José. Antecedentes del Sindicalismo en México. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1983.

LEGISLACION

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octogésima ed., Editorial Porrúa, México, 1993.

2) Lev Federal Del Trabajo. Octava ed., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992.

3) Lev Orgánica de la Administración Pública Federal. Trigésima Segunda ed. Editorial Porrúa, México, 1992.

4) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Segunda ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.

5) Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 5 de Noviembre, 1982.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1) Diccionario Enciclopédico Exito. Editorial Océano. Barcelona, España, 1987.

2) Enciclopedia Práctica Planeta. Editorial Planeta. España, 1993.

3) Diccionario Océano de Sinónimos y Antónimos. Editorial Océano. Barcelona, España, 1992.

4) GUTIERREZ, Faustino y Otros. Diccionario de Derecho Romano. Editorial Reus, S.A. Madrid, España, 1982.

5) FUNDACION TOMAS MORO. Diccionario Jurídico. Editorial Espasa Calpe. Madrid, España, 1991.

6) PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Mayo Ediciones. México, 1981.

7) CABALLERO DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1994.

OTRAS FUENTES

1) VAZQUEZ SANCHEZ, José Antonio. Apuntes de Clase. Facultad de Derecho. U.N.A.M. México, 1989.

2) DAVALOS MORALES, José. Apuntes de Clase. Facultad de Derecho. U.N.A.M. México, 1990.

3) Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Alimenticia, Pecuaria, Similares y Conexos de la República Mexicana.

4) Estatutos del Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria del Transporte, Similares y Conexos de la República Mexicana.

- 5) Estatutos del Sindicato de Trabajadores de Laboratorios, Productos Químicos y Conexos y Similares de la República Mexicana.
- 6) Estatutos de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Metálica y Similares.
- 7) Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Artefactos y Equipo Eléctrico y Electrónico de la República Mexicana.

Vº bº
S. M. H.