

14A  
2c



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

**"Análisis Jurídico del Sistema Administrativo de los  
Sindicatos para Determinar su Eficacia o Ineficacia  
en el Sector Público y en el Sector Privado"**

TESIS DE  
GRADUACIÓN



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

7907174-3 JOSEFINA ANGELES GUERRERO  
8257556-0 FLOR DE MARIA AVILA RUBIO

ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1990



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

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

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

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

# I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION .....	I
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	
A) México Precortesiano .....	1
B) Epoca Colonial .....	2
C) México Independiente .....	7
CAPITULO II	
DESARROLLO ESTRUCTURAL Y ADMINISTRATIVO DE LAS PRINCIPALES ORGANIZACIONES DE OBREROS Y SUS OBJETIVOS FUNDAMENTALES	
A) Gran Círculo de Obreros de México .....	12
1.- Origen .....	12
2.- Fines Fundamentales .....	12
3.- Administración y dirigentes .....	14
4.- Desarrollo e influencia en el Sector Social .....	14
B) Huelgas de Cananea y Río Blanco .....	16
CANANEA	
1.- Organizaciones previas a la Huelga y su finalidad .....	17
2.- Causas que propiciaron este movimiento .....	18
3.- Consecuencias .....	20
RIO BLANCO	
1.- Organizaciones Previas a la Huelga y su Finalidad .....	21
2.- Causas que propiciaron este movimiento .....	21
3.- Consecuencias .....	23
C) La Casa del Obrero Mundial .....	23
1.- Origen .....	24
2.- Objetivos .....	25
3.- Administración y Dirigentes .....	26
4.- Desarrollo e influencia en el Sector Social .....	27

	Pág.
D) Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal	30
1.- Concepto de Federación .....	30
2.- Finalidad de su creación.....	30
3.- Estructura, Administración y líderes .....	31
4.- Evolución y Consecuencias que genera .....	32
E) Primer Congreso Obrero .....	34
1.- Surgimiento .....	34
2.- Fines Fundamentales .....	35
3.- Administración y Dirigentes .....	36
4.- Desarrollo e influencia en el Sector Social .....	36
F) Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) .....	38
1.- Concepto Etimológico .....	38
2.- Origen .....	39
3.- Finalidad de su creación .....	39
4.- Estructura, Administración y líderes .....	40
5.- Desarrollo e influencia en el Sector Social .....	45
G) Confederación de Trabajadores de México (CTM) .....	47
1.- Antecedente inmediato .....	47
2.- Finalidad de su Creación .....	49
3.- Estructura, Administración y líderes .....	49
4.- Programa de Acción de la CTM .....	56
5.- Influencia en el Sector Social .....	57
6.- Consecuencias que Genera .....	59
H) Congreso del Trabajo .....	59
1.- Origen .....	59
2.- Funciones .....	61
3.- Estructura .....	61
4.- Administración .....	64
I) Sindicatos independientes .....	64
1.- Surgimiento .....	64
2.- Finalidad de su Creación .....	66
3.- Estructura y Administración .....	67
4.- Consecuencias que genera .....	68

	Pág.
D) Sindicatos de Patrones .....	69
1.- Formación .....	69
2.- Finalidad de su Creación .....	71
3.- Estructura y Administración .....	71
4.- Consecuencias que genera .....	73
<b>CAPITULO III</b>	
<b>ASPECTOS GENERALES DEL SINDICATO</b> .....	<b>74</b>
A) Conceptos .....	76
1.- Concepto Etimológico de sindicato .....	76
2.- Definición de Sindicato .....	76
3.- Concepto de Asociación Profesional .....	77
B) Diferencia entre Sindicato y Asociación .....	78
C) Formación de los Sindicatos .....	80
D) Objeto inmediato y mediato .....	82
E) Naturaleza Jurídica .....	83
F) Personalidad Jurídica .....	84
G) Derechos y Obligaciones .....	85
H) Prohibiciones de los sindicatos .....	87
I) Clasificación .....	88
J) Disolución de los Sindicatos .....	89
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>REGLAMENTACION LEGAL DE LOS SINDICATOS</b>	
A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	90
1.- Origen del Artículo 123 Constitucional .....	90
2.- Constitución Actual .....	92
B) Ley Federal del Trabajo .....	94
C) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado .....	98
D) Estatutos de los Sindicatos .....	102

## CAPÍTULO V

LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SINDICATOS	106
A) Definición de Administración .....	106
B) Definición de Derecho Sindical .....	107
C) Origen del Derecho Administrativo del Trabajo .....	109
D) Definición de Derecho Administrativo del Trabajo ...	109
E) La Administración Sindical como rama del Derecho Ad- ministrativo del Trabajo .....	110
F) Organos de los Sindicatos .....	111
1.- Asambleas .....	112
a) Requisitos para que la Asamblea pueda delibe- rar.....	112
b) Facultades de la Asamblea .....	113
c) Tipos de Asambleas .....	114
2.- Directiva .....	115
a) Funciones .....	117
b) Clasificación .....	119
G) Propiedad Social de los Sindicatos .....	119

## CAPÍTULO VI

LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD	121
A) Sector Privado.....	122
1.- Denominación, Domicilio, Objeto y Duración .....	122
2.- Condiciones de Admisión de miembros .....	123
3.- Obligaciones y Derechos de los Asociados .....	124
4.- Estructura, Gobierno y Administración .....	126
5.- Patrimonio del Sindicato .....	138
6.- Sanciones y su Aplicación .....	139
7.- Disolución .....	142
B) Sector Público .....	142
1.- Denominación, Domicilio, Objeto y Duración .....	143
2.- Derechos y Obligaciones de los Socios .....	143
3.- Estructura, Gobierno y Administración .....	145

	Pág.
4.- Patrimonio Sindical .....	171
5.- Sanciones y su Aplicación .....	171
6.- Disolución .....	172
C) Comperación de la Administración sindical en ambos -- Sectoros, sus diferencias y Semejanzas .....	172

## CAPITULO VII

### FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

A) Conceptos .....	178
B) Reglamentación Legal .....	179
C) Estructura y Administración .....	181
D) Clasificación .....	183
 CONCLUSIONES .....	 185
 BIBLIOGRAFIA .....	 189

## INTRODUCCION

Pretendemos en este trabajo establecer una comparación para detectar las diferencias y semejanzas que existan entre la forma de administrar un sindicato del Sector Privado y un sindicato del Sector Público dentro de un marco de legalidad, basándonos para ello en un análisis previo para poder determinar si son o no eficaces; sin embargo para poder llegar a este punto es necesario estudiar otros aspectos que son realmente importantes para el mejor desarrollo del tema.

Comenzaremos con el aspecto histórico de tan bastas dimensiones, que es el que nos proporciona una visión general del desarrollo de las Asociaciones Profesionales, que en un principio y después de la desaparición de los gremios coloniales surgen como sociedades mutualistas, y que más tarde cuando el trabajador va adquiriendo conciencia de clase van evolucionando para convertirse en organizaciones más definidas que se ven fortalecidas con el movimiento revolucionario de 1910 y con la incorporación del artículo 123 a la Carta Magna de Querétaro que rompieron con los sistemas arcaicos e inspiraron la implantación de -- instituciones nuevas unas y renovadas otras en el seno de la sociedad. Una vez reconocida la Asociación Profesional esta logra abrirse camino en el Derecho y en la sociedad, logrando la unificación de los trabajadores, la creación de sindicatos y con ello el nacimiento de grandes centrales obreras como la Confederación Regional Obrera Mexicana y la Confederación de Trabajadores de México.

También será necesario estudiar y analizar los aspectos más generales del sindicato como son: su personalidad y naturaleza jurídicas, los derechos, obligaciones y prohibiciones -- que les impone la ley, la clasificación y algunos otros que nos llevan a comprender y conocer de una manera general a los sindicatos de modo más objetivo. Desde luego que no podía faltar el estudio de su reglamentación legal, aspecto bien importante que lleva al momento en que surge el sindicato al amparo de la ley y nos aporta el conocimiento de la ley o leyes que los reglamentan desde el momento de su formación hasta el momento en que de-

jan de existir, así como su surgimiento en la vida político-social de México.

Después llegaremos al momento en que trataremos a la administración del sindicato, algo que consideramos de vital importancia para el buen funcionamiento de estas organizaciones, y que no sólo nos referimos al aspecto pecuniario, sino a toda la actividad que abarca la administración de un sindicato. Desgraciadamente en México este aspecto no parece importar debido a la falta de información que se tiene al respecto, por lo tanto, para poder ejemplificar la administración del sindicato en ambos sectores y al mismo tiempo poder establecer las diferencias y semejanzas entre ambos será necesario realizar el análisis de los estatutos de un sindicato de cada sector, pues la ley los faculte para que se administren y gobiernen elaborando para ello sus estatutos que son la ley interna en la cual se basan para realizar todas sus actividades, administrarse y organizarse.

Finalmente hablaremos un poco de las federaciones y -- confederaciones, ya que son de alguna manera la culminación de un esfuerzo, de una lucha que el trabajador ha librado durante -- mucho tiempo.

El hecho de que la administración de los sindicatos no cuente con la importancia que realmente tiene, es algo que nos inquietó y al estudiar las posibilidades de su desarrollo como tema de tesis y darnos cuenta de la extensa investigación de campo que requería así como la extensidad de algunos aspectos de -- evidente relevancia en su evolución, nos llevo a tomar la decisión de unir nuestros esfuerzos para realizar la presente tesis en forma conjunta.

## C A P I T U L O   I

### A N T E C E D E N T E S   H I S T O R I C O S

- A) MEXICO PRECORTESIANO
- B) EPOCA COLONIAL
- C) MEXICO INDEPENDIENTE

CAPITULO I  
ANTECEDENTES HISTORICOS

A) MEXICO PRECORTESIANO

No se puede hablar de sindicatos ni antes de la Colonia, ni en ella, ha pesar de que el hombre siempre ha trabajado, la relación que se daba se reducía a un sistema de esclavitud y servidumbre ajena a una verdadera relación laboral que diera como resultado la organización sindical, sino que ésta en un sentido profesional, es el resultado de la Revolución Industrial. En nuestro país dichas organizaciones han tenido un desarrollo muy lento por factores sociales, económicos y culturales, entre otros, que han impedido su desenvolvimiento, por lo que los historiadores han tratado de dar una visión de su evolución, así también, de como se fueron dando las relaciones laborales.

Remontándonos en la historia, nuestro territorio antes de la conquista estaba habitado por numerosas tribus indígenas - cuya actividad principal era la agricultura (1). Desarrollándose poco a poco la economía campesina y con ella unidades políticas cada vez más complejas, así como grupos dominantes que adquirieron el control de los medios de la producción, como la tierra, el agua y la energía humana, ocasionando que el producto del trabajo y la economía no beneficiaran directamente a los campesinos, sino a sus dominadores. Por lo que respecta a la Cultura Azteca, a ésta se le considera como una de las más avanzadas a la llegada de los españoles, su economía giraba en torno a la agricultura, al comercio y la industria; y en lo que se refiere al trabajo la forma típica era el uso masivo de la energía humana en labores no especializadas; existía una débil división de trabajo a dado que los campesinos eran a la vez agricultores, artesanos y constructores de sus chozas e instrumentos de trabajo, realizaban además, actividades religiosas, militares o administrativas por lo que se les denominaba "macehuales", es decir, hombres co-

-----  
(1) MENDIETA Y NUÑEZ, Derecho Precolonial, pág. 25

munes (2). Existía un sistema laboral conocido como "coatequitl" que utilizaban los grupos dirigentes para mantenerlos ocupados - todo el año, desempeñando diversos trabajos en tiempo y lugares precisos; consistía en la organización de cuadrillas de veinte - hombres que eran substituídos por otros tantos, organizados en - la misma forma, lo que permitía la disponibilidad de enormes con - tingentes de energía humana realizando tareas gigantescas en po - co tiempo. Con ésta forma de organización y de producción le in - fundieron al trabajo un sentido colectivo y cooperativo pero -- siempre con influencia religiosa (3).

### B) EPOCA COLONIAL

Con la consumación de la conquista de Tenochtitlan, el 13 de agosto de 1521, por los españoles, denominándola Nueva Es - paña, nombre que conservó hasta 1821 en que se consumó la inde - pendencia, se dieron muchas modificaciones en la religión, la -- economía, la política y con ello la destrucción de la organiza - ción política, económica y social. Considerándose que fueron -- tres los factores decisivos para la victoria de los españoles; - el empleo de una técnica superior a la de los indígenas; las tra - diciones religiosas de éstos; y los conflictos entre los grupos aborígenes; que supo aprovechar el conquistador para el éxito de su empresa (4). Dando lugar a un sistema de explotación de la - riqueza nativa y del trabajo aborigen, ya que fué la mano de -- obra barata la mayor fuente de riqueza que encontraron, lo que - ocasionó el tráfico de esclavos.

Entre los sistemas de trabajo impuestos por los español - les estaba la encomienda, el reparto forzoso de trabajadores, el peonaje y los servicios personales, de los que haremos mención - de una manera muy breve, dado que a pesar de que se consideraban

-----  
(2) ALFONSO LOPEZ APARICIO, El Movimiento Obrero en México, Ante - cedentes, Desarrollo y Tendencias. pág. 45

(3) ENRIQUE FLORESCANO, et. al. La Clase Obrera en la Historia de México, de la Colonia al Imperio. pág. 13 a 15

(4) AGUSTIN CUE CANOVAS, Historia Social y Económica de México - 1521-1854. pág. 37

sistemas de trabajo en ellos no existían grupos organizados que se puedan considerar antecedentes de los sindicatos.

ENCOMIENDA, surge en las Antillas, aceptándose en la Nueva España de 1524 a 1607, substituyéndose por el servicio personal y posteriormente por el tributo; era la base de la economía novohispana en la primera etapa de la colonia. Los historiadores la han definido como "... forma de explotación humana similar a la esclavitud" (5) y "... sistema por el cual los colonizadores contraían el compromiso de cristianizar a los indios que a ellos se encomendaban y protegerlos a cambio de tributos y servicios de estos últimos, en las tierras y minas propiedad de aquellos, teóricamente (...) la encomienda estaba inspirada en fines de protección, defensa y cristianización del indígena" (6). Para nosotros y tomando en consideración ambos criterios, la encomienda es la forma de explotación mediante la cual se obligaba a los indios a dar tributo o especie y servicios personales a los españoles so pretexto de cristianizarlos.

Este sistema fue combatido por diversas disposiciones que no se obedecían. Su fundamento legal, según Cue Canovas - "... fue la ley primera, título octavo de la recopilación de Leyes de las Indias, que instauró el reparto de los indios entre los nuevos pobladores" (7).

PEONAJE, éste substituyó a la encomienda, siendo consecuencia de la expansión de la propiedad privada de los españoles, se inició con introducción de trabajo asalariado en las minas a partir de 1551 (8), éste sistema de trabajo consistía en atraer indígenas mediante prestamos y una vez endeudados no podían abandonar el trabajo, por lo que Alfonso Aguilar lo considera como un sistema de deudas (9). A pesar de que el peonaje puso fin a la encomienda se continuaba en un sistema de servidumbre, ya que

(5) LUIS ARAIZA, Historia del Movimiento Obrero. pág. 12

(6) AGUSTIN CUE CANOVAS, op. cit. pág. 61

(7) AGUSTIN CUE CANOVAS, op. cit. pág. 61

(8) Ibidem. pág. 64 y 65

(9) ALFONSO AGUILAR MONTEVERDE, Dialectica de la Economía Mexicana. pág. 34

en realidad hipotecaban sus vidas, dándose también lo que se denominaba "tiendas de raya" en donde el endeudamiento de los trabajadores era lo que predominaba.

LEYES DE INDIAS, Se les denomina como tales a la recopilación legislativa puesta en vigor por Carlos II de España en 1680 (10), que trató de beneficiar a los trabajadores y evitar los abusos de los conquistadores. Con éstas leyes se establecieron principios generales aplicables al trabajo rural, e igualmente reglamentaba los trabajos forzados como la esclavitud, la encomienda, la servidumbre, entre otras, e instituciones como la jornada de trabajo de ocho horas, la protección de menores, pago de salarios, descanso dominical, pero no mencionaba a la asociación profesional (11). Se le considera como la primera codificación orgánica de leyes de trabajo con medidas adelantadas, por lo que constituye un monumento legislativo de singular importancia, e incluso para López Aparicio el derecho moderno del trabajo se encuentra casi literalmente en ese ordenamiento, y es para él, el forzoso antecedente histórico de nuestra legislación laboral (12); al respecto comenta Nestor de Buen; que fue la primera legislación social dictada en el mundo, realizando la codificación como un informe legislativo y no como un examen de una realidad social (13).

Dichas leyes cayeron al olvido por la influencia del Código Napoleónico que regulaba las relaciones entre amos y servidores, colocando a estos últimos en una situación de desamparo hasta comienzos del siglo XIX (14).

MINAS E INDUSTRIA, las minas fueron explotadas en gran medida por los españoles lo que dió lugar a que México en el siglo XVII fuera el mayor productor en toda América de oro y plata; como centros de trabajo se encontraban en muy malas condiciones, eran cavernas oscuras y húmedas, en las que no existía pro-

(10) ALCALA, ZAMORA Y CASTILLO, et. al., Tratado de la Política Laboral y Social. Tomo I. pág. 218

(11) ALFONSO LÓPEZ APARICIO, op. cit. pág. 47 a 65

(12) Ibidem. pág. 47 a 65

(13) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo. Tomo I. pág.

(14) ALCALA, ZAMORA Y CASTILLO, op. cit. pág. 224

caución alguna, ni derechos que ampararan a los hombres que ahí trabajaban (15). Con la lucha de Independencia la explotación de las minas ceso un poco, surgiendo nuevamente su explotación en 1825 con la ayuda del capital británico.

En cuanto a la Industria, las primeras que existieron en la Nueva España fueron organizadas por Hernán Cortés (16), basadas en el sistema de ordenanzas, consistentes en leyes que reglamentaban la producción de gremios y obrajes (17).

GREMIO, se dio en la primera mitad del siglo XVI, con carácter artesanal, uno de los primeros fue el de los herreros - de 1524, en ellos se agrupaban trabajadores de un mismo oficio - elaborando sus propias ordenanzas, las que señalaban los salarios, la duración de la jornada de trabajo, el precio de los objetos que elaboraban, los instrumentos de trabajo, etc. Se daba en ellos una rigurosa vigilancia relacionandose con el sistema de cofradías de tendencia religiosa, comentandolos al respecto - Euquerio Guerrero que eran "... empresas de monopolios, o sea -- que tiene por objeto monopolizar al ejercicio de determinada -- profesión o industria, para que nadie fuera del gremio pueda dedicarse a ellas (...) su actividad también se relaciona con el - comercio ya que al producir sus artículos propios de su especialidad, el objeto era venderlos para obtener las ganancias correspondientes" (18), con lo anterior se puede observar que tenían - una política de sólida protección con la competencia del exterior, por lo que no podían ingresar artesanos de otras localidades. Su división de trabajo se constituía por tres categorías, que eran: maestros, oficiales y aprendices; también existían mayoresales que comandaban los gremios, alcaldes y vendedores que eran los responsables del cumplimiento de las ordenanzas. Es así como obreros y artesanos comenzaban como aprendices, quienes a -- cambio de su trabajo aprendían un oficio, ésta relación se for-

(15) JOSE MANCISIDOR, Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. pág. 30

(16) JACINTO HUITRON CHAVERO, Origen e Historia del Movimiento -- Obrero en México. pág. 19

(17) EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales. pág. 75

(18) EUQUERIO GUERRERO, op. cit. pág. 75

malizaba con un contrato que realizaban el maestro y los padres o tutor de estos, comprometiéndose el uno a obedecer y el otro a enseñar (19); el aprendizaje duraba cuatro años, admitiéndose desde los 14 o 16 años, vivían con los maestros y concluido su aprendizaje se pasaba a la condición de oficial, el que seguía trabajando en los talleres y sólo podía ejercer el oficio después de aprobar el examen al que eran sometidos, dado que se requería de la licencia de las autoridades para ello, por lo que los maestros eran los únicos que podían abrir un taller y contratar oficiales y aprendices; eran dueños de la materia prima y de las herramientas por lo que el producto realizado en sus talleres les pertenecía al igual que la ganancia. En un gremio sólo se producía la manufactura que era imposible e incosteable traer de Europa, siendo ésta una de las limitaciones que tuvo la industria para poderse desarrollar, sosteniendo Cue Canovas "El gremio fué el más implacable enemigo del progreso industrial y técnico de la colonia (...) la organización gremial constituyó un monopolio de la construcción en beneficio de los maestros, propietarios de los talleres (...) los gremios destruyeron toda iniciativa personal, impidiendo el mejoramiento de los instrumentos de trabajo y por consecuencia el desenvolvimiento de la técnica industrial" (20).

Por su parte Alcalá Zamora lo considera el germen de las corporaciones sindicales de hoy (21). Su decadencia comenzó a fines de la dominación española por falta de educación a los artesanos, la mala administración y la competencia que hacían los obreros y el contrabando y sobre todo por que la evolución de la economía había hecho inactual la organización gremial (22).

COFRADIA, ésta era la reunión de individuos de un mismo oficio, agrupados por la creencia religiosa, se daba dentro -

-----  
 (19) LUCIO MENDIETA Y NUÑEZ, Derecho Precolonial. pág. 130  
 (20) AGUSTIN CUE CANOVAS, op. cit. pág. 87  
 (21) ALCALA, ZAMORA Y CASTILLO, op. cit. pág. 258  
 (22) JOSE MANCISIDOR, Síntesis Histórica del Movimiento Social en México, pág. 20

de los gremios y desempeñaba el papel de asistencia social; participaba en actividades religiosas y civiles, percibía ingresos por concepto de multas que las ordenanzas gremiales estipulaban.

OBRAJES, se dió simultáneamente a los talleres artesanales, reglamentándose hacia 1600 (23), se cree que sus organizadores fueron artesanos españoles, dado que los indios no conocen al laboreo de las materias primas. Con él creció el número de proletarios en situación miserable, sosteniéndose del trabajo forzado. Surgiendo una nueva clase a fines de la colonia que crece de bienes y sólo podía disponer de su fuerza de trabajo a cambio de unas cuantas monedas, ropa, habitación y comida.

Por todo lo anterior estamos de acuerdo con los autores Cue Canovas en que el trabajo del indígena fue el elemento más importante de la estructura económica introducida por los españoles, tanto en la minería como en la agricultura (24); con el maestro Luis Areiza en que los trabajadores de esa época jamás tuvieron un claro conocimiento de sus problemas, objetivos y metas, quizá, según el maestro, porque el clima no era favorable para su organización en cuadros sindicales capaces de canalizar su lucha hacia la reivindicación de sus derechos (25); y con Alcalá Zamora en el sentido que para que exista algo parecido a las Asociaciones profesionales tiene que estar formada la sociedad, que es la asociación humana en todas sus dimensiones, niveles y direcciones y pueden surgir las asociaciones profesionales (26), a esto nosotros agregamos que debe ser una sociedad despierta, activa y conciente, dispuesta al cambio social, con objetivos y fines más precisos, claros y sobre todo encaminados al mejoramiento colectivo.

### C) MEXICO INDEPENDIENTE

Después de la guerra de independencia no se encuentran disposiciones claras a lo que se le pueda considerar derecho de

(23) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 11

(24) AGUSTIN CUE CANOVAS, op. cit. pág. 66

(25) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 12

(26) ALCALA, ZAMORA Y CASTILLO, op. cit. Pág. 229

los trabajadores siendo por ende, desconocido el sindicalismo -- en esa época, por lo que se adoptó como forma de organización -- las mutualidades; cooperativas y finalmente y de una manera más organizada los sindicatos, distinguiéndose de los anteriores por sus objetivos específicos.

SOCIEDADES MUTUALISTAS, constituidas por grupos de trabajadores de uno o varios oficios, su objetivo era la ayuda mutua, sobre todo en casos de enfermedad o muerte, al parecer era la única protección personal con que contaban los trabajadores. Leal Felipe, nos explica que dichas organizaciones tenían un doble propósito; el de proporcionar ayuda mutua y recuperar su personalidad y peso político perdidos, fundamentalmente en relación con el gobierno municipal (27). Por lo que la mayoría de veces sus líderes tenían relación con el gobierno quien aprovechaba esta situación para controlar a los trabajadores, lo que ocasionó que no tuvieran un desarrollo diferente. Por lo anterior se puede decir que las características de las mutualidades eran: la ayuda mutua entre sus socios; las relaciones fraternales de colaboración entre ellas; su relación con la política y se hacía oír la voz de sus integrantes ante las autoridades públicas. Una de las primeras organizaciones de este tipo lo fue la Sociedad de Socorros Mutuos de 1853.

Posteriormente se dió también el cooperativismo, pero éste al igual que el anterior no se consideraba como arma de lucha, sino más bien como una protección contra los altos precios, no obstante a través de él se logro el primer intento de organización de la clase obrera (28).

Ya para el segundo tercio del siglo XIX, nuestro país se encontraba en una fase de transición hacia el capitalismo, el proletariado carecía de experiencia organizativa, formando en un principio organizaciones semejantes a las de artesanos, siendo en el Gobierno de Porfirio Díaz cuando surge la primera agrupación sindical cuyos objetivos eran: formar organizaciones de tra

(27) JUAN FELIPE LEAL, La organización Obrera en México, pág. 14  
(28) ALBERTO TRUEBA URBINA, Evolución de la Huelga, pág. 50

bajadores para la defensa de sus derechos más elementales, como la jornada de ocho horas; y tratar que el gobierno reconociera el derecho de asociación de los trabajadores (29). Pero dichas agrupaciones eran disueltas por la fuerza pública, existiendo - incluso la imposibilidad legal para su formación, como ejemplo de lo anterior está la Constitución de 1857, no obstante que con- sagraba la libertad de Asociación en su artículo 99 que estable- cía:

" A Nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente ciudadanos de la República Mexicana pue- den hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a de- liberar " (30).

Este precepto no tenía una efectiva aplicación en la práctica so- cial de esa época y distaba mucho de contemplar la realidad que se vivía. Señalando al respecto Marjorie Ruth Clark "... la -- Constitución de 1857 lejos de reconocer los derechos de la cla- se obrera, era una fortificación implacable contra cualquier agi- tación legal encaminada al mejoramiento de la condición económi- ca de los obreros " (31). Aunado a esto y reforzándolo estaba - el artículo 925 del Código Penal de 1872, bajo el título "Deli- tos contra la industria o el Comercio", que tipificaba la si- - guiente figura delictiva:

" Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y - una multa de veinticinco a quinientos pesos o una de - estas dos penas a los que formen un tumulto o mitín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o - moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los sa- larios o jornales de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo " (32).

-----  
(29) VICENTE LOMBARDO TOLEDANO, La Libertad Sindical en México.  
pág. 31

(30) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Tra-  
bajo. pág. 1393

(31) MARJORIE RUTH CLARK, La Organización Obrera en México. pág.  
16

(32) VICENTE LOMBARDO TOLEDANO, op. cit. pág. 81

Con lo anterior se puede observar que en la época del general -- Díaz, como ya se mencionó, no existía ninguna clase de derechos para los trabajadores, ni aún para formar organizaciones profesionales, lo que ocasionó el grave atraso que presentaron a principios del siglo XX éstas agrupaciones y sus líderes quienes no tenían una idea exacta de como constituir sindicatos.

Al igual que las organizaciones laborales también se -- desarrollo la prensa, surgiendo varios periódicos con el fin de educar, modificar actividades y comportamientos de los obreros, igualmente se desarrollo la industria y los ferrocarriles, entre otras ramas.

INDUSTRIA TEXTIL, actividad económica donde se inició el proceso de industrialización de 1830, año en que se inicia la "Revolución Industrial", con la introducción de maquinaria europea y una jornada de trece horas, se prohibía en las fábricas la lectura de periódicos o libros su pretexto de proteger a los -- obreros de vicios, siendo en realidad que trataban de mantenerlos en la ignorancia, sometidos y desorganizados sin conciencia de clase (33). Para 1872 la industria textil estaba en manos de extranjeros y los mexicanos sólo podían aspirar a ser obreros, -- ya que en los últimos años del siglo XIX con la industrializa- -- ción del país y con la construcción del ferrocarril surgió un -- gran número de fábricas.

FERROCARRILES, en un principio sus trabajadores se or- ganizaron en hermandades de operarios extranjeros, tomando como lapso de formación de proletariado ferroviario de 1880 a 1890, -- las primeras organizaciones profesionales de esta rama se dieron entre empleados y obreros de talleres, una de ellas lo fue la -- "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", consti- tuida en 1890, por un mensajero, dos jefes de estación, dos ga- rroteros, un médico, un comerciante (34). Posteriormente en -- 1897 surge la "Confederación de sociedades Ferrocarrileras" de -- la República Mexicana, cuyos líderes en 1904 formaron la "Liga-

-----  
(33) ENRIQUE FLORESCANO, et. al. op. cit. pág. 332

(34) JUAN FELIPE LICAL, Idem. pág. 26

"Asociación de Empleados de Ferrocarril" basada en lineamientos sin-  
dicales más claramente definidos.

A pesar del desarrollo que se daba en el proletariado  
mexicano, ésta a principios del siglo no estaba preparado para  
utilizar acertadamente las actividades del sindicato. Y en cuan-  
to a esta palabra "sindicato" se empleó por primera vez en 1866,  
por una agrupación de zapateros franceses, para significar la --  
asociación que formaban los asalariados con el objeto de aprove-  
char colectivamente la fuerza económico-social en representación  
de sus intereses (35). En nuestro país dicha palabra se empleó  
en el período revolucionario y más tarde con la Constitución de  
1917 obtuvo su reconocimiento legal. A este respecto Rocío Gua-  
darrama hace un análisis cronológico de los sindicatos dividién-  
dolos en dos: El primero de 1906 a 1916 donde el sindicalismo --  
se caracteriza por diversas formas de organización de trabajado-  
res para hacer valer sus derechos; el segundo de 1917 a 1928 ca-  
racterizado por las luchas obreras que adquirieron la doble di-  
mensión de lo económico y lo político, representados por la --  
CRGM y el Partido Liberal (36). Nuestro sindicato ha cobrado ma-  
yor fuerza con la Constitución de 1917 y su artículo 123 en don-  
dese reconoce el derecho de los trabajadores para organizarse --  
profesionalmente.

-----  
(35) EDELMIRO MALDONADO, Breve Historia del Movimiento Obrero,  
pág. 53  
(36) ROCÍO GUADARRAMA, Los Sindicatos y la Política en México,  
pág. 13 a 19

## C A P I T U L O   I I

### DESARROLLO ESTRUCTURAL Y ADMINISTRATIVO DE LAS PRINCIPALES ORGANIZACIONES DE OBREROS Y SUS OBJETIVOS FUNDAMENTALES.

#### A) GRAN CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO

- 1.- Origen
- 2.- Fines Fundamentales
- 3.- Administración y dirigentes
- 4.- Desarrollo e influencia en el sector social

#### B) HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO

##### CANANEA

- 1.- Organizaciones previas a la huelga y su finalidad.
- 2.- Causas que propiciaron éste movimiento
- 3.- Consecuencias

##### RIO BLANCO

- 1.- Organizaciones previas a la huelga y su finalidad.
- 2.- Causas que propiciaron éste movimiento
- 3.- Consecuencias

#### C) LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL

- 1.- Origen
- 2.- Objetivos
- 3.- Administración y Dirigentes
- 4.- Desarrollo e influencia en el sector social

#### D) FEDERACION DE SINDICATOS OBREROS DEL DISTRITO - FEDERAL

- 1.- Concepto de Federación
- 2.- Finalidad de su creación
- 3.- Estructura, Administración y líderes
- 4.- Evolución y consecuencias que genera

- E) PRIMER CONGRESO OBRERO
  - 1.- Surgimiento
  - 2.- Fines fundamentales
  - 3.- Administración y dirigentes
  - 4.- Desarrollo e influencia en el sector social
  
- F) CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA (CROM)
  - 1.- Concepto Etimológico
  - 2.- Origen
  - 3.- Finalidad de su creación
  - 4.- Estructura, administración y líderes
  - 5.- Desarrollo e influencia en el sector social
  
- G) CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (CTM)
  - 1.- Antecedente inmediato
  - 2.- Finalidad de su creación
  - 3.- Estructura, administración y líderes
  - 4.- Programa de acción de la CTM
  - 5.- Influencia en el sector social
  - 6.- Consecuencias que genera
  
- H) CONGRESO DEL TRABAJO
  - 1.- Origen
  - 2.- Funciones
  - 3.- Estructura
  - 4.- Administración
  
- I) SINDICATOS INDEPENDIENTES
  - 1.- Surgimiento
  - 2.- Finalidad de su creación
  - 3.- Estructura y administración
  - 4.- Consecuencias que genera
  
- J) SINDICATOS DE PATRONES
  - 1.- Formación
  - 2.- Finalidad de su creación
  - 3.- Estructura y administración
  - 4.- Consecuencias que genera

## CAPITULO II

### DESARROLLO ESTRUCTURAL Y ADMINISTRATIVO DE LAS PRINCIPALES ORGANIZACIONES DE OBREROS Y SUS OBJETIVOS FUNDAMENTALES.

Nuestras organizaciones obreras, no se han dado por -- generación espontánea, sino que han sido y seguirán siendo el resultado de las necesidades sociales de una etapa y lugar determinados, que poco a poco a través del tiempo se han ido perfeccionando dada la conciencia de clase que ha ido tomando el proletariado, por lo que en el presente capítulo trataremos el desarrollo estructural y administrativo, así como los objetivos fundamentales que han operado en dichas organizaciones.

#### A) GRAN CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO

1.- ORIGEN. Se le conoce también como "Gran Círculo de obreros Metropolitanos" (1), formado el 16 de septiembre de 1872, por diversos grupos organizados en cooperativas, mutualidades y hermandades entre las que figuraban: La Unión de Tejedores del Distrito Federal de Tlalpan; Unionistas de Canteros; Mutua del ramo de Sombrerería; etc., grupos estos que no eran considerados sindicatos (2). No obstante ésta agrupación fué el -- primer paso del proletariado mexicano para la formación de una -- unión a nivel nacional (3) y el punto de partida del sindicalismo mexicano; al formarse contaba con cerca de ocho mil personas, en su mayoría obreros textiles.

2.- FINES FUNDAMENTALES. Su objetivo principal era -- coordinar a las agrupaciones ya existentes para luchar por su -- bienestar y mejorar la situación de la clase obrera, así como vigilar los intereses de esta.

Dentro de sus determinaciones se contemplaba el acceso

-----  
(1) JACINTO HUITRON, Origen e Historia del Movimiento Obrero en México, pág. 45

(2) EDELMIRO MALDONADO, Breve Historia del Movimiento Obrero -- pág. 23 a 24

(3) I. VIZGONVA, La Situación de la Clase Obrera en México -- pág. 127

El de obreros simpatizantes que lo desearan; el de los patrones que trataran bien a sus trabajadores, con la condición de -- que no fueran miembros de algún partido político; dejándose en libertad el ejercer el derecho de ciudadanía; igualmente apoyaba las huelgas y luchas para obtener mejores salarios, la disminución de la jornada de trabajo, el seguro de vejez, las casas de asilo y las escuelas primarias y de oficio. Su objetivo final -- era la emancipación de los trabajadores, que tenía que ser obra de ellos mismos, utilizando para ello como medio final la revolución social que debía conducir a la justicia y al socialis- -- mo (4).

Lo importante de esta organización fué su reglamento, al que se aprobó en su Consejo Directivo el 2 de junio de 1874, componiéndose por siete cláusulas que disponían:

" I. Mejorar por todos los medios la situación de la -- clase obrera, ya sea en su condición social; ya en la moral y económica.

II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de -- los capitalistas y maestros de talleres.

III. Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de la revolución.

IV. Proteger la industria y al progreso de las artes.

V. Aliviar en sus necesidades a los obreros.

VI. Propagar entre la clase obrera la instrucción -- correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

VII. Establecer todos los círculos necesarios en la -- República a fin de que estén en contacto los obreros -- de los Estados con los de la Ciudad" (5).

A éste reglamento Trueba Urbina lo considera como la primera norma de derecho administrativo sindical laboral, ya que contenía -- en sus estatutos objetivos determinados, creados por la propia --

(4) EDELMIRO MALDONADO, op. cit. pág. 26

(5) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. pág. 1395 (cita a Gastón García Cantú; El socialismo en México, 1969. pág. 92)

organización para su beneficio colectivo.

3.- ADMINISTRACIÓN Y DIRIGENTES. El Gran Círculo de Obreros Libres era una estructura organizativa en la que había diversas líneas políticas, llegando a ser una de las organizaciones más importantes porque tenía sucursales en diversos puntos del país, además su periódico el "Socialista" fue el primer promotor de los Congresos Obreros de 1876 y 1880, pretendiendo la unificación de los obreros (6).

Su primer directiva se formó en 1872 y se componía de: Un Presidente, función que desempeñaba Epifacio Romero; Vicepresidente, Juan Mata Rivera; Un primer secretario, Juan B. Marmolejo y un segundo secretario, Víctor Mireles. Reeligiéndose toda su directiva en 1873, sólo que se agregaron cuatro puestos más; estos eran: Un primer prosecretario; segundo prosecretario, un tesorero y un contador, ampliándose nuevamente en 1874, presidiendo esta vez por Abraham Olvera, volviendo a ocupar la presidencia en 1875 Epifacio Romero (7).

Para 1879 esta organización cayó en manos de agentes oficiales apoderados del control de la organización; entre los nuevos dirigentes se encontraban personas que habían tenido una participación importante en el gobierno del General Díaz, para neutralizar las organizaciones obreras; como Carlos Olaguibel y Arista, que fue representante del gobierno en las exposiciones de San Luis Misuri y Chicago y posteriormente secretario de Hacienda; y Pablo Macedo otro de los líderes que también fue funcionario de dicha secretaría. Sus genuinos líderes desconocieron al Círculo y formaron el Congreso Obrero, grupo antiporfirista, refugiándose en el Estado de Zacatecas (8).

4.- DESARROLLO E INFLUENCIA EN EL SECTOR SOCIAL. Su primer actividad fue convocar a un Congreso permanente con obje-

(6) JUAN FELIPE LEAL, Del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura, pág. 233

(7) JUAN FELIPE LEAL, op. cit. pág. 233

(8) BARRY CARR, El Movimiento Obrero y la Política en México -- pág. 27

precisas, relacionados con la instrucción de los obreros y los hijos de estos; el establecimiento de talleres; las garantías políticas y sociales, la variación del tipo de jornal, etc. Dicho congreso se realizó el 6 de marzo de 1876, lanzando su primer manifiesto el 17 de abril de ese mismo año con los siguientes puntos:

- 1.- La instrucción de los obreros adultos y la enseñanza o educación obligatoria para los niños de estos.
- 2.- Establecimiento de talleres, en los cuales se proporcione trabajo al artesano, con independencia del particular y el capitalista, para ponerlo al cubierto de la miseria, auxiliarlo en sus enfermedades, amparar lo en sus desgracias y alejarlo de la posibilidad de que sea deudor, porque el hombre avasalla muchas veces al decoro personal.
- 3.- El desempeño eficaz de conseguir; ya sean en todo tiempo ... las garantías políticas y sociales, y que el servicio militar, no recaiga exclusivamente en ellos, sino que se distribuya de manera equitativa entre los hijos de la República, sabios e ignorantes, pobres o ricos.
- 4.- El aseguramiento de la plena libertad en su elección de funcionarios públicos, la absoluta autonomía en su conciencia y en su culto, la exigencia legal contra las exigencias o desigualdades de que pudiera revestirse los impuestos, y un sistema de protección ilustrada para la industria y para las artes.
- 5.- El movimiento de los procuradores generales de los obreros, encargado de gestionar y promover ante las autoridades federales y de los Estados, todo aquello que pudiera ser provechoso o necesario para los mismos.
- 6.- La fijación del tipo de salario en todos los Estados de la República, según lo requieran las circunstancias de la localidad del ramo de que se trate, o sea la valoración del trabajo por los mismos trabajadores, con el propio derecho de los capitalistas para poner -

precio a los objetos que forman su capital" (9).

Para algunos autores éste manifiesto carece de fundamentación de clase bien definida, porque era una mezcla de ideas cooperativas y mutualistas, con influencias de teorías del socialismo utópico de Fourier Owen (10).

Debido a que ésta organización se formó y desarrolló en el régimen porfirista no pudo alcanzar un desarrollo adecuado, dado que en esa época existía gran privilegio hacia los extranjeros que contaban con la protección y garantías del gobierno. Siendo en el segundo congreso del Círculo en donde chocaron los intereses entre sus componentes, debido a que unos estaban a favor del cooperativismo y otros con el socialismo, clausurandose finalmente en 1883; comentándonos Luis Araiza al respecto "la inconsistencia de un programa, la debilidad de la fuerza, la falta de madurez en los problemas que trae aparejada la cuestión social, la indecisión de la lucha, y la falta de ideología precisa frente a la gigantesca hostilidad y represión de un régimen de odiosa dictadura, llevaron al fracaso y al exterminio al Gran Círculo de Obreros de México" (11).

Pero a pesar de su poca fuerza, éste grupo es considerado como la primera central de trabajadores mexicanos, en virtud de que algunos estudiosos del tema afirman que fue la primera central de trabajadores organizados a nivel nacional, dado que contaba con características de Confederación Nacional, sobre todo porque trataba de unir a las agrupaciones existentes.

#### B) HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO

Las huelgas de Cananea y Río Blanco marcaron un importante paso en la historia del movimiento obrero mexicano, pues fueron el antecedente que sentó las bases para la posterior lucha revolucionaria de 1910, siendo éste su logro inmediato, dado que ambas fueron violentamente reprimidas en el gobierno del Ge-

[9] LUIS ARAIZA, Historia del Movimiento Obrero. Tomo I pág. 17

[10] I. VIZGONOVA, La situación de la Clase Obrera en México -- pág. 122

[11] LUIS ARAIZA, op. cit. Tomo I. pág. 17

Manuel Porfirio Díaz.

#### C A N A N E A

1.- ORGANIZACIONES PREVIAS A LA HUELGA Y SU FINALIDAD. En 1906 ya existía el Partido Liberal Mexicano representado por Ricardo Flores Magón que fungía como presidente; por Juan Sarabia, como vicepresidente; Antonio I. Villarreal, como secretario; Enrique Flores Magón como tesorero; Librado Ribera, como primer vocal; Manuel Sarabia como segundo vocal y Rosalío Bustamante como tercer vocal. Su programa en el capítulo "Capital y Trabajo" contemplaba la jornada de ocho horas, el salario mínimo, la prohibición de trabajo a menores de catorce años, indemnización por accidentes, reparto de tierras, enseñanza laica obligatoria, etc. Dicho partido influyó de manera notable en el espíritu de las organizaciones tales como la Unión Liberal Humanidad y el Club Liberal de Cananea.

El 16 de enero de 1906 un grupo de mineros en forma secreta se reunieron para constituir la organización denominada "Unión Liberal Humanidad" quedando integrada su Mesa Directiva por Manuel Dieguez como presidente; Francisco M. Ibarra como vicepresidente y Esteban Baca Calderón como secretario, elaborando se y aprobándose en esa misma reunión sus estatutos, de los que aunados al acta constitutiva enviaron una copia a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano que se encontraba en San Louis Missouri, para establecer un enlace y una coordinación de actividades entre la recién formada organización y el Partido Liberal; en sus estatutos se observan disposiciones para apoyar las resoluciones tomadas por la Junta del Partido, para propagar las ideas de libertad; disposiciones para acrecentar el número de miembros; y para mantener en secreto ésta organización; igualmente en ellos se prevén los cambios de Mesa Directiva, períodos de duración de la misma, etc. Para el 5 de mayo del mismo año la Unión Liberal organizó un mitín, con el fin de reunir un mayor número de trabajadores, participando en éste evento craderos como Lázaro Gutiérrez de Lara, quien logró el respaldo de la multitud al expresar sus ideas socialistas; y Esteban Baca Calderón, secretario de dicha agrupación.

En ese mismo año surgió otra organización conocida como "Club Liberal de Cananea", encabezado por Lázaro Gutiérrez de Lara, agrupando a trabajadores de diversos oficios y actividades y aceptaba la sujeción a todas las resoluciones que dictara la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

La finalidad de las organizaciones era propagar las ideas de libertad por las que luchaba el Partido Liberal (12) y evidentemente fortalecer al movimiento obrero, objetivo que los llevó a organizar la huelga de Cananea que estalló el 31 de mayo de 1906.

2.- CAUSAS QUE PROPICIARON ESTE MOVIMIENTO. El hecho de que los trabajadores extranjeros gozaran de los privilegios de representación y trato, buen salario, menos horas de trabajo y escaso esfuerzo físico, además del derecho exclusivo en el escalfón para ocupar puestos superiores fueron las causas principales para que se desatara la huelga de Cananea.

Fue el 31 de mayo de 1906, que los mayordomos de la mina "Oversight" notificaron a los trabajadores que la extracción de metal se realizaría bajo las nuevas normas contenidas en el contrato celebrado entre "The Cananea Consolidated Copper Cu" y los mayordomos, otorgándoles a estos últimos amplias facultades para reducir personal; seguir pagando los mismos salarios y para exigir mayor rendimiento en las labores a los obreros a quienes dejaba éste contrato en estado de indefensión ante los mayordomos. Esto motivó la indignación de los trabajadores del mineral declarándose en huelga como respuesta a tal agresión, el primero de junio de 1906, animando a los huelguistas la presencia de Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón (13). Por su parte las autoridades no se hicieron esperar, y se presentaron ante los huelguistas, el presidente municipal doctor Filiberto V. Barrios; el comisario de Ronquillo, Pablo Rubio y el juez auxiliar Arturo Carvillo; que sugirieron la formación de una co-

-----  
(12) EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales, pág. 176

(13) LUIS ARAIZA, Historia del Movimiento Obrero Mexicano. ---  
Tomo II, pág. 50 a 51.

misión y la realización de una reunión mixta de obreros y patrones; el comité huelguista quedó integrado por catorce delegados, entre los que destacan Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón; dicho comité formuló las siguientes peticiones: en primer lugar declaraba al pueblo obrero en huelga obligándose a trabajar sólo si destituían de su cargo al mayordomo del nivel 19; si percibían un salario de cinco pesos con ocho horas de trabajo; la ocupación del setenta y cinco por ciento de mexicanos y veinticinco por ciento de extranjeros teniendo ambos las mismas aptitudes; solicitaban también hombres con nobles sentimientos que estuviesen al cuidado de las jaulas para evitar toda clase de fricción; e igualmente que se diera el derecho de ascenso en el escalafón para los mexicanos. Dichas demandas, que eran por las que ellos luchaban fueron calificadas de absurdas por el abogado de la empresa, manteniéndose a este respecto firme el comité de los mineros. Posteriormente los huelguistas realizaron una marcha a Ronquillo, lugar en donde se encontraban las oficinas generales de la "Cananea Consolidated Copper Co", por lo que el presidente de esta Willian C. Green, para justificar la violencia en contra de los marchistas se puso en contacto con los hermanos Metcalf quienes cerraron la maderería que era la única planta que faltaba por paralizar y generalizar la huelga, dichos hermanos recibieron a los obreros marchistas con manguerazos de agua lo que provocó su furia y se lanzaron a abrir las puertas, pero fueron balaceados por George A. Metcalf, la reacción de los obreros fue incendiar la maderería perdiendo ahí la vida los hermanos Metcalf; al regresar los trabajadores a Cananea fueron acribillados por la policía privada del presidente de la Compañía, viéndose precisados los trabajadores a robar las armas de las casas de empeño, desatándose un combate por lo que intervino la fuerza armada extranjera que después de combatir con los obreros abandonaron el país, presentándose posteriormente el general Luis Torres quien ordena a los huelguistas desempeñar sus labores en un plazo de veinticuatro horas so pena de incorporar a las filas de batallones del ejercito popular al que no obedeciera.

Finalmente los dirigentes de la huelga fueron aprehendidos, encarcelados y condenados.

Para Nestor de Buen, esta huelga surgió de un proceso de politización generado de abajo hacia arriba "... de la masa -- hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista previamente un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. La falta -- de malicia y formación sindical es la que determina la manera -- inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas, y al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes" (14).

3.- CONSECUENCIAS. Las consecuencias que generó éste movimiento no fueron inmediatas, se dieron poco a poco, viéndose por ejemplo en las leyes laborales a las que le dieron un contenido real y no teórico al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato, emplear mayor número de trabajadores nacionales en las empresas; otra de estas consecuencias -- fue que el obrero empezó a tomar conciencia de su situación y -- vió la importancia de organizarse, dado que sin una organización previa toda lucha encaminada al mejoramiento y conquista de los derechos laborales está condenada al fracaso y al inevitable choque de violencia entre autoridad y trabajador, por lo que también se dió el fortalecimiento de organizaciones obreras y la -- protección legal para el trabajador.

Esta huelga fue el resultado de la acción colectiva y de la coordinación de esfuerzos con la Junta Organizadora del -- Partido Liberal Mexicano, el cual orientó al movimiento forjando su espíritu rebelde (15), por lo que éste movimiento revela la oposición abierta de la clase obrera ante la dictadura porfirista poniendo al desnudo la unión del porfirato con el imperalismo yanqui y porque se le considera como el precursor de la -- revolución (16).

(14) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, pág. 291

(15) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 53

(16) EDELMIRU MALDONADO, Breve Historia del Movimiento Obrero, pág. 40

R I O B L A N C O

1.- ORGANIZACIONES PREVIAS A LA HUELGA Y SU FINALIDAD.

Con los acontecimientos de Cañanaga, los obreros empezaron a adquirir conciencia de clase, lo que dió lugar a la formación de organizaciones laborales con objetivos un poco más precisos, como lo fue el "Gran Círculo de Obreros Libres", fundada el 6 de junio de 1906 por José Neira y José Rumbia, de tendencias magonistas. El objetivo de ésta central era hacer valer los derechos del trabajador frente al patron y al gobierno ostentado por el General Porfirio Díaz; otros de sus objetivos eran; su unificación con la Junta Revolucionaria que presidía Ricardo Flores Magón; luchar contra los abusos del capitalismo a través de la agitación, la organización obrera, los mitines y la difusión de su periódico "Revolución Socialista" (17). Sus principios se basaban en el Manifiesto de los Flores Magón "Guerra al tirano que nos vende, al comerciante que nos roba, y al patrón que nos explota; guerra sin cuartel... por la razón o por la fuerza" -- (18).

2.- CAUSAS QUE PROPICIARON ESTE MOVIMIENTO. Los fatales sucesos de Río Blanco se desencadenaron a partir de septiembre de 1906, en que los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala formaron el "Centro Industrial -- Mexicano" como organismo de defensa patronal y al que más tarde se adhirieron los dueños de otras fábricas (19). En dicho centro se aprobó el "Reglamento para fábricas de hilados y tejidos de algodón", el que trataba de impedir la organización de obreros; la admisión de huéspedes, sin permiso de la administración, en las habitaciones que la fábrica proporcionaba a los obreros, con el propósito de evitar reuniones; fijaba catorce horas de labor (20); prohibía la lectura de periódicos o libros no autori-

(17) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 53

(18) MARGUERITE RUTH CLARK, La organización Obrera en México. -- pág. 18 y 19

(19) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 103

(20) EDELMIRO MALDONADO, op. cit. pág. 40

zados por la administración; el descuento de salarios para fiestas cívicas y religiosas, etc. Este reglamento se publicó el -- 4 de diciembre de 1906, y tras de pláticas infructuosas entre -- patrones y obreros, los trabajadores poblanos se lanzaron a la -- huelga en demanda de: la derogación del reglamento; la supresión de multas que tenían que pagar por los instrumentos que rompieran; disminución de la jornada de trabajo y aumento de salarios (21). Como represalia, los patrones realizaron un paro con el -- objeto de dejar a los huelguistas sin medios de subsistencia para doblegar su espíritu de lucha; dicho paro se suscitó en Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, por lo que todos los obreros de Puebla y Tlaxcala se lanzaron a la pelea e igualmente en la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestaron contra tal procedimiento industrial y -- expresaron su solidaridad en los de Puebla y Tlaxcala, lanzándose también a la huelga, lo que originó una huelga general que -- abarcó 80 fábricas y 25 000 trabajadores (22) en demanda de: la derogación del reglamento, la disminución de la jornada laboral, supresión de las tiendas de raya; un trato más humanitario; primas para los inválidos en el trabajo; aumento de salarios, etc. Pero dadas las circunstancias el arzobispo de Puebla propuso la intervención del General Porfirio Díaz como árbitro del conflicto, aceptándose la propuesta tanto por obreros como por patrones, el laudo arbitral se dio a conocer el 4 de enero de 1907 a la -- Comisión de Trabajadores; dicho laudo, lamentablemente no satisfacía las demandas laborales, calificándolo Trueba Urbina como -- una burla sarcástica en donde los trabajadores advirtieron que -- el árbitro no era más que un instrumento de los industriales -- (23), lo que provocó una reacción violenta contra el dictador y el rechazo hacia el laudo que imponía la vigencia del odiado reglamento, los trabajadores se negaron a regresar a sus labores, contrariando el artículo primero del laudo arbitral que expresa-

-----  
(21) UNAM, Nuestro México, las Huelgas de Cananea y Río Blanco - 1906-1907. pág. 4

(22) EDÉLMIRO MALDONADO, op. cit. pág. 41

(23) ALBERTO TRUEBA URBINA, Evolución de la Huelga. pág. 86

ba el retorno a las labores desde el día 7 de enero de 1907; con lo que se tornó más crítica la situación para los huelguistas que parecían de viveres, y desesperados por cotenerlos se lanzaron a las tiendas de raya cuyo propietario era Víctor García quien se negó a darles crédito, dando lugar a que los obreros prendieran fuego a la tienda de raya, y continuaron su marcha a Nogales y Santa Rosa, en donde abrieron las cárceles y quemaron las demás tiendas. La trágica consecuencia inmediata de éste movimiento fue el asesinato y fusilamiento de obreros; la disolución total del Gran Círculo de Obreros y el regreso de los trabajadores a sus labores el 10 de enero de 1907.

3.- CONSECUENCIAS. Las consecuencias que consideramos importantes son: Que por primera vez en la historia obrera se solicita la intervención de un tercero, en éste caso el gobierno, para la solución de un conflicto; la prohibición de las tiendas de raya en el futuro régimen revolucionario; y que al igual que la huelga de Cananea dio cuerpo a la ley laboral en lo que respecta a la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de salarios, el derecho de preferencia de mexicanos, así como la evolución de una mentalidad mutualista a una conciencia de clase, lo que les permitió darse cuenta de la fuerza que adquirían al actuar como grupo organizado y de presión en demanda de mejores condiciones de vida. Es importante señalar que también dio lugar al nacimiento de asociaciones de resistencia, ya que para 1909 ya existía la "Unión de Linotipistas Mexicanos" que posteriormente tomó el nombre de "Confederación Nacional de Artes Gráficas".

### C) LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL

La Casa del Obrero Mundial, que desde éste momento -- abreviaremos con las siglas "COM" como es conocida en la historia, más que una organización sindical fue un centro cultural en donde se instruyó a los trabajadores que a ella concurrían y de donde surgieron líderes obreros que posteriormente desempeñaron un importante papel en el movimiento laboral, por lo que consideramos esencial señalar la organización y las causas relaciona-

das con su origen inmediato.

1.- ORIGEN. Es en 1912 en que brota con mayor fuerza el sindicalismo, siendo a principios de ese año cuando surge: El Partido Socialista y el Partido Popular Mexicano, ambos con diversas actividades; debido a que al primero de ellos concurrían libres pensadores y al segundo políticos de afiliación maderista. Pero por divergencias ideológicas suscitadas en el Partido Socialista éste se dividió y los idealistas que formaban éste partido dieron vida al Grupo Anarquista "Luz" el 30 de junio de 1912 (24), integrándose por Eloy Armenta, Luis Méndez, Juan Francisco Moncalzano, Jacinto Muítrón, Pioquinto Roldán, Rodolfo Ramírez, J. Trinidad Juárez, Fernando González, considerándose a éste grupo como el que dio fuerza al movimiento mexicano, su intención original era la formación de una escuela racionalista con los principios ideológicos de Francisco Ferrer que había implantado en España, pero dicho proyecto no se pudo realizar debido a que fueron detenidos sus dirigentes, entre los que figuraba Juan Francisco Moncalzano, anarquista colombiano, deportado por nuestro gobierno, lo que dio lugar a que el Grupo "Luz" emprendiera los preparativos para formar la COM, la que se abrió durante la celebración de un mitin (25), surge primeramente con el nombre de "Casa del Obrero" adoptando en 1913 el nombre de "Casa del Obrero Mundial" (26), con la celebración del primero de mayo de ese año, usando el nombre completo y la bandera roja-negra como emblema. Es por ello que algunos autores la consideran como el producto de las reuniones y discusiones de un grupo pequeño de obreros de tendencias anarquistas que van con agrado un cambio social y económico (27). Siendo la primera organización que dio coherencia al movimiento laboral, porque con su apoyo surgieron varios sindicatos en el territorio mexicano, teniendo su actividad fuerte influencia en el desarrollo de los --

(24) LUIS ARAIZA, Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo III, pág. 10

(25) BARRY CARR, op. cit. pág. 46

(26) LUIS ARAIZA op. cit. Tomo III, pág. 34

(27) MARJORIE RUTH CLARK, op. cit. pág. 27

acontecimientos que México vivía en esa época ya que trataba de desarrollar la conciencia de clase de los trabajadores.

La COM se constituyó con agrupaciones tales como; la Confederación Nacional de Artes Gráficas, Unión de Canteros y Albañiles, Unión de Sastres, Unión de Conductores de Coches; contando además con grupos ideológicos como el del periódico "Luz" y la Escuela Racionalista, igualmente se incorporaron a ella varias ideologías como la anarquista, socialista y reformista o incluso muchas organizaciones se hicieron miembros de ésta, por lo que en poco tiempo se convirtió en un centro de agitación y propaganda en nuestro país (28), ya que se difundían en ella ideas para instruir a los trabajadores y empezar a formar la base del desarrollo de la conciencia de clase laboral (29).

2.- OBJETIVOS. Como ya lo hemos mencionado la COM no fue una Confederación sindical, sino un centro de reunión para los trabajadores intelectuales y manuales donde intercambiaban ideas sus miembros y se publicaba propaganda que se difundía en el país, con el objeto de adoctrinar a la clase obrera, siendo en sus primeros meses de vida un centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas (30). Y su objetivo fundamental fue la libertad de pensamiento, de libre acuerdo y libre federalismo, así como dirigir e imprimir al proletariado mexicano en las modalidades de su lucha tratando de señalar una solución a los problemas sociales, políticos y económicos a los que se hallaba un tanto ligada (31), comentando al respecto el maestro Luis Araiza "Todo movimiento social de hondas raíces que surgió al calor de las luchas libertarias, tiene como finalidad suprema y consecuencia lógica, la transformación de los regímenes imperantes" (32).

-----  
(28) CHASSEN LOPEZ, Lombardo Toledano y el Movimiento Obrero Mexicano 1917-1940. pág. 21

(29) ROCIO GUADARRAMA, Los Sindicatos y la Política en México. pág. 26

(30) LUIS ARAIZA, op. cit. Tomo III, pág. 17

(31) JACINTO HUITRON, op. cit. pág. 251

(32) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 23

Cuando la COM se unió al Constitucionalismo su propaganda tenía tres objetivos que eran: 1) La unificación de su alianza con Carranza; 2) La lucha contra la influencia Villista y Zapatista y 3) La difusión de la doctrina sindicalista y la organización de los obreros en todo el país (33).

3.- ADMINISTRACION Y DIRIGENTES. A la COM se le consideraba como el resultado de un acto cultural, por lo que no existió una acta de fundación, ni un comité ejecutivo; no obstante, contaba con un Consejo Administrativo; con un tesorero cuya función la desempeñaba Luis Méndez y un administrador ocupando éste puesto Jacinto Huitrón. Para 1913 se componía por catorce municipalidades, catorce uniones y catorce ligas y círculos y en 1914 existía un predominio de organizaciones sindicales.

Entre sus miembros destacaban: Francisco Moncaleano, - Rafael Quintero, Luis Méndez, Pioquinto Roldan, Agapito León -- Sánchez, Jacinto Huitrón, Eloy Armenta, Antonio Díaz Soto y Gama, Celestino Gasca, Rosendo Salazar, Serapio Rendon, Hilario Carrillo, Jesús Urrueta, estos tres últimos diputados proletarios. Sus componentes más activos eran perseguidos por el primer jefe del Constitucionalismo en toda la Nación.

Para 1915 la COM decidió formar parte del gobierno -- Constitucionalista, teniendo como dirigentes a Samuel O. Yudico, como Secretario General; Roberto C. Valdéz, como Secretario del interior; Juan Tudo, como secretario del exterior; Leonardo Hernández, como Tesorero; J. Felix Martínez, como bibliotecario -- (34). Al concluir la participación de la COM con el gobierno -- Constitucionalista, algunos de sus líderes fueron aprehendidos y llevados a Quintana Roo por el delito de hacer propaganda entre los trabajadores.

Para Luis Araiza, los líderes de la COM fueron "... - los paladinos de la Casa del Obrero Mundial, en su militancia de 1912 a 1916, fueron hombres increíbles ... incorruptos, rectos,

-----  
(33) BARRY CARR, op. cit. pág. 68

(34) ROSENDO SALAZAR, Las pugnas de la Gleba. pág. 78, 79

hombres, honrados, justos, equitativos y desinteresados a carta cabal" (35). Igualmente Rosendo Salazar nos dice que de 1913 a 1915 la Casa fue una marcha de paladines que lucharon por una clase apartada de los vicios (36). No obstante lo anterior, el liderazgo de la CUM estaba controlado por pequeños burgueses, debido a que los sindicatos de mayor influencia eran de tipógrafos, sastres, canteros, zapateros y no de la base de trabajadores asalariados, lo que no permitió que dejara como herencia a las organizaciones futuras hombres de inteligencia clara, espíritu rebelde, sanos y sobre todo desinteresados.

4.- DESARROLLO E INFLUENCIA EN EL SECTOR SOCIAL. Al surgir la CUM, Madero desconfiaba del movimiento obrero, y sobre todo porque el periódico "Nueva Era" la denunciaba como centro que participaba de ideas disolventes y propaganda que iba en contra del gobierno, asegurando que sus doctrinas eran anarquistas, por lo que Madero la mandó a clausurar, encerrando a sus integrantes y expulsando a Moncaleano. Estas medidas represivas ocasionaron que a lo largo de 1912 y 1913 se formaran nuevas organizaciones entre las que destacaron: La Unión Minera Mexicana en el Norte del país; la Confederación de Trabajadores de Torreón, Coah.; La Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, en Veracruz; El Sindicato Mexicano de Electricistas; La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal; la Federación de Obreros y Empleados de la Cía. de Tranvías de México, S. A., y muchas otras más, organizaciones que a pesar de su debilidad pusieron de manifiesto el espíritu de lucha de los trabajadores.

En 1913 tomó a su cargo los eventos del primero de mayo recordando en esa fecha a los martires de Chicago de 1886 (E.U.A.), haciendo acto de la entrega a la Cámara de Diputados de las peticiones para reglamentar la jornada de ocho horas; un descanso a la semana; la vigencia de una ley sobre indemnizaciones por pago de accidentes de trabajo y que se reconociera la --

-----  
(35) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 107, Tomo III

(36) ROSENDO SALAZAR, La Casa Del Obrero Mundial. pág. 52

personalidad de las directivas sindicales. Poco tiempo después fue asesinado Francisco I. Madero por lo que la COM denuncia públicamente a Huerta como autor del hecho, no haciéndose esperar la represión gubernamental, la que ordena clausurar el local, -- confiscar la imprenta y aprehender a sus líderes (37). Es por -- ello que se considera que en el gobierno de Huerta se da una política represiva contra las actividades sindicales. Pero una -- vez que es vencido Huerta por Obregón y las fuerzas constitucio- -- nalistas, la COM vuelve a abrir sus puertas el 21 de agosto de -- 1914, tratando de promover nuevamente la organización revolucio- -- naria de las masas para lo cual establece relaciones con Obregón, quien comprendiendo la importancia del apoyo obrero acepta esta- -- relación dado que la lucha armada se dividía en tres fracciones: la Carrancista; la Villista y la Zapatista, por lo que la COM -- convoca a una Asamblea General para resolver su situación frente a estas tres corrientes, resolviendo formar parte de las fuerzas Constitucionalistas, desgraciadamente ésta decisión no fue unáni- -- ma y algunos de sus miembros se unieron individualmente a las -- fuerzas villistas y zapatistas. Por su parte Carranza, que no -- confiaba en la masa proletaria se negó a entrevistarse con la -- comisión de la COM, dejando el asunto en manos de Rafael Zabarán Capmany, Secretario de Gobierno al que prometió que los trabaja- -- dores alcanzarían mejores condiciones de vida al lado del consti- -- tucionalismo (38), firmandose el pacto que se estableció entre -- ambos el 17 de febrero de 1915 en donde el gobierno se comprome- -- tía a dictar leyes apropiadas para mejorar las condiciones de -- los trabajadores; apoyar la formación de sindicatos; por su parte la COM se comprometía a proporcionar elementos por medio de -- los "batallones rojos" formados por trabajadores, igualmente las -- mujeres tomaron parte con el grupo "Agrata" que constituía el -- equipo de enfermeras, comandándose Rosendo Salazar, que al for- -- mar parte la COM del gobierno constitucionalista "se determinó --

(37) NESTOR DE BUEN LOZANO, Ourecho del Trabajo. Tomo I, pág. -- 290

(38) ROSENDO SALAZAR, op. cit. pág. 79

que ninguno de sus dirigentes, ni tampoco miembro destacado de la Casa aceptaría grado militar, puesto administrativo o cargo de elección popular al efecto de evitar cualquier "arrivismo" -- (39).

Desfavorablemente fueron utilizados, no contra la burguesía, sino para acabar con el movimiento campesino, con fines contrarrevolucionarios. A pesar de ello la importancia de los batallones "rojos" fue que ampliaron el campo de actividad de organización de la COM en todo el país; y política e ideológicamente sentó las bases que fueron utilizadas por la burguesía gobernante para controlar el movimiento obrero. Y una vez concluida su participación con el gobierno, éste se negó a cumplir con el pacto y por el contrario trataba de deshacer las organizaciones de obreros, ordenando la expulsión de la COM del local que ocupaba, así como la aprehensión de sus líderes, por lo que Carranza, el primero de agosto de 1916 expide un decreto en donde sancionaba a todo aquel que formara organizaciones o huelgas con la pena de muerte, basándose para ello en la ley del 25 de enero de 1862 -- que Juárez había usado contra los traidores a la patria. Dejando de existir la COM el 2 de agosto de 1916, estando en el poder Venustiano Carranza, por causa de la ley marcial que ordenaba juzgar a los obreros en fueros militares a pesar de ser civiles (40).

Por todo lo anterior, la Casa del Obrero Mundial fue el primer factor coordinador obrero y escuela de adiestramiento de los primeros líderes obreros, debido a que propició la formación de sindicatos en todo el territorio nacional, convirtiéndose en fuerza dominante y representativa del movimiento obrero durante el lapso comprendido del 22 de septiembre de 1912 al 2 de agosto de 1916, aunque realmente tuvo poco tiempo de vida influyó en gran medida en el desarrollo social, ideológico y cultural, entre otros, en nuestro país.

(39) ROSENDO SALAZAR, op. cit. pág. 79

(40) ALBERTO TRUEBA URBINA, Evolución de la Huelga. pág. 102

#### D) FEDERACION DE SINDICATOS OBREROS DEL DISTRITO FEDERAL

Para comenzar éste tema consideramos conveniente, señalar lo que es una federación usando su concepto y después establecer cuando y porque surge la Federación de Sindicatos del Distrito Federal.

1.- CONCEPTO. El diccionario Enciclopédico Abreviado la define de la siguiente manera: "Federación. fr. Fédération; - it; Federacione; i. Federati6n, (Del latín foederatio-onis) f. - Confederaci6n// llameso a la central de varias organizaciones -- obreras coaligadas con fines comunes" (41).

Otro concepto nos lo da el Diccionario Grijalvo, que -- señala: Federaci6n: "Agrupaci6n de colectivos humanos, que mantienen la autonomía de decisi6n de cada uno de ellos // Agrupaci6n de sindicatos del ramo o locales en uniones nacionales, estatales o internacionales" (42).

Finalmente, nuestra Ley Laboral, la regula en su artículo 381, el que establece: "Los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones ..." (43).

Con lo anterior queda claro, que las federaciones obreras se forman con asociaciones profesionales previamente establecidas, que al agruparse con fines comunes, mantienen su autonomía y la facultad que cada uno tiene para dirigir y decidir en su respectiva agrupaci6n, dando vida, dichas agrupaciones, a un ente más complejo denominado Federaci6n.

2.- FINALIDAD DE SU CREACION. La Federaci6n de Sindicatos Obreros del Distrito Federal se formó el 1º de mayo de -- 1914, con el triunfo de la revoluci6n, siendo Samuel D. Yudico -- quien convocó a los sindicatos federales a la formaci6n de la -- Federaci6n de Sindicatos. Sus principios fueron: Aceptar como método de organizaci6n proletaria la lucha de clases, teniendo --

-----  
(41) ESPASA-CALPE-ARGENTINA, S. A., Diccionario Enciclopédico -- Abreviado, Tomo II, pág. 1380

(42) Diccionario Enciclopédico Grijalvo, Tomo 2, pág. 789

(43) FRANCISCO BREÑA GARDUÑO, Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, pág. 350

como fin la socialización de los medios de producción; adoptar la acción directa, considerada como arreglo a los conflictos entre obreros y patronos, sin intermediario, usando, si era necesario, las armas del sindicalismo tales como el boicot, el sabotaje y la huelga; instrucción de todos los obreros, sin distinción; implantación de la escuela racionalista para lograr la cultura proletaria, por medio de periódicos, mítines, conferencias, teatros. etc. (44).

De ésta manera su principio fundamental era la organización obrera y la lucha de clases. Y su finalidad suprema la socialización de los medios de producción reconociendo como único procedimiento de combate la acción directa, por lo que se consideraba excluida de toda clase de acción política.

3.- ESTRUCTURA, ADMINISTRACION Y LIDERES. El acta de sesión de la Federación de sindicatos Obreros, registró catorce sociedades y sindicatos perteneciendo once a la Casa del Obrero Mundial, estos eran: Sindicato de Empleados de Comercio; Sindicato de Peluqueros; Sindicato de Carpinteros; Sindicato de Plomeros; Sindicato de Carruajes; Sindicato de Operarios sastres; Sindicato Mexicano de Electricistas; Sindicato de Hoteleros; Unión de Empleados de Restaurantes; Sindicato de Albañiles; Sindicato de Sombrereros; Sindicato de Fundidores de Piedra Artificial; -- Sindicato de Artes Gráficas y el Sindicato de Panaderos (45).

El Consejo Federal que lo dirigía y representaba era su órgano máximo, formado por tres delegados de cada sindicato (46) y se consideraba existente mientras existieran en su seno dos sindicatos.

Por lo que respecta a su funcionamiento, el maestro -- Luis Araiza señala "Su funcionamiento fue tácitamente irregular, en razón del desconocimiento que se tenía en esos días del funcionamiento y estructura de una organización de ésta índole " -- (47) y respecto de la cual muy pocos autores hacen referencia, --

(44) LUIS ARAIZA, op. cit. Tomo III, pág. 114

(45) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 112

(46) ROCIO GUADARRAMA, op. cit. pág. 29 a la 33

(47) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 116

dado que las principales organizaciones de esa época fueron: -- La Casa del Obrero Mundial y la Confederación Regional Obrera - Mexicana.

En cuanto a sus líderes, en 1916 ocupaban los puestos de ésta organización: Luis N. Morones como Secretario General; Federico Rocha como Secretario del Interior; José f. Gutiérrez - como Secretario del Exterior; Francisco Suárez López como Secretario de Actas y Rosendo Varela como Tesorero. Posteriormente fue José Barragán Hernández el Secretario General de dicha organización y más tarde en 1918 ocupó éste puesto Francisco Ramírez quien al dejar la Federación fue substituído por Salvador Alvarez quien aceptó tener relaciones con la América Federatio of -- Labor. Con el tiempo Alfredo Pérez Medina fue el Secretario General y al ser expulsado en 1932 por ser acusado de traición a - la organización, Vicente Lombardo Toledano ocupó y desempeñó dicho cargo. (48).

Para el maestro Luis Araiza en 1929 nos dice "el ambiente de la Federación era asfixiante, dado por los abusos de los líderes que ocupaban los puestos directivos, ésto fue el resultado de la unión de la Federación de Obreros del Distrito Federal con la Confederación Regional Obrera Mexicana" (49).

4.- EVOLUCION Y CONSECUENCIAS QUE GENERO. A pesar de que la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal surgió en 1914, a ésta no se le había dado la importancia debida, -- sino hasta 1916 con Luis N. Morones como Secretario General del Comité, que vuelve a surgir ésta organización la que posteriormente ayudó a la restauración de los diversos sindicatos del -- Distrito Federal, dándose en esa misma fecha la crisis entre las organizaciones obreras y el gobierno, por la devaluación del papel moneda, a lo que la Federación publicó una demanda en donde solicitaba que los sueldos fueran pagados en oro o en su equiva-

(48) Ibidem. pág. 175

(49) LUIS ARAIZA, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo IV, pág. 140

lente en papel moneda a partir del 22 de mayo de ese mismo año, pasada esa fecha el gobierno no dio muestras de ceder a la petición solicitada (50), lo que dio lugar a que se desatara una -- huelga general en el Distrito Federal, por lo que Carranza evocó la Ley del 25 de enero de 1862, adoptada por Juárez, contra los revolucionarios, haciéndola extensiva Carranza para los huelguistas y además declaraba la pena de muerte para los que incitaran a la suspensión del trabajo en fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, considerándose estos "delitos" de -- competencia militar, trataba de justificar lo anterior con un decreto en donde se decía que la huelga iba dirigida contra el gobierno y los intereses nacionales.

En ese mismo año se convocó a un Congreso Obrero que -- se reunió en Veracruz y en el cual se formó la Confederación del Trabajo de la República Mexicana que no funcionó, a lo cual algunos autores la han considerado como "el desahogo del odio implacable que existía entre los diversos grupos obreros ..." (51). -- Es importante señalar que en esa época se daban dos corrientes -- la de los anarcosindicalistas de tendencias conservadoras cuya -- táctica era la "Acción Directa" basada en el enfrentamiento de -- trabajadores y patrones, sin ninguna otra intervención (52) y la de los reformistas cuya táctica era la "Acción Múltiple" que en la mayoría de veces buscaba la protección del gobierno. La -- federación que nos ocupa, pertenecía en un principio a la primera de éstas corrientes, pero para 1917 sus tendencias cambian hacia la segunda corriente, ya que en ese año formó "El Partido Socialista Obrero", Partido que posteriormente presentó candidatos para Diputaciones y Senadurías con el objeto de representar a los obreros en el Distrito Federal.

Al siguiente año, 1918 se formó la Confederación Regional Obrera Mexicana, de cuyo desarrollo trataremos en el siguiente tomo, en un principio la Federación de Sindicatos Obreros del

-----  
(50) MARJORIE RUTH CLARK, op. cit. pág. 39 y 40  
(51) MARJORIE RUTH CLARK, op. cit. pág. 40  
(52) EDELIRIO MALDONADO, op. cit. pág. 30 a 62

Distrito Federal se había mantenido al margen de la ración formada organización porque consideraba que era un intento por parte del gobierno por controlar el movimiento obrero y sobre todo porque se consideraba excluida de cualquier acción de naturaleza política o cualquier colaboración con grupos políticos, pero a pesar de lo anterior en 1919 se une a la CROM favoreciendo a ésta central en su crecimiento. Comentándonos al respecto Marjorie Ruth Clark... "cualquier escrúpulo que hubiera sentido el año anterior ... por convertirse en parte de un grupo obrero -- creado por el gobierno había desaparecido" (53). Considerándose que posteriormente fue una de las principales organizaciones que apoyaba a la CROM e incluso como piedra angular de la misma (54).

De ésta manera de 1916 a 1928 impulsó la organización sindical entre los trabajadores de la industria alimenticia, del vestido, construcción, artes gráficas, textil, ferrocarriles. -- iniciándose también la organización de los trabajadores y empleadas de los transportes urbanos, del comercio y de la enseñanza.

#### F) PRIMERA CONGRESO OBRERO

1.- SURGIMIENTO. La constante represión del gobierno hacia el movimiento obrero en la capital de la República, inquietaba a los líderes obreros y a las diferentes agrupaciones ya -- existentes en esa época. De tal manera que se hace patente la -- necesidad de crear una central obrera organizada y fuerte que -- les permitiera extender sus actividades al resto del país, así -- en 1916 la Federación de Sindicatos que dirigía Luis N. Morones convoca a un Congreso Nacional Obrero en el Puerto de Veracruz, pues en ese lugar las leyes del trabajo de Agustín Millán y Cándido Aguilar ofrecían más garantías al movimiento sindical.

Fue el 5 de marzo de 1916 que se efectuó éste Congreso, reuniéndose en él asambleístas de todas las sucursales de la Casa del Obrero Mundial; de la Federación de Sindicatos Obreros --

-----  
(53) MARJORIE RUTH CLARK, op. cit. pág. 55 a 58

(54) JORGE BASURTO, Cárdenas y el Poder Sindical. pág. 6

del Distrito Federal; y de muchas otras agrupaciones, contando, de ésta manera con la participación de Veracruz, el Distrito Federal, Jalisco, Colima, Michoacán, Hidalgo, Oaxaca y Puebla a través de sus representantes.

2.- FINES FUNDAMENTALES. Consideramos que uno de los fines fundamentales, sino es que el único hasta ese momento, era agrupar y formar un frente obrero que reuniera a las organizaciones diseminadas por todo el país; para coordinar los programas de acción con la unidad doctrinaria. Para lograr este fin era necesaria la creación de un organismo que tuviera la autoridad y fuerza para representar a los obreros que la apoyaban, tarea que no era fácil pues no sabían como funcionaba una Confederación y por otra parte las dos tendencias ideológicas que prevalecían -- (anarcosindicalista y reformista) no ofrecían muchas posibilidades para obtener un resultado positivo, éstos obstáculos fueron olvidados y en esa reunión quedó constituida la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, que tendría como residencia la Ciudad de Veracruz. La declaración de principios de ésta Confederación fue ideológicamente anarcosindicalista, pues finalmente ésta fue la tendencia que predominó en el Congreso, aprobándose el 14 de marzo de 1916, aceptando como principio fundamental el de la lucha de clases y como finalidad suprema la socialización de los medios de producción; y en cuanto al procedimiento de lucha contra la clase capitalista empleaba exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindical toda clase de acción política, es decir, que ningún miembro podía formar parte del gobierno o de un partido político. También contemplaba que en la Confederación se admitiría a toda clase de trabajadores manuales o intelectuales, siempre que estos aceptaran los principios sostenidos por el organismo, sin distinción de credo, nacionalidad o sexo.

Lamentablemente nadie se esforzó por hacer efectiva la Confederación y ésta dejó de existir al clausurarse el Congreso tres días después de su creación.

3.- ADMINISTRACION Y DIRIGENTES. No podemos hablar -- de una administración propiamente dicha del Congreso, ya que fue una reunión transitoria cuya finalidad era crear una organización que obviamente si la tendrían, pero que dadas las circunstancias fracasó y por lo tanto no existe administración.

Por lo que se refiere a sus dirigentes, hubo dos hombres que se destacaron en éste primer Congreso Obrero; ellos -- fueron Luis N. Morones que fungía como representante de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal y Herón Proal, presidente del Congreso. Señalando Marjorie Ruth Clark al respecto -- de Luis N. Morones "Morones ya en 1916, estaba firmemente convencido de que la dirección romántica y anarquista que había emprendido la organización laboral era un error y el sindicalismo que más tarde se desarrolló le deba bastante a él" (55). Morones -- pugnaba por el reformismo. Por su parte Herón Proal era anarquista y con el tiempo se convirtió en líder del movimiento de inquilinos en el Estado de Veracruz (56).

Además de estos dos personajes, el Congreso contaba -- con la participación de Panfilo Corona, Juan Fonseca, Ramón Cortés, Cipriano Flores y el propio Morones, que asistieron como -- Delegados.

4.- DESARROLLO E INFLUENCIA EN EL SECTOR SOCIAL. El -- tiempo de duración de éste Congreso fue corto, desarrollándose -- en un ambiente de excitación, debido a la representación que predominaba por las diversas tendencias y teorías, lo que provocó -- que los diversos grupos quisieran tener el control de cualquier organización que ahí surgiera, por lo que el clima era realmente tenso y los resultados no fueron del todo favorables. Sin embargo un año más tarde, después de la huelga de 1916 y de la aprobación de la Constitución de 1917, se realizó un segundo Congreso, convocado por los sindicatos de Tampico a través de la Casa del Obrero Mundial, inaugurándose el 13 de octubre de 1917, contando con la presencia de los delegados de doce Estados incluyendo el

-----  
(55) MARJORIE RUTH CLARK, op. cit. pág. 53

(56) Ibidem. pág. 53

Distrito Federal.

Más tarde el gobierno convocó a un tercer Congreso en la Ciudad de Saltillo en mayo de 1918 del que surge la Confederación Regional Obrera Mexicana, conocida como CROM, de la que posteriormente hablaremos.

Es evidente que el primer Congreso con todas sus deficiencias y resultados negativos, logró transmitir una influencia positiva para la formación de futuras centrales obreras que si funcionaron, dando un giro total al movimiento obrero mexicano.

Queremos hacer la aclaración que en realidad y desde un punto de vista estrictamente histórico, el primer Congreso Obrero fue el celebrado el 6 de marzo de 1876, que tenía como lema "Mi libertad y mi derecho", en éste Congreso la mayoría de los asistentes eran mutualidades y cooperativas, naciendo por acuerdo de dicho Congreso la Gran Confederación de Asociaciones de Obreros Mexicanos, que tenía como objetivo promover la libertad y el progreso de las clases trabajadoras (57). Pero las divergencias existentes en el Congreso impidieron que éste intento de unificación nacional fuera posible. Y en 1880 se celebró un segundo Congreso que fue presidido por Carmen Huerta, celebrando se sesiones durante cuatro meses, pero finalmente corrió la misma suerte que el primero, pero a diferencia del otro, aquí si existieron enfrentamientos por parte de los partidarios de Díaz con los de García de la Cadena, y estos a su vez con los abstencionistas.

Posteriormente a principios del siglo XX, el episcopado mexicano se dio a la tarea de organizar a los obreros, y para tal efecto desarrollo una intensa labor de propaganda en el interior de templos, creando periódicos con ese fin así como convenciones y congresos, que la iglesia católica patrocinó para el estudio de los temas sociales del momento, y entre ellos de una manera preferente el problema obrero. Dichos Congresos se realizaron el primero de ellos en la Ciudad de Puebla en 1903; el segundo en Morelia en 1904; el tercero en Guadalajara en 1906 y

-----  
(57) NESTOR DE BUEN LOZANO, op. cit. pág. 284

el último en Oaxaca un año antes de que estallara la revolución maderista.

Como se puede apreciar en la anterior reseña, antes de 1916 ya se habían dado Congresos Obreros; pero también es cierto que fue el Congreso de 1916 realizado en la ciudad de Veracruz, el primero que sirvió de precedente y marcó la pauta para el -- cambio real de la situación de los obreros de nuestro país, adg más de que para ésta fecha, la situación política del país y la conciencia de la clase trabajadora favorecieron de una manera -- evidente el desarrollo de éstas organizaciones; y es por ello -- que puntualizamos con más énfasis éste Congreso.

#### F) CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA

1.- CONCEPTO ETIMOLOGICO. Según el Diccionario de la Lengua Española (58), la palabra "Confederación" viene del latín confederatio-onis y tiene las siguientes acepciones: --- "Alianza, liga, unión o pacto entre algunas personas y más comunmente entre Naciones o Estados".

Por su parte el Diccionario Enciclopédico Espasa, señala la que etimológicamente la palabra confederación viene del latín confederatio-onis traduciendo al castellano con las siguientes acepciones "Alianza, liga, unión o pacto entre algunas personas, y más comunmente entre Naciones o Estados. Conjunto de -- personas o de Estados" (59).

En base a lo anterior para nosotros una confederación es el resultado de una serie de agrupaciones que dependiendo de sus necesidades van adquiriendo fuerza y poder de manera organizada, primero en sindicatos, organizaciones éstas que aisladamente carecen de fuerza, por lo que se les presenta la necesidad de unirse formando Federaciones, manteniendo su independencia como unidades que forman parte de un todo; a su vez la agrupación de Federaciones componen a la Confederación, cuyo objetivo primor-

-----  
(58) REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Castellana. pág. 340

(59) Diccionario Enciclopédico Espasa. Tomo I. pág. 1087

dial debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores o patrones, según sea el caso, que formen parte de ella.

Asentado lo anterior, pasaremos al estudio de la Confederación Regional Obrera Mexicana, conocida como "CROM", principiando con su origen.

2.- ORIGEN. En 1916 la Federación de Sindicatos del Distrito Federal convocó a un Congreso Obrero, en donde se formó la Confederación de Trabajadores de la República Mexicana, -- que no duró mucho, posteriormente a través de la Casa del Obrero Mundial se convocó a un segundo Congreso en Tamaulipas, pero -- tampoco funcionó debido a los enfrentamientos entre sindicalistas y anarquistas; el tercer congreso que se intentó para la -- formación de una organización central, en esa época lo fue el -- convocado por el gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles, realizándose el 13 de octubre de 1917 y en donde se declaró la necesidad de unir a todas las agrupaciones obreras de la República en un solo organismo, por lo que en mayo de 1918 se formó la Confederación Obrera de la República Mexicana, nombre que más tarde Luis H. Moreno modificó por el de "Confederación Regional Obrera Mexicana" (60), vinculada desde un principio al aparato estatal, sobre todo en el régimen de Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles.

Esta organización es considerada como la primera Confederación Nacional de origen político y oportunista, prevaleciendo en ella la idea de acción múltiple, dado que buscaba el -- reconocimiento oficial y la cooperación del gobierno.

3.- FINALIDAD DE SU CREACION. La finalidad de formar la Confederación, fue la unificación de todas las organizaciones obreras existentes en el territorio mexicano, así como para la -- ayuda y mejoramiento de la clase trabajadora, representando sus intereses tanto colectivos como individuales, procurando la dis-

-----  
(60) JACINTO HUITRON CHAVERO, op. cit. pág. 297.

tribución de la riqueza, la descentralización de la propiedad y la formación de grupos educativos fuera de las organizaciones obreras.

En el capítulo II de sus Estatutos se declaraba constituida con las organizaciones que estuviesen de acuerdo con su constitución (61), igualmente afirmaba ser miembro de la Agrupación de Trabajadores Latinoamericanos Sindicalistas "ATLAS", su Comité Central radicaba en la ciudad de México, por ser en donde residen los poderes generales de la Nación. En sus Estatutos -- también figuraba su programa general refiriéndose primeramente a la agricultura, contemplada del artículo 3º al 5º; del 6º al décimoprimer se refería a la industria, en donde se reconocía que ésta debía estar en manos de quienes la hacen producir; la creación de talleres-escuelas; por su parte los artículos décimo segundo al décimo noveno se referían a la previsión social y en -- donde se obligaba a cuidar el exacto cumplimiento de la ley y a que se expidiera una Ley del Seguro Social para la protección de los trabajadores.

Con el tiempo los anteriores objetivos fueron cambiando, dado que su participación con el gobierno le permitió a éste manipular a su gusto a la masa laborante que pertenecía a la -- CROM, cuyos líderes, un grupo reducido, eran los que obtenían -- los beneficios.

4.- ESTRUCTURA, ADMINISTRACION Y LIDERES. Las resoluciones del Congreso de Saltillo, de donde surgió la CROM, se expresaron en "La Declaración de Principios", "las bases de organización", el "Programa General" y el "Pacto de Solidaridad", en donde se establecía que los sindicatos debían organizarse en Federaciones locales, regionales, estatales y de industria, en -- Confederaciones nacionales y en una sola Unión mundial; para -- tratar de llegar a una sociedad sin clases y a la descentralización y distribución equitativa de la riqueza social entre los -- productores; al igual que a la educación y a la defensa de los -- trabajadores. Este programa de acción con el tiempo se fue reorg

(61) ALBERTO TRUEBA URDINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, pág. 1424

vando, por lo anterior su estructura orgánica se formaba con una unidad que eran los sindicatos de oficio, con trabajadoras de la misma ocupación, recibían el nombre de sindicato, unión, liga o sociedad (62); le seguía la federación local, que constituía en la agrupación de sindicatos del mismo lugar o de una región de producción homogénea, su objetivo era la solución de problemas de carácter local para lo que asumía la categoría de Comité local. Continuaba la federación de Estado la que se formaba por federaciones locales y con cuatro federaciones de industria que eran las de Artes Gráficas, Puertos, Ferrocarriles y Teatros. Todo lo cual en su conjunto formaba la CROM.

Contaba con un Comité y una Asamblea General; encargándose el primero de éstos dos órganos de ejecutar los acuerdos y dictar medidas necesarias; este se integraba con un secretario general, un primer secretario de acuerdos y un segundo secretario de acuerdos, un secretario de agricultura, un secretario de hilados y tejidos, un secretario de transporte y siete jefes de departamento, dedicados a asuntos internacionales, educación, espectáculos, propaganda, publicidad, estadística y tesorería.

Y la Asamblea General llamada también Convención, formada por delegados de sindicatos y federaciones y era la única que tenía el derecho de acción y funciones de nombrar al Comité Central.

Para 1923 y 1924 se formaron once departamentos subordinados al Comité Ejecutivo Central éstos eran: minas y fundición, organización, hilados y tejidos, estadística, puertos marítimos y terrestres, ferrocarriles, artes gráficas, asuntos internacionales, educación, espectáculos públicos, propaganda y publicidad; adhiriéndose dos secretarías más a las tres ya existentes, la de finanzas y la de agricultura. Pero las funciones del Comité fueron monopolizadas por un número selecto de funcionarios, destacando los del grupo "Acción".

Por lo que se refiere a su primer comité, éste lo componían: Luis N. Morones, como secretario General; J. Macías Trig

to, como primer Secretario; Ricardo Treviño como segundo Secretario (63). En 1924 su comité se componía por; Eduardo Moneda como Secretario General; Salvador Alvarez como Secretario del Interior; Armando C. Morales como Secretario del Exterior; Pedro Z. Peña, Secretario de Agricultura; Pedro Ribera Flores, Tesorero y ocupaba el Departamento de estadística; Samuel O. Yudico y además era Secretario de Puertos Marinos y Terrestres; Lombardo Toledano ocupaba el puesto de Secretario de educación; José F. Gutiérrez como Secretario de espectáculos y Secretario de propaganda y Publicidad (64).

De 1925 a 1928 su estructura volvió a cambiar, debido a la incorporación de nuevos grupos; entre los que destacan: la Federación de Industria, que era la forma más avanzada de organización de trabajadores, ya que contaba con trabajadores de una o varias empresas pero de una misma rama industrial; y las Federaciones Estatales, Distritales y Locales, que constituían la infraestructura de la CROM. En cuanto a su sostenimiento económico se mantenía de las cuotas que cada miembro tenía que dar. De esta manera teóricamente la actividad central descansaba en la Convención Nacional de 1918 a 1928 formada por delegados de todos los sindicatos y federaciones que componían la confederación (65). Afirmando Lombardo Toledano que desde su formación a 1925 tuvo un desarrollo favorable demostrándolo con los siguientes datos: 1918 contaba con 7 000 miembros; 1920 con 50 000; 1921 con 150 000; 1922 con 400 000; 1923 con 800 000; 1924 con 1'200 000 y en 1925 con 1'500 000 miembros (66).

En lo que respecta a sus bases orgánicas, éstas quedaron asentadas en el capítulo III de sus estatutos clasificando a sus componentes en: Agrupaciones Obreras que formaban la Unidad, éstas eran los sindicatos de oficio, con trabajadores de la misma ocupación y que tenían el nombre de sindicato, unión, liga o

(63) FRANCJE CHASSEN DE LOPEZ, Lombardo Toledano y el Movimiento Obrero 1917-1940, pág. 33

(64) ROCÍO GUADARRAMA, op. cit. pág. 116

(65) MARJORIE RUTH CLARK, op. cit. pág. 57

(66) LOMBARDO TOLEDANO, op. cit. pág. 161

sociedad; Federaciones Locales consistente en la agrupación de sindicatos del mismo lugar o de una región de producción homogénea, su objetivo era la solución de problemas de carácter local; y las agrupaciones Confederadas cuyos componentes trabajaban en la misma industria, formaban federaciones industriales que podían ser de industria o campesinas, nacionales o de estado; Federaciones Industriales de Estado, Campesinas y Regionales, su objetivo era facilitar la aplicación de métodos; Federaciones Nacionales de Industria, eran organismos técnicos de carácter nacional cuya finalidad era la investigación y estudio de problemas de la industria. Todas ellas bajo las órdenes del Comité Central.

En cuanto a sus líderes, estos desde un principio estaban seguros de que apoderándose de los puestos de importancia administrativa en el gobierno les sería más fácil intensificar la propaganda sindical (67). Desafortunadamente al crecer la CROM perdió verdaderos valores humanos como por ejemplo Rafael Quintero; Rodolfo Aguirre; Jacinto Muítrón y otros que por divergencias ideológicas la abandonaron.

Por lo que respecta a su máximo dirigente Luis N. Morones, este nació en 1890 en Tlalpa, Distrito Federal, al concluir su educación primaria comenzó con el oficio de electricista prestando sus servicios en la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, donde fundó el Sindicato Mexicano de Electricistas; posteriormente pasó a ser miembro de la Casa del Obrero Mundial, después líder de la CROM, en donde le dio vida al Partido Laboralista Mexicano, introduciendo el sistema de "Acción Múltiple", dirigiendo en 1916 al grupo de los reformistas influido por el "amarillismo" que buscaba la protección directa del Estado, siendo su propósito central la obtención de puestos públicos. En el período presidencial de Alvaro Obregón este lo nombró Director General de los Establecimientos Fábriles, ocupando igualmente el curul de Diputado al Congreso de la Unión y por último estuvo en el gabinete del presidente Plutarco Elías Calles, considerándosele

-----  
(67) ROSENDO SALAZAR, Las Pugnas de la Globa. pág. 414

como el hombre fuerte del régimen, dado que nada se movía sino --  
era con su autorización, además Morones también ocupó el sitial  
de Ministro de Industria, Comercio y Trabajo. Con todo lo ante-  
rior se observa la influencia que tenía este hombre dentro de la  
masa proletaria; aunque no cumplió con los objetivos para los --  
cuales se formó la CROM, siguió la política de buscar la protec-  
ción directa del Estado para obtener puestos públicos para él y  
su reducido grupo de ayudantes. Para algunos autores esto ha --  
sido uno de los líderes más corruptos, pero a pesar de ello or-  
ganizó a los trabajadores en la política electoral (68), aunque  
los beneficios sólo fueron para unos cuantos, quienes una vez --  
al ver satisfechos sus objetivos se olvidaron de que una masa --  
laboral los había elegido como líderes del movimiento obrero. --  
Con la caída de Morones se nombró como representante general de  
la CROM a Vicente Lombardo Toledano.

Vicente Lombardo Toledano, otro de los líderes de la --  
CROM, nació en 1894, en Puebla, estudió la carrera de leyes y --  
filosofía, formando el primer sindicato en 1920 que fue el de --  
los profesores llamado "Liga de Profesores del Distrito Federal"  
(69). Se preocupaba por la educación de las masas laborantes --  
formó parte de la CROM desde 1921 asesorando movimientos de --  
huelga y como Secretario de Educación, a lo largo de su carrera  
ocupó varios puestos públicos de importancia. Surgió como líder  
de la CROM en 1927, siendo discípulo de Morones hasta 1929, para  
1931 estaba ya en desacuerdo con la política de la CROM por lo --  
que renunció a ella en 1932 (70). Se le considera como uno de  
los políticos prácticos y oportunistas que formaban parte de la  
CROM.

Algunos otros de sus líderes lo fueron Celestino Gas-  
ca quien para 1922 se convirtió en Gobernador del Distrito Fede-  
ral; Federico Rocha que fue Senador de la República; Eduardo Mo-  
neda quien desempeñó el cargo de Director General de los Talle-

(68) EDELMIRO MALDONADO, op. cit. pág. 23  
(69) FRANCIE CHASSEN DE LOPEZ, op. cit. pág. 47  
(70) EDELMIRO MALDONADO, op. cit. pág. 105

res Gráficos de la Nación; Fernando Duarte que fue Gobernador de Zacatecas y algunos otros que obtuvieron importantes puestos a los que tuvieron que renunciar, a la muerte de Alvaro Obregón, -- por cuestiones políticas.

5.- DESARROLLO E INFLUENCIA EN EL SECTOR SOCIAL. Los hombres que dieron vida a la CROM fueron discípulos de la Casa -- del Obrero Mundial, con los conocimientos y principios que de -- ella habían heredado, pero con diversos fines, ya que pusieron -- en práctica la participación laboral en el gobierno, pero no como lo había hecho la Casa, con el interés de formar nuevas organizaciones sindicales, sino para el beneficio de unos cuantos -- con la obtención de puestos públicos para sus dirigentes. Dichos dirigentes transformaron la consigna de lucha de "Acción Directa" por el de "Acción Múltiple" lo cual significó la participación y el instrumento de la clase obrera en la vida política; -- formó el Partido Laboralista para apoyar a Alvaro Obregón como -- candidato a la presidencia frente a Carranza, formando posteriormente el Grupo "Acción" el que se componía solo por hombres de -- confianza y seguidores de Luis N. Morones, éste grupo en poco -- tiempo tuvo una directa intervención en la política Nacional dirigiendo al movimiento sindicalista de la CROM, su fuerza y poder se podía equiparar con la de una Secretaría de Estado. A la CROM se la combatió desde su origen, ya que para algunos era un grupo nefasto y odioso, calificando a sus integrantes de fanfarrones y desvergonzados, denominándolo José López Dueñas "Apostolado de la Vaqueta" (71) que significaba "sirvenguenzas y cínicos".

Alvaro Obregón ocupó la presidencia en 1920, lo que -- benefició a la Central ya que desde éste año participó en la política por medio de su Partido (72), convirtiéndose en la central oficial; sus miembros, como ya lo señalamos, ocuparon importantes puestos en el gobierno, por lo que siempre estuvo de -- acuerdo con trabajar para él, que en mejorarlo o cambiarlo, sien

(71) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 45 Tomo IV

(72) EDELMIRO MALDONADO, op. cit. pág. 62

do su fin último la socialización de los medios de producción; -- así mismo la imprenta del gobierno era controlada por obreros -- que pertenecían a la CROM, con lo que intentaba controlar a más grupos obreros. Al conocerse las verdaderas intenciones de sus líderes, esto es, la obtención de puestos públicos y la búsqueda de la protección directa del Estado, algunos de sus componentes, como la Federación de Sindicatos Obreros de Tampico se declararon independientes de ella; otros como el Sindicato de Obreros y Panaderos del Distrito Federal; la Federación de Obreros y Empleados de Tranvías de México, S. A.; la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía Telefónica Ericson, realizaron una -- convención con la idea de formar una central que respondiera a -- los intereses de los trabajadores, por lo que se crea la Confederación General de Trabajadores conocida como CGT, la que fue -- acusada por el grupo "Acción" de ser enemiga del gobierno, ésta que apoyaba a la CROM reprimió a la nueva central, no haciéndose esperar los enfrentamientos entre la CGT y la CROM, por lo que -- surgen los grupos denominados "amarillos" de la CROM y los "rojos" de la CGT, de un lado estaban los exponentes del sindicalismo político que veían la necesidad de incorporar al trabajador -- en centrales nacionales y por el otro a los defensores del pensamiento anarcosindicalista, a favor del sindicalismo desligado de la política, de mecanismos estatales (CGT), (73).

Antes de la muerte de Alvaro Obregón, Morones le lanzó serias amenazas, por lo que una vez consumada ésta los dirigentes de la CROM fueron los principales sospechosos de ser los autores intelectuales del crimen, dando lugar a que sus dirigentes renunciaran de los puestos públicos que ocupaban (74). Como en esa época se daba el Máximato, Plutarco Elías Calles nombró -- como presidente provisional a Emilio Portes Gil quien no simpatizaba con la CROM lo cual perjudicó a ésta y sobre todo cuando el Presidente Interino manifestó no estar de su parte con lo que se marcó el fin de las relaciones entre ésta organización y el --

(73) ROCÍO GUADARRAMA, op. cit. pág. 155 y 156

(74) JORGE BASURTO, Cárdenas y el Poder Sindical. pág. 12 a 16

Estado, por lo que se consideraba que una vez perdido el contacto con el futuro presidente no tenía ya razón de ser (75). La CROM decayó en 1929 debido a que Portes Gil utilizó todos los medios posibles para destruirla, por lo que respecta a sus miembros estos empezaron a abandonarla, realizando un Congreso que dio lugar a la formación de la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, dirigida por Fidel Velázquez, y con él el grupo de los "Cinco Lobitos" integrado por el propio Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero. Y para 1930 sus antiguos miembros de Artes Gráficas; Electricistas, Tranvías, la veían como una minúscula entidad dentro del movimiento obrero que "había perdido la confianza del proletariado para convertirse en un pequeño partido político carente de significación dentro de la política nacional" (76).

Es así como durante casi diez años la Confederación Regional Obrera Mexicana cooperó abiertamente con el gobierno, con lo que introdujo la división del movimiento sindical, contribuyendo a la represión de huelgas y a la corrupción, causando con su actitud mediatizadora, divisionista y oportunista gran daño al movimiento obrero. Sus sindicatos conocidos como "amarillos" eran instrumentos políticos, politizados y leales al gobierno -- siendo su premio los puestos públicos que ocuparon sus dirigentes con lo cual sentaron las bases de un sindicalismo corrupto, conocido en nuestros días con el nombre de charrismo (77).

#### 6) CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO

1.- ANTECEDENTE INMEDIATO. Hablaremos de una manera somera de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) que precisamente es el antecedente inmediato de la Confederación de Trabajadores de México, conocida en nuestros días como "CTM".

Al dejar Vicente Lombardo Toledano la Confederación --

(75) LUIS ARAIZA, op. cit. Tomo IV, pág. 56

(76) JORGE BASURTO, op. cit. pág. 16

(77) NESTOR DE BUEN LÓZANO, Derecho del Trabajo. pág. 336

Regional Obrera Mexicana, formó la "CROM Depurada" (78), la cual junto con otros grupos obreros y campesinos firmaron en 1933 un pacto para formar una organización que agrupara a los trabajadores mexicanos, para lo cual se constituyó un Comité Organizador del Congreso Obrero y Campesino, dicha organización debía ser a nivel Nacional, el Congreso se realizó en el mes de octubre del mismo año, constituyéndose ahí mismo la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOUM). Entre los fines generales de ésta organización estaban: a) Organizar a los trabajadores para inculcarles conciencia de clase, dado que sus líderes - estaban convencidos de que la división del proletariado se debía a la falta de ideología y conciencia de clase; b) Se proponía como táctica de lucha la huelga y el boicot; c) Mejores condiciones de vida; d) Reducción de la jornada de trabajo; e) Firma de contratos colectivos; f) Respeto del derecho de Asociación profesional y el de huelgas; entre otros. Se afirmaba que ésta organización era independiente del poder público, por lo que logró impartir confianza entre los trabajadores.

Para 1936 se celebró un segundo congreso, en donde se tenía como objetivo constituir una central obrera a nivel nacional por lo que se decretó la disolución de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México para dar paso al nacimiento de la Central de Trabajadores de México, CTM.

Es así como surge el 26 de febrero de 1936 la CTM, y entre los sindicatos que la constituyeron estaban: los sindicatos del Comité Nacional de la Defensa Proletaria; la Confederación Sindical Unitaria de México; la Cámara Nacional de Trabajo; el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros; el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana; el Sindicato Mexicano de Electricistas; la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas; la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías y algunas otras Federaciones y sindicatos de los Estados, quedando fuera los viejos sindicatos cronistas, la Confederación General de Trabajadores y algunas agrupa -

ciones de la Confederaciones Regional Obrera.

En la CTM quedó plasmada la alianza entre los sindicatos lombardistas (la CGOCM), los comunistas (CSUM) y los democráticos (STFRM, STMMRM, SME).

2.- FINALIDAD DE SU CREACION. Después de haber hecho un análisis de la CTM, consideramos que en el momento de su creación existían dos intenciones; una de ellas era eminentemente -- social y la otra de fondo político, por lo tanto las finalidades de su creación son divididas.

Por lo que se refiere al estado social, podemos decir -- que con la creación de la CTM se pretendía por medio de la -- ideológica y de clase del movimiento obrero; pugando por mejorar las condiciones de los trabajadores con aumento de salarios; la lucha contra la desocupación; la protección a la mujer, niños y jóvenes trabajadores; la implantación del Seguro Social; reducir la jornada de trabajo e imponer la educación y enseñanza técnica. Su táctica de lucha la marcaría el sindicalismo revolucionario y sus instrumentos serían el boicot, la huelga, las manifestaciones públicas y la acción revolucionaria.

En cuanto a sus finalidades con fondo político, podemos decir que una de las principales era agrupar a la mayoría de los trabajadores en "Un frente Nacional Sindical" (79), que permitiera la consolidación del gobierno cardenista, desde luego -- con miras a la realización de su programa. Supuestamente la CTM sería autónoma en cuanto a las ligas con el gobierno, sin embargo resultó todo lo contrario, ya que el gobierno construyó su -- edificio, le ayudaba con donativos pecuniarios, garantizaba por completo su actividad sindical y hasta perseguía a los enemigos de dicha central.

3.- ESTRUCTURA, ADMINISTRACION Y LIDERES. Antes de -- entrar al desarrollo de éste tema, mencionaremos las tres tendencias que se agrupaban en el seno de la CTM, que son: la comunista, del Partido Comunista Mexicano que tenía el principio funda-

-----  
(79) VIRGINIA LOPEZ VILLEGAS M., La CTM v. s. las Organizaciones Obreras. pág. 106

mental de independencia del movimiento obrero frente al Estado; el Socialista de Vicente Lombardo Toledano que consideraba necesaria la colaboración con el Gobierno y sectores sociales para lograr los intereses de la clase obrera; y finalmente la sindicalista de Fidel Velázquez que proclamaba los siguientes principios: a) Buscar la dignificación del trabajador; b) Se consideraba apolítico, por lo que el movimiento sindical debería reivindicar frente a cualquier Estado los derechos de los trabajadores; c) No se consideraba obligación del sindicalismo discutir con el Estado; d) No se oponía al comunismo; e) El rechazo de cualquier ideología fascista; f) Aceptaba la lucha de clases dentro del marco constitucional.

Visto lo anterior entraremos al estudio de su estructura organizativa, la cual cuenta con: 1) Federaciones Locales, Regionales y de los Estados, Territorios y Distrito Federal; 2) Sindicatos Regionales y Nacionales de Industria; 3) Federaciones Femenil y Juvenil (80).

Las Federaciones Locales son aquellas que actúan dentro de un Municipio determinado.

Las Federaciones Regionales son las que abarcan dos o más Municipios.

Las Federaciones de los Estados y del Distrito Federal son las organizaciones representativas de las agrupaciones de la entidad federativa correspondiente.

Por lo que respecta a los sindicatos Regionales de Industria, éstos son los que operan en uno o más Municipios de una misma entidad federativa y están compuestos por trabajadores pertenecientes a determinada industria.

Los Sindicatos Nacionales de Industria se caracterizan por su jurisdicción en dos o más entidades federativas y están formados por trabajadores de distintas profesiones u oficios concurrentes en una misma actividad industrial.

Por último, las Federaciones Femenil y Juvenil, no re-

presentan propiamente una forma de organización sindical ya que sus funciones son distintas a las señaladas por la ley para aplicarse a éste tipo de agrupaciones, además de que sus miembros -- son reclutados de las organizaciones que ya integran la Confederación.

Los organismos de base de la CTM son: a) Sindicatos -- Gremiales, de Empresa, Industriales, de Oficios Varios y de Trabajadores Agrícolas; y b) Con carácter de filiales las cooperativas, sociedades y asociaciones de producción, formados por los miembros de los sindicatos que hayan adquirido en posesión o propiedad el establecimiento en que anteriormente trabajaban en calidad de asalariados; las asociaciones de crédito ejidal y agrícolas y las comunidades agrarias.

En cuanto a sus órganos de gobierno, éstos lo constituyen: 1) El Congreso Nacional; 2) El Consejo Nacional; 3) El Comité Nacional; y 4) la Comisión Nacional de Justicia (81).

1) CONGRESO NACIONAL.- Es la autoridad máxima de la -- Confederación, se integra por tres miembros de base electos en Asamblea General de cada uno de los organismos de base y de las agrupaciones filiales que forman la Confederación. Los miembros de los Comités Ejecutivos de las Federaciones locales, regionales, de los estados, del Distrito Federal, de los sindicatos regionales y nacionales de industria, pueden participar en el Congreso con derecho a voz únicamente.

Entre las facultades más destacadas del Congreso Nacional están las siguientes: a) Elegir a los miembros del Comité -- Nacional, al Secretario General sustituto y a los componentes de los organismos auxiliares; b) Modificar la constitución de la -- Confederación; c) Decidir sobre la militancia política de la Confederación.

2) CONSEJO NACIONAL.- Es la autoridad que substituye al Congreso Nacional y se integra hasta con tres miembros de Federaciones de Estado, del Distrito Federal, de los Sindicatos Nacionales de Industria y Federaciones Femenil y Juvenil con carácter

de delegados efectivos y en la misma proporción en carácter de fraternales con miembros de federaciones locales y regionales. Y sus facultades son las siguientes: a) Conocer de los informes que le rinda el Comité Nacional y demás órganos representativos de la Confederación, pronunciando la resolución que proceda, previo dictamen de la comisión respectiva; b) Acordar sobre los problemas que le planteen los organismos que constituyen la Confederación; c) Con excepción del Secretario General cuyas ausencias temporales o definitivas serán cubiertas por el Secretario General Substituto, el Consejo Nacional designará a quienes deberán substituir a los funcionarios sindicales de la Confederación en los casos de ausencia prolongada o falta absoluta de los mismos; d) Resolver sobre los casos de aplicación de sanciones, siempre y cuando los afectados recurran ante él en demanda de -- apelación (82).

3) COMITE NACIONAL.- Es la Autoridad permanente de la Confederación, con personalidad para representarla nacional e -- internacionalmente ante instituciones oficiales, políticas, sociales, privadas y sindicales. Es también el encargado de poner en ejecución los acuerdos y resoluciones de los Congresos y de los Consejos. Y sus facultades son entre otras: a) Presidir -- las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias del Consejo Nacional o intervenir en sus deliberaciones; b) Vigilar que las agrupaciones confederadas cumplan con las obligaciones que les imponen los preceptos de ésta constitución y gocen plenamente de los derechos que la misma les otorgue; c) Intervenir en los conflictos intergremiales resolviendo en cada caso lo que proceda; d) Conocer y analizar las actividades de los miembros que la integran, con el fin de orientarlos hacia la política general de la Confederación; e) Reglamentar la forma en que deben recaudarse las cuotas y exigir el pago puntual de éstas; f) Aprobar el presupuesto de egresos o ingresos de la Confederación; g) Formular su reglamento interior al cual debe ajustarse su funcio- --

-----  
(82) CTM, Constitución, Comité Nacional de la CTM.

miento; h) Rendir cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio de la Confederación por lo menos cada seis meses.

El Comité de la CTM se integra con los siguientes miembros: Fidel Velázquez como Secretario General; el Diputado Blas Chumacero Sánchez como Secretario General Substituto; Emilio M. González Parra como Secretario General Substituto; Alfonso G. -- Calderón Velarde como Secretario General Substituto; el Diputado Salvador Esques Apobaca como Secretario de Trabajo; Leonardo Rodríguez Alcaine como Secretario de Organización; Alfonso Sánchez Madariaga como Secretario de Relaciones; Senador Rigoberto Ochoa Zaragoza como Secretario de Acción Política; Senador Heliondo - Hernández Loza como Secretario de Previsión Social; Licenciado - Netzahualcoyotl de la Vega como Secretario de Asuntos Económicos; Gilberto Muñoz Mosqueda como Secretario de Fomento y Desarrollo del Sector Social; Arturo Romero Gutiérrez como Secretario de -- Educación y Comunicación Social; Agapito González Cavazos como - Secretario de Agricultura; Juan José Osorio Palacios como Secretario de Finanzas; Salvador Barragán Camacho como Secretario de Abastos; Raúl Caballero Escamilla como Secretario de Estadística y Programación Sindical (83).

4) COMISIÓN NACIONAL DE JUSTICIA.- Es el Tribunal autónomo integrado por un Presidente, un Secretario, un Vocal, con sus respectivos suplentes, electos por el Comité Nacional que -- tiene por objeto conocer y juzgar los casos de queja que se presentan en contra de las personas en lo individual, agrupaciones o dirigentes sindicales pertenecientes a la Confederación. Esta Comisión sólo está sujeta al Consejo y a los Congresos Nacionales (84).

Por lo que se refiere al patrimonio de ésta Central, - éste lo constituyen: a) Las cuotas ordinarias y extraordinarias de los trabajadores que la forman; b) La aportación de las agrupaciones confederadas; c) Las cuotas de sus miembros con cargos

-----  
(83) CTM Constitución, Comité Nacional de la CTM 1986

(84) JAVIER FREYRE RUBIO, op. cit. pág. 138

de elección popular de carácter administrativo; d) los donativos de los funcionarios; e) El producto del alquiler de sus locales; f) Las utilidades de la editorial de su propiedad y periódicos - que publica; g) los inmuebles que posee y los que adquiera; -- h) Los muebles de oficina, auditorio y demás dependencias; i) Maquinaria, equipo y los útiles de trabajo de sus talleres linotipográficos y editorial.

A continuación sólo mencionaremos algunos de los sindicatos que integran la CTM, ya que mencionarlos a todos nos arroja una lista muy extensa: Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana; Sindicato Industrial de Trabajadores de Artes Gráficas de la República Mexicana; Sindicato Nacional de Autotransportes; Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Carne de la República Mexicana; Sindicato de Trabajadores de la Construcción, excavación, similares y conexos; Sindicato de Trabajadores de Centros Deportivos, Plaza de Toros y Espectáculos; Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica; Sindicato Nacional de Alijadores.

Algunas de las Federaciones Estatales que las componen son: Federación del Estado de Aguascalientes; Federación de Trabajadores del "Territorio de Baja California"; Federación de Trabajadores del Estado de Baja California; Federación de Trabajadores del Estado de Campeche; Federación de Trabajadores del Estado de Coahuila; Federación de Trabajadores del Estado de Colima; Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas; Federación de Trabajadores del Estado de Chihuahua; y muchas más que suman un total de 142 Federaciones Locales y Regionales.

LIDERES.- Comenzaremos hablando de los dos líderes más importantes con los que ha contado la CTM en su historia; por un lado Vicente Lombardo Toledano que fue en los primeros años de la CTM su dirigente, y posteriormente y hasta nuestros días Fidel Velázquez. Si bien es cierto que en ésta central han participado muchas personas, también es cierto que los más destacados han sido los dos que anteriormente hemos mencionado, por lo que les dedicamos mayor atención en éste capítulo.

De Vicente Lombardo Toledano, ya hemos hecho mención -

en el inciso "F" correspondiente a la CROM, dado que también -- fue dirigente de la central que nos ocupa, por lo que ya no anotaremos sus antecedentes y solo mencionaremos que fué el fundador y primer dirigente de la CTM, y que durante los primeros -- años de vida de la organización tenía impresa la huella de la -- personalidad de Lombardo Toledano.

En cuanto a Fidel Velázquez, este nació el 24 de abril de 1900 en Atzacapotzaltongo (Villa Nicolas Romero), Estado de -- México, su educación primaria la terminó en 1914, iniciando sus actividades en 1923 en la industria lechera, en la Hacienda del Rosario, donde formó el primer sindicato de ésta rama. Posteriormente para 1924 fundó la organización base "La Unión de Trabajadores de la Industria Lechera" incorporada a la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal filial de la CROM, separándose de ésta central en 1924, más tarde en 1936 cuando se -- constituye la CTM, forma parte del Comité Ejecutivo Nacional de la misma, ocupando el cargo de Secretario de Organización y Propaganda y Acuerdos. Después en 1947 que es expulsado Vicente Lombardo Toledano de la central Fidel Velázquez toma las riendas de la organización, manteniendo el liderazgo hasta nuestros días. El maestro Luis Araiza nos señala que Fidel Velázquez no ha sido una figura estática, sino que ha sido un hombre con inteligencia, habilidad y profundo sentido político (85). Por otra parte Rosendo Salazar dice que "comparado con otros que han pasado por -- los escenarios del sindicalismo, Fidel Velázquez compone la suma de todas las virtudes del hombre soñado, por la organización del trabajo o por lo menos el que más se acerca a ese tipo de hombres, desde el momento que sabe disponer, conciliar, diferenciar, crear y conservar" (86).

En cuanto a estas dos figuras del sindicalismo, es evidente que ambos dentro de su particular forma de ser fueron grandes pilares en la estructura sindical de nuestro país, muy especialmente en la CTM donde de alguna manera vieron vinculados sus esfuerzos y se culminó su labor.

(85) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 248

(86) ROSENDO SALAZAR, La Casa del Obrero Mundial. pág. 201

4.- PROGRAMA DE ACCION DE LA CTM. Dicho programa contenía los siguientes puntos: a) Mantenimiento de los regímenes democráticos; b) Respecto a la voluntad de las mayorías; c) Predominio del interés colectivo; d) Derecho de Autodeterminación de los pueblos y el de la clase trabajadora para decidir sin influencias sobre sus propios destinos; e) Creación de una sola central sindical; f) Unidad internacional de los trabajadores; g) Libre ejercicio y respeto absoluto de los derechos de la Asociación sindical, de contratación colectiva y de huelga; h) Estricta observancia al artículo 123 Constitucional y leyes reglamentarias, su aplicación y reformas; i) Contratación colectiva que establezca jornada de trabajo, salario equitativo, vacaciones y pagos justos; j) Pago de cuotas del Seguro Social por el patrón; k) Igualdad de oportunidad para mujeres y jóvenes; l) Afiliación sindical de los trabajadores no organizados; m) La constitución de sindicatos nacionales; n) Programa de capacitación profesional, con intervención de las agrupaciones sindicales; ñ) Correcta aplicación de la reforma agraria; o) Multiplicación de escuelas e instituciones de enseñanza superior; p) Lucha por la consolidación económica del país; q) Distribución equitativa de la riqueza; r) Planeación industrial y empleo de técnicas que fortalezcan el desarrollo económico, procurando no propiciar la desocupación de mano de obra.

En lo que respecta a su programa de acción en el ámbito internacional se planteaba el siguiente: a) Fraternidad y solidaridad con todos los trabajadores del mundo; b) Abolición de toda política que tienda a vulnerar el derecho de autodeterminación de los pueblos y soberanías de las naciones; c) Independencia económica y política de los países; d) Desaparición de tendencias discriminatorias y del imperialismo.

En cuanto a su táctica de lucha se refería a: a) Uso sistemático de los recursos que otorga la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y demás preceptos legales reglamentarios; b) Acción política que permita al movimiento obrero coadyuvar al sostenimiento e impulso de los regímenes revolucionarios; c) Propiciar en las funciones públicas los cambios que permitan

el establecimiento de una sociedad más justa y dinámica; d) La acción sindical en caso de amenazas a los derechos fundamentales del trabajador o libertades públicas.

5.- INFLUENCIA EN EL SECTOR SOCIAL. La CTM en sus -- inicios más que una influencia en el sector social reflejó una -- marcada inclinación en el sector político, si bien es cierto que manejaba a las organizaciones obreras, también es cierto que toda su actividad tenía fondo político. Al respecto Virginia Villegas nos dice "fue en el gobierno de Lázaro Cárdenas, cuando se logró la mejor organización y unificación de los obreros y -- campesinos, quedando dicha organización dividida en tres sectores que fueron: el agrario (CNC), el obrero (CTM) y el popular, concluyendo dicha organización en 1938 con las transformaciones del partido de la Revolución Mexicana (PRM)" (87). Para entonces se afiliaron a éste partido la CTM, la CROM, la CGY, el Sindicato de mineros y el Sindicato de electricistas.

En el segundo Congreso Nacional de ésta central el punto de mayor relevancia fué la actuación política de la CTM, el Consejo aprobó la participación de lucha política electoral para defender el programa del organismo catemista y para imponerse a la reacción y al imperialismo (88).

Fueron los Diputados obreros quienes propusieron que en la Ley Federal del Trabajo no se prohibiera la participación de los sindicatos en la política electoral; además a la CTM se -- le ha considerado integrante del aparato estatal desde que aceptó colaborar en la constitución del Partido oficial (89).

En su IV Congreso Nacional, surgió un nuevo Comité -- Ejecutivo que duró un período de tres años, dicho Comité aprobó dos objetivos políticos que eran; el propósito de revisar métodos antiguos y el deseo de lograr un mayor entendimiento con el gobierno. Cambiando el lema de la CTM por "Emanación mexicana", hablandose de suspensión de actividades en lugar de huelgas

(87) VIRGINIA LOPEZ VILLEGAS M., op. cit. pág. 14

(88) ROSENDO SALAZAR, La Casa del Obrero Mundial. pág. 232

(89) JORGE BASURTO, op. cit. pág. 110

y paros. Comentando Luis Araiza "uno de los aspectos más interesantes de la participación de la CTM, en la vida política de México es el que consistió en llevar a los obreros directamente a la lucha económica y a la lucha política. El obrero principió así a ser un ciudadano auténtico de la economía nacional" -- (90).

Pero también hay aspectos negativos en el desarrollo de los acontecimientos de ésta central, que han mostrado una imagen oscura de la misma, a tal grado que en el IV Pleno del Congreso Nacional, veintitres delegados abandonaron la Asamblea, entre ellos destacan los electricistas y los ferrocarrileros, dado que no estaban de acuerdo con la línea política que seguían sus dirigentes.

Otra situación que desvirtuó el espíritu de ésta organización fue el abuso de poder por parte de Lombardo Toledano, - que en su afán de crear una organización más grande no medía las consecuencias de sus actos, de tal suerte que se protegía la formación de sindicatos blancos, haciendo mano de gansterismo (91), para someter por la fuerza a miles de trabajadores en el lapso comprendido de 1936 a 1941, agravándose tal situación a finales del período presidencial del General Lázaro Cárdenas, pues ya -- ningún sindicato defendía los intereses de sus agremiados, todo lo dejaban para que fuera la Junta de Conciliación y Arbitraje -- la que resolviera, además de que los principales sindicatos se -- hallaban bajo un estricto control del gobierno y de los líderes corruptos (92).

La influencia negativa de la CTM quedó determinada por la desviación ideológica de ésta central que ponía de manifiesto la sujeción cada vez mayor de su línea política y de sus dirigentes hacia el gobierno.

Por lo que se refiere a sus relaciones con otras organizaciones, la CTM se afilió en 1936 a la Federación Sindical In

-----  
(90) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 248

(91) LUIS ARAIZA, op. cit. pág. 225

(92) I. VIZGUNOVA, op. cit. pág. 136

ternacional; formó parte de la Organización Regional de Sindicatos Libres, y mantuvo relaciones de solidaridad con la Organización Internacional de los Estados Unidos de Norteamérica (AFL - CIO) Federación Nacional de Trabajadores y Congreso de Organizaciones Industriales; y es la única central obrera en nuestro país que mantiene relaciones internacionales con otros países del mundo.

6.- CONSECUENCIAS QUE GENERA. Inicialmente generó el fortalecimiento del Partido Oficial, gracias al apoyo que le brindó desde sus inicios, desde luego que éste apoyo fue recíproco, dado que el gobierno también respaldaba a la CTM, siendo esto lo que la hizo fuerte; y aún en nuestros días el partido oficial del gobierno cuenta con el apoyo incondicional de la mencionada central.

Por otra parte la separación de algunos de sus miembros para formar parte de otras centrales a la larga propició el surgimiento del sindicalismo independiente como una alternativa en la lucha sindical que no necesita de los nexos políticos ni se deja manipular por el patrón y menos aún limita el ingreso de miembros por razones religiosas, de política o de pensamiento.

El crecimiento de ésta central despierta en los patronos la inquietud de organizarse y formar un frente común con objetivos y planes bien definidos que les permitiera enfrentar una organización con la fuerza de la CTM, por lo que comienzan a surgir las Cámaras Industriales como respuesta de los patronos, y que hoy en día también constituyen un sector muy importante en el movimiento sindical.

También aporta como consecuencia positiva la conciencia de clase despertada en el trabajador, así como la ambición de este por mejorar su situación laboral y personal.

#### H) CONGRESO DEL TRABAJO

En nuestros días el Congreso del Trabajo es la central que mantiene agrupados en su seno tanto a sindicatos, como a federaciones y confederaciones.

1.- ORIGEN. El Congreso del Trabajo es el resultado

de la fusión entre el Bloque de la Unidad Obrera (BUO) y la Central Nacional de Trabajadores (CNT), realizada el 16 de febrero de 1966 en la Asamblea Nacional Revolucionaria Mexicana (93). Al Congreso se le ha considerado como una obra del Estado, más que de los trabajadores, exponiendo a éste respecto la Universidad Autónoma de Puebla "... la fundación del Congreso del Trabajo se discutió y decidió a espaldas de los trabajadores, se tramó arriba entre los cuadros superiores de la burocracia sindical asociado al poder del Estado" (94). Dominando y controlando, de ésta forma, a la clase trabajadora; y en lo que se refiere al -- hecho de considerarle una asociación sindical, la Universidad de Puebla señala que es la forma organizacional más desarrollada -- que el Estado ha impuesto a la clase trabajadora (95), aglutinando dicho organismo a la gran mayoría de los trabajadores, lo que permite referirse a las relaciones sindicato y Estado.

En su acta constitutiva, las organizaciones que firmaron fueron las siguientes: Confederación de Trabajadores de México (CTM); Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE); Sindicatos de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM); Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (STMMSRM); Sindicato Mexicano de Electricistas (SME); Sindicatos de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM); Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM); Asociación Nacional de Actores -- (ANDA); Federación Obrera Revolucionaria (FOR); Federación de -- Agrupaciones Obreras (FAO); Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana (STPCRM); Federación Nacional del Ramo Textil (FNRT); Federación Teatral (FT); Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); Asoc-

-----  
(93) CONAPROS, Centro de Documentación, 12 Aniversario del Congreso del Trabajo, pág. 1

(94) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, Memorias del encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, pág. 391

(95) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, op. cit. pág. 391

ciación Sindical de Pilotos (ASPA); Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT); Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA); Federación Nacional de Cañeros (FNC); Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM); Unión Linotípográfica de la República Mexicana (ULRM); Alianza de Tranviarios de México (ATM); Asociación Nacional de Ingenieros del Vuelo (ANIV); Confederación General de Trabajadores (CGT), (96).

Con la formación del Congreso del Trabajo se pretendía la estructura unitaria y democrática del movimiento sindical.

2.- FUNCIONES. Las principales funciones de éste organismo han sido: Mantener la unidad de los dirigentes sindicales; Articular y regular las demandas de los trabajadores en conjunto ante el gobierno; y políticamente como participante del Partido Oficial apoyar al gobierno en sus decisiones en cuanto a la política nacional e internacional (97), contribuyendo a mantener el sistema político mexicano. Euquerio Guerrero complementa lo anterior manifestando que la función del Congreso del Trabajo es conocer los problemas y doctrinas de orden general que afecten al proletariado mexicano, así como las iniciativas y proposiciones planteadas por las organizaciones que en él se agrupan (98).

3.- ESTRUCTURA. El Congreso del Trabajo tiene su sede en la Ciudad de México, y actualmente cuenta con 34 organizaciones, entre las que se encuentran sindicatos, federaciones y confederaciones. Siendo los sindicatos los siguientes: Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana -- (STFRM); Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMRM); Sindicato Mexicano de Electricistas (SME); Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (SRTPRM); Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM); Sindicato Nacional de trabajadores de la Educación (SNTE); Sindicato Nacional de --

(96) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, op. cit. pág. 282 y 283

(97) FRANCISCO BREÑA G., op. cit. pág. 336

(98) EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales. pág. 185

Trabajadores del Seguro Social (SNTSS); Sindicato de Infonavit - (SIN-INFONAVIT); Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana (STPCRM); Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana (TEC. MANUALES); Sindicato Industrial de Trabajadores - del Ramo de Lana y Conexos (SIN LANA); Sindicato de Trabajadores de Novedades Editoras (STNE); Sindicato Nacional de Redactores - de Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexos (REDAC. PRENSA); Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA); - Asociación Nacional de Actores (ANOA); Asociación Sindical de -- Sobracerros (ASSA); Unión Linotipográfica de la República Mexicana (ULRM); Alianza de Tranviarios de México (ATN).

En cuanto a las Federaciones que lo forman son: Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado -- (FSTSE); Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF); Federación de Agrupaciones Obreras (FAO); Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos (FNUTEP); Federación - Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT); Federación Nacional - de Cañeros (FNC); Federación de Sindicatos de Trabajadores al -- Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones descentralizadas de carácter estatal de la República Mexicana (FSTSGERM).

Y por lo que se refiere a las Confederaciones éstas -- son: La Confederación de Trabajadores de México (CTM); Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); Confederación Obrera Revolucionaria (COR); Confederación General de Trabajadores (CGT); Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT); Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM).

Según sus bases constitutivas, su participación radica en la Asamblea General Nacional, en el Consejo Nacional, en la Comisión Ejecutiva y en las Subcomisiones de Trabajo (99).

-----  
(99) CONAPROS, Centro de Documentación, op. cit. pág. 14 y 15

ASAMBLEA GENERAL NACIONAL. Queda constituida por los representantes de las Confederaciones Nacionales, las Federaciones Nacionales, los Sindicatos Nacionales Aut6nomos, Las Confederaciones y Federaciones Aut6nomas y las Federaciones Regionales Estatales Aut6nomas. La Asamblea General se reuna cada cuatro a~os ordinariamente y extraordinariamente cuando lo acuerde o -- convoque el Consejo Nacional, sus acuerdos pueden ser tomados -- por unanimidad o por mayorfa de votos.

CONSEJO NACIONAL. Este se constituya con Comit6s Ejecutivos de todas las organizaciones integrantes del Congreso, se reuna en forma regular mensualmente y es el encargado de convocar para la celebraci6n de Asambleas Extraordinarias que se demanden en atenci6n a los problemas que tenga el propio Consejo. Su funci6n se relaciona con todo lo que se refiere a votaciones y decisiones, adem6s dentro de 6ste Consejo se encuentran la Comisi6n Ejecutiva; las Comisiones Permanentes y las Comisiones -- Eventuales.

COMISION EJECUTIVA. Es el 6rgano executor de las decisiones del Consejo Nacional y se integra por el Presidente del Congreso del Trabajo, quien la preside, los Presidentes de las Comisiones Permanentes, de entre los cuales se designa a un vice presidente y los dem6s funcionarios que establezca el reglamento interior de la Comisi6n, el cual debe de ser aprobado por el Consejo Nacional.

Por su parte las Comisiones integrantes del Consejo -- Nacional tienen por objeto atender las resoluciones de las Asambleas del Consejo, del planteamiento y soluci6n de los problemas que promueva el movimiento obrero nacional, y 6stas Comisiones, como ya se mencion6, son permanentes y eventuales.

Por lo que se refiere a las Comisiones Permanentes, -- cuentan con doce de ellas que son: 1) de Organizaci6n; 2) Trabajo y Legislaci6n; 3) Educaci6n Obrera, Social y Profesional; -- 4) Asuntos Econ6micos y Sociales; 5) Seguridad Social y Fomento Cooperativo; 6) Asuntos Pol6ticos; 7) Relaciones Sociales, Sindicales e Internacionales; 8) Administraci6n y Finanzas; 9) Femenil; 10) Juvenil; 11) Prensa y Propaganda y 12) Fomento Deporti-

vo. Además se pueden nombrar Comisiones para fines específicos que no estén comprendidas en las anteriores y éstas tendrán el carácter de eventuales. Cada Comisión elabora su propio reglamento, el que es aprobado por la Comisión Ejecutiva, además cada comisión tiene un representante (100).

4.- ADMINISTRACIÓN. La administración del Congreso -- recae en su Comisión Ejecutiva, que es el organismo representativo de carácter permanente de dicho ente; éste se encarga del despacho y debido cumplimiento de los acuerdos emanados de la Asamblea Nacional, integrándose para su funcionamiento por los Secretarios Generales de las organizaciones que integran el Congreso y con cinco representantes de cada una de ellas. De entre sus Secretarios Generales se designa al Presidente del Congreso del Trabajo, el que dura en su mandato seis meses, y tiene la representación del mismo, asimismo, es el que debe convocar y presidir las Asambleas del Consejo Nacional y de la Comisión ejecutiva y debe de vigilar que tanto el Consejo Nacional como las Comisiones cumplan los acuerdos que se toman en las Asambleas ordinarias y extraordinarias; y además debe de cumplir todas aquellas funciones que determine el Consejo Nacional (101).

A lo largo de su historia el Congreso del Trabajo ha -- contado con treinta y nueve presidentes, algunos de los cuales -- han sido reelectos en diversas ocasiones, hasta la realización -- del presente capítulo el Presidente del Congreso del Trabajo es el Licenciado Jorge Sánchez, quien comenzó su período presidencial en el Congreso el 20 de julio de 1980 y pertenece al Sindicato Mexicano de Electricistas (102). Muy curiosamente el Congreso del Trabajo ha sido presidido por Fidel Velázquez en los -- últimos cuatro períodos anteriores a elecciones presidenciales, lo cual parece ser que le da gran fuerza política al Partido Oficial.

### 1) SINDICATOS INDEPENDIENTES

1.- SURGIMIENTO. Consideramos que el surgimiento de --

(100) ESTATUTOS del Congreso del Trabajo. pág. 9

(101) ESTATUTOS del Congreso del Trabajo. pág. 17

(102) CONAPROS, Centro de Documentación, op. cit. pág. 20 a 22

los sindicatos independientes viene a ser la consecuencia lógica de un proceso histórico en el cual la evolución del sindicalismo se ve afectada por diferentes aspectos.

El sindicato en sus inicios era puro, creado para reivindicar, proteger y tutelar los derechos más elementales del -- trabajador ante el patrón, nace y pretende crecer defendiendo -- éstos ideales, sin embargo, durante su desarrollo las diferentes corrientes ideológicas que intervenían en su formación, la desmedida ambición de poder de algunos líderes que a fin de conseguirlo tenían nexos con el gobierno, comprometiendo al sindicato mismo con la política y en otros casos la sumisión de los líderes ante el patrón, vician y degeneran el espíritu del sindicato, trayendo como resultado obvio la búsqueda de una opción que pusiera fin a ésta situación.

La inquietud de crear un frente que diera nuevas alternativas al trabajador ya influía en el ánimo de los obreros y -- de algunos líderes inclusive, y sus primeras manifestaciones las encontramos en la formación de la Confederación General de Trabajadores (CGT), formada por los grupos disidentes de la CROM, -- y algunas sucursales de la Casa del Obrero Mundial que quedaban, además de algunos otros grupos.

La CGT, acepto el anarquismo y rechazaba cualquier liige con la política, surgiendo como un organismo de resistencia -- en contra de la CROM, con lo que determina su independencia. -- Posteriormente, en 1934 algunas organizaciones obreras culminan su organización independiente con la formación del Sindicato Minero Nacional, más tarde los sindicatos mineros, ferrocarrileros y de petróleos se alían para promover aumentos salariales y mantener una independencia sindical. Sin embargo en 1946, durante el sexenio de Miguel Alemán, el gobierno luchó para anular la independencia sindical con la intromisión de éste en la vida -- sindical, además de los intereses de los dirigentes sindicales y la imposición de líderes nacionales por parte del gobierno en los sindicatos ferrocarrileros y petroleros, mientras que en -- contra de los mineros se negó la validez a la petición y se les impuso a un líder incondicional gobernista, de nombre Jesús Ca-

rrasco (103). Para 1949 se constituyó la Unión General de Obreros y Campesinos (UGOC), como otro intento de organización alternativa de la CTM (104).

Sin embargo en las dos últimas décadas los antecedentes del movimiento obrero independiente se pueden encontrar, según Javier Aguilar García, en factores como la crisis económica; el descenso real de los niveles de consumo y de vida; la presencia sindical de factores obreros formados en nuevas ramas industriales, la experiencia tradicional de los obreros combativos como los ferrocarrileros, electricistas, mineros, petroleros, telefonistas; igualmente el aspecto político representado por las necesidades del Estado (105).

Lo cierto es que a partir de entonces se desencadena - el llamado movimiento de insurgencia sindical cuyo principal objetivo es lograr la independencia de los sindicatos.

2.- FINALIDAD DE SU CREACION. La finalidad de crear - una organización independiente obedece a la necesidad de enfrentar una "política de clase bien determinada y aplicada por el -- Estado" (106) y esto sólo podía lograrse con la independencia -- que adquirieran los organismos sindicales, desligándose de la -- política; otra necesidad era la de reorganizar al movimiento -- obrero, recuperar su capacidad de iniciativa y negociación, rescatando su independencia del gobierno, de los patrones y de los partidos políticos, para dar paso a la democracia en su seno, -- para constituir una fuerza propia.

Las dos finalidades perseguidas por éste movimiento -- han sido mejorar las condiciones de trabajo y salarios de los -- trabajadores; y la lucha por imponer la democracia sindical e -- independizarse del sistema sindical oficial (107).

(103) FEDERICO BESSERER, et. al., El Sindicalismo Minero en México 1900-1932. pág. 52

(104) FEDERICO BESSERER, et. al., op. cit. pág. 45

(105) JAVIER AGUILAR GARCIA, La Política Sindical en México. -- pág. 48

(106) 1974 El Movimiento Obrero Sindical, Introducción, Documentos y Gráficas. pág. 20

(107) JAVIER AGUILAR GARCIA, op. cit. pág. 41

Actualmente el movimiento obrero y sindical se manifiesta en dos formas: por un lado la de los trabajadores ya organizados en sindicatos de empresa, profesionales e industriales, federaciones y centrales que pugnan por rescatar a sus organizaciones de resistencia y ponerles a su servicio y así poder luchar por sus intereses más apremiantes (Sindicalismo Tradicional); la otra manifestación la encontramos en el sector de los trabajadores que por diversas razones históricas y sociales carecen o aún carecen de organizaciones de resistencia y como resultado obvio, pugnan por la contratación colectiva, la organización sindical y el ejercicio de la huelga y el paro como armas laborales (Sindicalismo Independiente).

Con la independencia del sindicato se pretende "... enfrentar a la burocracia sindical tradicional" (108), empleando métodos democráticos.

3.- ESTRUCTURA Y ADMINISTRACION. Por lo que se refiere a éste punto podemos decir que el sindicato independiente se estructura de la misma manera que los demás, dado que cuenta con su Asamblea General para la toma de decisiones y con un Consejo Directivo que es el que se encarga de la administración, además de todos los órganos auxiliares que los estatutos les marcan en cada caso específico. No ahondaremos mucho en éste punto ya que en los siguientes capítulos haremos un análisis exhaustivo de la estructura y administración de los sindicatos en general.

Sin embargo, cuando los sindicatos independientes se agrupan en un Frente Común, no adquieren el nombre de Federación o Confederación, sino que utilizan otras denominaciones como "FRENTE" o "UNIDAD", como ejemplo podemos mencionar el Frente Auténtico del trabajo que promovió numerosos combates por la democracia e independencia sindicales. El movimiento sindical Ferrocarrilero (MSF) que logró atraer un número considerable de sindicatos a la lucha por la causa independiente; otra agrupación que se constituyó en 1976 fue el Frente Nacional de Acción Popular (FNAP) con el objeto de fortalecer las acciones obreras

y populares de carácter independiente (109), otra organización es la UOI Unidad Obrera Independiente constituida en 1972, marcando entre sus objetivos más importantes: La independencia de las organizaciones obreras con relación a los capitalistas nacionales, extranjeros y el Estado; Libertad absoluta para organizarse en sindicatos y asociaciones profesionales sin ninguna intervención nacional; Garantizar al derecho de todo obrero a adherirse o separarse de cualquier organización sindical; Anulación de las medidas represivas, en particular de la cláusula de exclusión; Pleno derecho de huelga; Anulación del registro burocrático de las directivas sindicales; Democracia sindical respecto de las decisiones mayoritarias; Derecho de eliminar direcciones corruptas; No intervención de los sindicatos en la actividad política; los dirigentes obreros que acepten puestos públicos, deben abandonar las directivas sindicales. Algunos de sus sindicatos fundadores son Diesel Nacional, Across y Mulera Euzkadi -- (110).

Uno de los asesores más representativos de este tipo de sindicatos es el Licenciado Juan Ortega Arenas, sobre todo en lo que se refiere al ramo automovilístico.

4.- CONSECUENCIAS QUE GENERA. Con el sindicalismo independiente se genera un movimiento conocido como insurgencia obrera, al que se le define como "Los más diversos y por lo regular espontáneos movimientos de todo tipo de sindicatos que se plantearon depuración, democratización o independencia de las estructuras oficiales al no representar éstos los intereses de las bases contenidas en las demandas" (111).

El auge y madurez que ha adquirido ésta tendencia se ven reflejados en los logros obtenidos además de las pretensiones por las que lucha, procura que sus organizaciones sean independientes no sólo del gobierno, sino del patrón y de los partidos políticos; debe existir sin limitaciones permitiendo la --

(109) JAVIER AGUILAR GARCIA, op. cit. pág. 81

(110) JAVIER AGUILAR GARCIA, op. cit. págs. 85 y 86

(111) MARIA XELHUANTZI LOPEZ, 75 Años de Sindicalismo Mexicano pág. 649

libertad de credo, de pensamiento, de expresión y de libre afiliación política de cada trabajador; debe de ser una organización que cimiente sus bases en la democracia y en particular en todos sus componentes en la determinación de su orientación; los mecanismos de toma de decisiones tienen que conjugar adecuadamente la más amplia representación de los trabajadores con la igualdad política de las organizaciones entre sí. Encuadrados en este movimiento se han creado gran cantidad de sindicatos con tendencias independientes, que manejan ideologías similares entre sí; un ejemplo palpable es el sindicato de las costureras denominado "Sindicato Nacional de Trabajadoras de la Industria de la Costura, Confeccción, Vestido, Similares y Conexos" 19 de Septiembre" de muy reciente creación, 20 de octubre de 1985, que en tan poco tiempo ha logrado tener una gran fuerza; es un sindicato nacional y se considera que a futuro será muy significativo en el marco del movimiento obrero.

Otra consecuencia obvia que se da es el cambio que se genera en los esquemas marcados para los sindicatos con la búsqueda de nuevas alternativas y estrategias para mantener a éstas organizaciones alejadas del dominio del gobierno, de líderes corruptos, de la política y de otros factores que alejatan severamente contra los reales fines del sindicato.

Pero no obstante las acciones del gobierno encaminadas en su conjunto a frenar el crecimiento de organizaciones independientes, éstas mantienen una buena relación entre sí, fortaleciendo de esa manera su crecimiento, agrupándose para formar Unidades o frentes que les permitan adquirir la fuerza necesaria para mantenerse en la lucha y alcanzar un lugar respetable en el movimiento obrero.

## 2) SINDICATOS DE PATRONES

1.- FORMACION. Nuestra Carta Magna reglementó e institucionalizó las agrupaciones de los grupos sociales en su artículo 123 fracción XVI, en el cual señala:

" XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán

derecho para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (112).

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1931, dio carácter -- oficial a la formación tanto de sindicatos obreros, como de patrones, considerándose a éste último como la respuesta a la formación de asociaciones de trabajadores (113), asimismo el reconocimiento de éste derecho se encuentra regulado en sus artículos 356, 357, 361 y 364 que establecen:

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

" ART. 357. Los trabajadores y los patrones tienen -- derecho de constituir sindicatos ..."

"ART. 361. Los sindicatos de patrones pueden ser: --  
I Formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II Nacionales, los formados por patrones, de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas".

" ART. 364. Los sindicatos deberán constituirse con -- voluntad de los trabajadores en servicio activo a tres patrones por lo menos" (114).

De lo anterior se desprende que los patrones pueden -- formar sindicatos para la defensa de sus intereses, con el único requisito de que sean más de tres miembros.

Nuestra Ley no trata mucho del tema que nos ocupa, por lo que se han considerado de aplicación supletoria los artículos 367 a 370 y 374 a 386 a los sindicatos patronales (115) y fuera de ello nos podemos remitir al capítulo de las asociaciones ci-

(112) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos --

pág. 115, 84ava. Edición 1988.

(113) ERNESTO KROTOSCHIN, Instituciones del Derecho del Trabajo

pág. 178

(114) FRANCISCO BREÑA GARDUÑO, op. cit. pág. 339, 341 y 342

(115) EUSEBIO RAMOS, Derecho Sindical Mexicano, Las Instituciones que gozan pág. 54

viles que regula el Código Civil. En cuanto a la formación de federaciones y confederaciones no puede aplicarse por analogía, dado que en México existen asociaciones patronales de naturaleza civil para su defensa jurídica, como ejemplo de lo anterior está la Cámara de Comercio e Industria para las cuales todo comerciante e industrial deben pertenecer a una Cámara (116).

2.- FINALIDAD DE SU CREACION. La finalidad de los sindicatos patronales es defensiva, ya que su objetivo es el mejoramiento y defensa de sus intereses y derechos patrimoniales, entre los que destacan; la propiedad. Por lo que se refiere a sus intereses éstos son opuestos a los que los trabajadores persiguen, o prosperan estos, o prosperan aquellos, por lo que Eusebio Ramos señala que el objeto de la asociación profesional de los patronos es detener el avance del mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores (117), por lo que se considera al sindicato como instrumento de lucha.

3.- ESTRUCTURA Y ADMINISTRACION. Los Sindicatos patronales en nuestro país, y sobre todo en el Distrito Federal, como entes individuales o independientes no han cobrado gran fuerza, ante lo cual han optado por agruparse en Confederaciones como la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO); la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), La Cámara Nacional de Industria de la Transformación (CANACINTRA), todas ellas son instituciones públicas, autónomas, con personalidad jurídica, de duración indeterminada y con sede en la Ciudad de México, dichas agrupaciones sujetan su acción a la Ley de Cámaras de Comercio y de las Industrias, en donde se señala que la autoridad encargada de ellas lo es la Secretaría de Industria y Comercio, la cual aprueba sus estatutos y convoca a las Asambleas, asimismo, es la que faculta a que se proceda a la disolución de las mismas.

No obstante en el siguiente tema sólo proporcionaremos alguna información básica de los sindicatos patronales para

(116) MARCO ANTONIO ALCAZAR, Las Agrupaciones Patronales. p. 28  
(117) EUSEBIO RAMOS, Derecho Sindical Mexicano. pág. 53

lo cual nos basaremos en la Ley Federal del Trabajo y en la Confederación Patronal de la República Mexicana, conocida como COPARMEX, que es la más representativa de éste tipo de agrupaciones.

COPARMEX, a diferencia de las Confederaciones nombradas en los renglones anteriores, es una organización de tipo privado y se rige por la Ley Federal del Trabajo (118), además es autónoma, de duración indefinida y con sede en la Ciudad de México. Se fundó el 29 de septiembre de 1929 en la Ciudad de México con la reunión de Centros patronales establecidos por diversos Estados de la República (119), en un principio se presentó como un organismo de defensa jurídica de la burguesía frente a los efectos que producía la aplicación de la Ley Federal del Trabajo (120).

Entre sus fines más importantes están: a) Procurar -- armonizar las relaciones de los patrones entre sí, y de estos -- con los trabajadores; b) Estudiar por medio de cursos, conferencias, seminarios, boletines etc., las técnicas de la organización científica de la administración de personal y de toda clase de conocimientos que tiendan a mejorar las relaciones recíprocas entre patrones y trabajadores; c) Defender los legítimos intereses de los empresarios afiliados a los centros patronales.

Actualmente la COPARMEX se compone de cincuenta y siete Centros Patronales, ocho Federaciones y una Confederación; su órgano máximo es la Convención Nacional de Centros Patronales, el que se reúne cada año, su funcionamiento diario lo controla un Consejo Directivo el cual se forma con 129 socios, todos -- ellos empresarios, es en éste Consejo en donde eligen por mayoría de votos a su Presidente, por un período de dos años y puede ser reelecto, actualmente su presidente es el C. Jorge Ochoa Moreno.

También cuenta con una Comisión Ejecutiva, la que se

(118) MARCO ANTONIO ALCAZAR, op. cit. pág. 6

(119) EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales. pág. 206

(120) MARCO ANTONIO ALCAZAR, op. cit. pág. 30

integra por Comisiones especiales de diversas materias, éstas se reúnen mensualmente, las obligaciones principales de ésta comisión son; la representación de la COPARMEX; coordinar las labores de los Centros Patronales; así como revigilar las cuentas de las agrupaciones afiliadas (121).

En cuanto a su sostenimiento, su patrimonio lo obtiene de las cuotas de afiliación que cada socio proporciona.

4.- CONSECUENCIAS QUE GENERA. En la actualidad las -- agrupaciones patronales han cobrado gran fuerza al agruparse y formar organizaciones tales como la COPARMEX, la cual a lo largo de su historia ha estudiado los problemas sociales derivados de las relaciones obrero patronales, ayudando de ésta forma por medio de conferencias, boletines y seminarios a difundir técnicas de organización y métodos que tiendan al mejoramiento de las relaciones recíprocas patrón-trabajador. E incluso ha propuesto ideas a los patronos de como capacitar a sus obreros con el objetivo de disminuir los conflictos entre ambos y aumentar su nivel de vida.

---

(121) MARCO ANTONIO ALCAZAR, op. cit. pág. 30

## C A P I T U L O   I I I

### ASPECTOS GENERALES DEL SINDICATO

#### A) CONCEPTOS

- 1.- Concepto etimológico de sindicato
- 2.- Definición de sindicato
- 3.- Concepto de asociación profesional

#### B) DIFERENCIA ENTRE SINDICATO Y ASOCIACION

#### C) FORMACION DE LOS SINDICATOS

#### D) OBJETO INMEDIATO Y MEDIATO

#### E) NATURALEZA JURIDICA

#### F) PERSONALIDAD JURIDICA

#### G) DERECHOS Y OBLIGACIONES

#### H) PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

#### I) CLASIFICACION

#### J) DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

### CAPITULO III ASPECTOS GENERALES DEL SINDICATO

Antes de tratar el desarrollo del siguiente tema, consideramos importante dar una breve reseña histórica de la evolución del sindicalismo en nuestro país. Como ya ha quedado asentado en los capítulos que preceden, el sindicalismo mexicano tomó fuerza a finales del siglo XIX, con el proceso de industrialización de 1830, año en que se inició la introducción de maquinaria europea a México, en esa época a pesar de que el proletariado carecía de experiencia organizativa sindical trataba de -- alguna manera de agruparse para la defensa de sus intereses comunes, destacando entre las organizaciones existentes el Gran Círculo de Obreros, formado en 1872 y cuya importancia radica en -- que se estima que fue el primer paso del proletariado mexicano -- por formar una unión obrera a nivel nacional, así como en su reglamento que es considerado como la primera norma de derecho proletario del trabajo. Posteriormente y bajo la dictadura de Porfirio Díaz, surgieron organizaciones obreras que eran disueltas por la fuerza pública, debido a que éste régimen de gobierno permitía muy poca libertad de acción, la cual aunada a la poca organización de los trabajadores constituía un obstáculo para su desarrollo, es por ello que las organizaciones que se comenzaron a dar fueron de resistencia como la "Unión Liberal Humanidad" formada en Cananea y "El Gran Círculo de Obreros Libres" de Rfo -- Blanco, que organizaron dos de las huelgas más importantes en -- nuestro país, notables movimientos que influyeron en el desarrollo social del proletariado para que este se diera cuenta de la gran fuerza que adquiría al actuar como grupo organizado, con -- dicho movimiento se comenzó a dar lucha abierta contra el porfirismo, lucha que culminó con la revolución de 1910, fecha que ha sido considerada como el punto de partida del nuevo movimiento obrero. De esta forma, surgieron otros intentos asociacionistas como el de los ferrocarrileros, mineros, panaderos, tipógrafos, etc., hasta que en 1912 surgió la Casa del Obrero Mundial, que -- más que una organización sindical fue un centro cultural en don-

de se instruya a los trabajadores; más tarde el sindicalismo obtuvo su reconocimiento legal en la Constitución de 1917 en donde se reconocen los derechos de los trabajadores para organizarse profesionalmente y en la Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria del artículo 123 constitucional. No debemos olvidar a los dos grandes centrales que ha tenido la historia sindical mexicana, la CROM y la CTM, organizaciones éstas con una estructura y administración más compleja, así como su participación directa en la política y por ende en el gobierno, lo que ocasionó que muchos de sus integrantes por no estar de acuerdo con la política que seguían, se separaron de ellas y formaron otras asociaciones profesionales que realmente responderían a sus necesidades e intereses colectivos; algunas de ellas manteniéndose como organizaciones autónomas, como por ejemplo la de los ferrocarrileros y la de los mineros, por lo que en el período de Miguel Alemán se dió el sometimiento al Charismo, es decir la imposición de líderes por parte del gobierno en las principales organizaciones obreras para poder sujetar y controlar a los trabajadores, lo que trajo como consecuencia que el movimiento sindical independiente tomara fuerza, siendo su principal objetivo rescatar su autonomía del gobierno, de los patrones y de los partidos políticos y dar paso a una fuerza sindical propia.

El desarrollo del sindicalismo en México ha tenido infinidad de matices y así, a través de enfrentamientos armados; de la constante lucha contra la represión; de la valiosa aportación de verdaderos líderes en la organización de agrupaciones usadas como instrumentos para presionar al empresario y al gobierno mismo; y a través del interés por despertar en el trabajador la conciencia de clase para que con su participación y la de sus compañeros se logre la defensa de sus derechos y una mejor calidad de vida en los ámbitos laboral, personal y social de estos, es como han ido surgiendo las organizaciones que dan vida al movimiento sindical mexicano, fortaleciéndolo y manteniéndolo cada día.

A continuación desarrollaremos nuestro tema tratando de abarcar todos los aspectos generales del sindicato.

## A) CONCEPTOS

1.- CONCEPTO ETIMOLOGICO DE SINDICATO. Etimológicamente la palabra sindicato proviene de la expresión griega syndi- -cos de la que se deriva la latina syndicus, con la que se designaba a la persona que representaba los intereses de un grupo de individuos, por lo que la voz sindico retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de la voz latina y de ella se formó sindicato que, en la significación de -- asociación profesional se tomó en Francia (1). De esta manera dicha palabra es de origen francés con raíces griegas y latinas, comentando al respecto Ross Gamez, que la palabra sindicato proviene del latín sindicos y que ésta a su vez de la palabra sindi la cual implica justicia comunitaria (2). Su primera expresión formal se dio en 1810, en una federación parisienne denominada "Chambre Syndicale du Batiment de Sainte-Chapelle" (3), por su parte, la ley de Chapellier, utilizó la palabra syndic como sinónimo de grupos profesionales; evolucionando al vocablo durante el período abolicionista por el de sindicats, refiriéndose a la organización de resistencia clandestina, organizada por los trabajadores (4).

2.- DEFINICION DE SINDICATO. Son varios los autores que han dado una definición de sindicato, las que con el tiempo han ido evolucionando, dado que en un principio sólo contemplaban a las agrupaciones de los trabajadores, como se puede observar en las siguientes definiciones:

Jacinto Huitrón lo define como "Una asociación profesional que agrupa a los trabajadores y que tiene por objeto la defensa de sus intereses comunes" (5).

Para el maestro Luis Araiza es "Un conjunto de trabajadores que se agrupan en torno de ese organismo obrero de carácter específico, constituido para la defensa de los derechos e in

(1) G. CABANELLAS, Derecho Sindical y Corporativo. pág. 836

(2) F. ROSS GAMEZ, Derecho Procesal del Trabajo. pág. 384

(3) J. GARCIA ABELLAN, Introducción al Derecho Sindical. pág. 46

(4) FRANCISCO ROSS GAMEZ, op. cit. pág. 384

(5) JACINTO HUITRON, Origen e Historia del Movimiento Obrero en México. pág. 17

tereses de la clase trabajadora y por ende el instrumento de lucha del proletariado de las llamadas cuestiones sociales" (6).

Con el tiempo estas definiciones, no han cambiado mucho en esencia, pero han tomado en cuenta otros aspectos; siendo para nosotros las más completas las que mencionaremos a continuación:

La de Guillermo Cabanellas para quien el sindicato es "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u - oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" (7).

Para Nestor de Buen "Sindicato es la persona social, - libremente constituida por los trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase" (8).

Como se puede observar, en estas definiciones ya se toman en cuenta a las organizaciones integradas por personas de -- una misma profesión u oficio, dando cabida no sólo a los trabajadores sino también a los patronos. La Ley Federal del Trabajo - en su artículo 356 define al sindicato de la siguiente manera:

"ART. 356 Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (9).

Siendo esta la definición en la que nos basaremos para el estudio de los sindicatos.

3.- CONCEPTO DE ASOCIACION PROFESIONAL. La Enciclopedia Jurídica Omeba define a la asociación como "Acción o efecto de asociarse, o sea de unirse dos o más personas, con una finalidad determinada que puede ofrecer muy diversos aspectos e intenciones, políticas, religiosas, culturales, benéficas, mercantiles, etc. Si su objeto ésta encaminado a la defensa de los inte

(6) LUIS ARAIZA, Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo - IV, pág. 52

(7) GUILLERMO CABANELLAS, op. cit. pág. 386

(8) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo. pág. 683

(9) FRANCISCO BREÑA GARDUÑO, Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. pág. 339

reses gremiales su estudio queda remitido al tema relacionado -- con las asociaciones profesionales" (10).

Por su parte Krotoschin la define como "Unión de Trabajadores o empleadores, de carácter permanente, con el objeto -- principal de la defensa de sus respectivos intereses" (11).

Finalmente, este derecho de formar o constituir asociaciones profesionales se encuentra contemplado en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (12).

Asentando lo anterior procederemos a las diferencias -- que existen entre sindicato y asociación.

#### B) DIFERENCIA ENTRE SINDICATO Y ASOCIACION

Desde que se forman los sindicatos el problema de las diferencias que existen entre éste y la Asociación, ha mantenido ocupados a muchos estudiosos del derecho, algunos parten de la base de que el sindicato se considera una asociación profesional y por lo tanto se le debe estudiar como asociación, otros son de la opinión de que la asociación constituye el género y el sindicato la especie y otros más, simplemente mencionan los términos de sindicato y asociación profesional como sinónimos; sin embargo para poder establecer las diferencias es necesario analizar -- aspectos como; la finalidad, la calidad de las personas que los constituyen y el tratamiento que para cada caso la ley les concede. No obstante que las asociaciones dentro del Derecho del Trabajo, ofrecen carácter distinto al de las asociaciones admitidas por otras legislaciones, se pueden confundir con las reconocidas por el Derecho Civil (asociaciones simples) o a las aceptadas -- por el Derecho Mercantil (sociedades). Para tratar de esclarecer esta confusión mencionaremos los artículos referentes en las

(10) Enciclopedia Jurídica Omega, pág. 854, Tomo I

(11) ERNESTO KROTOSCHIN, Instituciones del Derecho del Trabajo, pág. 184

(12) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pág. 115, 84ava. Edición, 1988.

diferentes legislaciones. La Constitución consagra en su artículo noveno, lo relativo a la asociación en general, estableciendo en su primera parte que "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país" (13), con este precepto constitucional se da la pauta para la creación de asociaciones en general. Asimismo el artículo 2670 del Código Civil señala "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, constituyen una asociación" (14). En esta disposición se encuentra a las asociaciones con carácter civil; y en materia laboral, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que ya hemos visto, le da al sindicato la categoría de "asociación" pero condicionada por la calidad de las personas que lo forman, los que tienen que ser trabajadores o patronos. Por otra parte, la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional menciona al sindicato y a la asociación profesional como si fueran diferentes, aún cuando se utilizan como términos análogos.

Por lo tanto, analizando los preceptos legales y las definiciones que ya hemos visto, podemos concluir que la Asociación Profesional constituye el género y el sindicato la especie, dado que las federaciones y las confederaciones también son asociaciones profesionales. Y en cuanto a las diferencias entre sindicato y asociación, podemos decir; a) que los fines de la asociación pueden ser de cualquier especie, mientras que el fin específico que caracteriza al sindicato es la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses de sus agremiados; b) la asociación puede agrupar a toda clase de personas, mientras que el sindicato sólo puede aceptar a trabajadores o patronos, según sea el caso y finalmente c) la asociación se regula por el Código

-----  
(13) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. --  
pág. 12, 84ava. Edición, 1988

(14) Código Civil para el Distrito Federal. pág. 463, 56ava. Edición, 1988.

civil y el sindicato por la Ley Federal del Trabajo.

### C) FORMACION DE LOS SINDICATOS

Se ha determinado por algunos autores que para la constitución de los sindicatos se debe de cumplir con los requisitos de fondo y forma.

REQUISITOS DE FONDO: Son los que se refieren a la -- constitución misma del grupo y a sus finalidades, es decir, son requisitos esenciales sin los que no podría existir la asociación profesional (15). Dichos requisitos son: a) Objeto del -- Sindicato; b) Número de personas fijadas por la ley; y c) Organización interna del sindicato (16). En cuanto al primero, a) Objeto, éste debe de ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados, dado que si no sigue esta finalidad no sería un sindicato.

Por lo que se refiere al b) Número de personas fijadas por la ley. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 364 dispone que debe de ser de veinte trabajadores en servicio activo, tomándose en cuenta a aquellos cuya relación hubiese sido -- rescindida dentro de los treinta días anteriores a la fecha de -- presentación de la solicitud de registro del sindicato y el otorgamiento de este (17). Esto es para garantizar la seguridad en el empleo de los trabajadores solicitantes (18). Respecto a los patronos, el número para formar un sindicato es de tres miembros según lo dispone el artículo 364.

Respecto a la c) Organización interna. Para que se -- relacione con toda clase de personas y realice una existencia -- activa requiere de nombre, directiva sindical y domicilio (19). Nombre; para distinguirse de otras asociaciones; Directiva Sindical, como persona moral requiere ser representada por lo que -- necesita una directiva, como lo establece el artículo 376 de la

(15) MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo II, pág. 430

(16) M. BERMUDEZ CISNEROS, Las Obligaciones en el Derecho del -- Trabajo, pág. 190

(17) Ley Federal del Trabajo, pág. 189

(18) M. BERMUDEZ, op. cit. pág. 191

(19) Ibidem, pág. 189

Ley Federal del trabajo al manifestar "La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona -- que designe su directiva ..." (20). Dentro de su directiva sindical no pueden participar los menores de 16 años y los extranjeros; e igualmente y con fundamento en el artículo 363 de la mencionada ley, los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero como la ley tampoco prohíbe que aquellos formen uno propio, consideramos con veniente con fundamento en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que para su beneficio común constituyan su propio sindicato cumpliendo con los requisitos legales, creemos que el sindicato que procedería en este caso es el de -- empresa, dado que si tiene número mínimo que exige la ley, estos lucharían por mejorar sus condiciones de vida; solo contemplamos este tipo de sindicato porque la situación que guardan los trabajadores de confianza en cada empresa es variada.

Por lo que respecta al domicilio, éste es el lugar que elige el sindicato para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones; exigiendo la ley que en los estatutos figure el domicilio.

REQUISITOS DE FORMA: Son aquellos que representan el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos (21). Figurando la Asamblea Constitutiva, los estatutos y el registro.

La Asamblea Constitutiva es el primer paso para formar un sindicato y la encontramos regulada por la fracción I del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha Asamblea es el acto mediante el cual los interesados en formar el sindicato se reúnen por primera vez, no exigiendo la ley ninguna formalidad -- para su celebración, en ella se levanta el acta correspondiente, la cual requiere la Autoridad para el registro del sindicato, y en ella debe aparecer la finalidad de la reunión así como los integrantes de la directiva que representaran a la asociación.

(20) Ley Federal del Trabajo, pág. 194

(21) Mario de la Cueva, op. cit. pág. 433

En cuanto a los Estatutos, la fracción III del artículo 365, impone a los sindicatos la obligación de redactar sus estatutos, convirtiéndose éstos en la ley interna del sindicato, - exigiendo el artículo 371 de dicha ley que estos deben de contener determinados requisitos, de los cuales hablaremos ampliamente en el próximo capítulo.

Por lo que se refiere al registro, los requisitos para realizarlo se encuentran contemplados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho registro, expone Francisco Ross, es de carácter administrativo (22). Se realiza ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en competencia federal y en la Junta de Conciliación y Arbitraje en las de competencia local, a donde deben de remitir los sindicatos los siguientes documentos por duplicado: Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva; lista con número, nombre y domicilio de sus miembros así como el nombre y domicilio de sus patronos, empresas o establecimientos en donde prestan sus servicios; copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Estos documentos los autoriza el Secretario General del Sindicato, o a quien faculten los estatutos (23). En caso de que no se cumpla con alguno de estos requisitos, el artículo 366 establece que se negará el registro, pero si se satisficieren todos ellos ninguna autoridad podrá negarlo.

#### D) OBJETO INMEDIATO Y MEDIATO

Los estudiosos de este tema han señalado cuales son estos objetivos; manifestando que el objeto inmediato del sindicato constituye su razón de ser y es la lucha por el mejoramiento económico del trabajador, debiendo esta determinar las relaciones de trabajo en forma colectiva y sobre todo defender los intereses profesionales, lo que constituye la esencia del sindicato. De lo anterior se deduce que el fin esencial del sindica-

(22) FRANCISCO ROSS GAMEZ, op. cit. pág. 397

(23) Ley Federal del Trabajo. pág. 107

to es la protección de quienes se agrupan en él, así como el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses colectivos de sus agremiados.

Por su parte, el fin mediano del sindicato debe procurar la transformación del régimen capitalista y se le considera de tipo ideológico, señalando el maestro Mario de la Cueva que - el "fin mediano del sindicato pertenece al futuro y la visión de una sociedad del mañana construida sobre los pilares de la justicia social, es una finalidad de carácter político" (24).

Es así que la finalidad del sindicato ha sido desde su origen hasta la actualidad la defensa de los intereses de quienes se agrupan en él, así como el estudio y mejoramiento de sus intereses, por lo que los fines políticos son secundarios, destacándose la transformación de las estructuras económico-social de la sociedad en que el sindicato se desenvuelve.

Para complementar lo anterior, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 señala los objetivos que debe perseguir el sindicato que son: "Artículo 356 ... el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (25).

Es importante señalar que el objetivo inmediato de la asociación de los trabajadores, es el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, así como la transformación del régimen capitalista; en tanto que el objeto de la asociación patronal es defender sus intereses patrimoniales.

Por todo lo anterior, podemos concluir que una asociación constituida por los trabajadores o por patronos que no tenga por objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses profesionales no será sindicato.

#### E) NATURALEZA JURIDICA

La naturaleza jurídica del sindicato la podemos encontrar en los preceptos que lo regulan, partiendo de ésta base, el artículo 99 Constitucional consagra como garantía individual al

-----  
(24) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. pág. 299

(25) Ley Federal del Trabajo 1902. Edt. Alco, pág. 106 artículo 356.

Derecho de asociación para todos los hombres. Por otra parte -- al artículo 123 Constitucional en su fracción XVI, reconoce la libertad de asociación profesional. Sin embargo hay otro criterio en el que la naturaleza jurídica del sindicato se manifiesta porque el sindicato es una realidad, de lo que se deduce que los sindicatos gozan de personalidad jurídica, estos tienen carácter asociativo dado que se constituyen por la agrupación voluntaria de personas con intereses que les son comunes, y finalmente son de base institucional, ya que se constituyen para satisfacer fines distintos a los particulares de los individuos que los forman o administran. En conclusión consideramos que el sindicato es una persona jurídica, de carácter asociativo y base institucional, ya que para su estudio se considera como una institución que se constituye para satisfacer fines de interés colectivo, tomando como base los intereses particulares que sean comunes de sus agremiados.

#### F) PERSONALIDAD JURIDICA

Para iniciar éste tema consideramos conveniente definir que es la personalidad jurídica, basándonos en lo que señala Planiol "Se llaman personas a los seres capaces de tener derechos y contraer obligaciones, dividiéndose en reales y morales -- llamadas también ficticias, tanto unas como otras son personas naturales, surgen espontáneamente de la naturaleza; y ambas son jurídicas, por que su existencia tiene efectos jurídicos, reconocidos en todo tiempo y por todas las leyes" (26).

En cuanto a la personalidad jurídica del sindicato se han dado dos criterios; por un lado tenemos a quienes señalan -- que los sindicatos adquieren la personalidad jurídica en el momento en que se registran y son reconocidos por el Estado (27). Y por otro a quienes piensan que la personalidad sólo se reconoce con el registro, pero independientemente de ello, el sindicato como persona moral ya contaba con personalidad, dado que esta

(26) GUILLERMO CABANELLAS, op. cit. pág. 453

(27) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I, pág. 828

la tiene desde el momento en que se constituye (28).

Nosotros tras el estudio realizado del tema, nos inclinamos por el primero de estos criterios, ya que basándonos en la definición que anotamos inicialmente, las personas morales, en este caso los sindicatos, son personas naturales, y aún cuando surge espontáneamente de la naturaleza, como una realidad social con vida propia requiere del reconocimiento legal para adquirir la personalidad jurídica, y así tener consecuencias reconocidas por el Estado, asimismo, tomando en consideración lo que señala la Ley laboral en su artículo 366 segundo párrafo, que una vez que el sindicato cumpla con los requisitos que se establecen para su registro, es decir los requisitos de fondo y forma, ninguna de las Autoridades correspondientes podrá negarlo; es así que al tenerse por registrado al sindicato y obtener su reconocimiento legal desde ese momento goza de personalidad jurídica y por lo tanto puede realizar actos jurídicos. De esta manera el registro es el reconocimiento que hace el Estado del sindicato para que adquiera vida jurídica, y en un sentido político, según el licenciado Nestor de Buen, es un medio de control estatal sobre el sindicalismo.

Para finalizar, daremos el concepto que da el maestro Mario de la Cueva sobre la personalidad jurídica, señala que -- "es el reconocimiento de la facultad legal que concede a la asociación profesional para realizar sus fines, o bien es la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores o de los patronos en cuanto a tales y en sus relaciones recíprocas" (29).

#### G) DERECHOS Y OBLIGACIONES

En cuanto a sus derechos, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 359 les otorga el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos; el de elegir libremente a sus representantes; el de organizar su administración y sus actividades y el derecho

-----  
(28) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. pág. 449  
(29) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. pág. 482

de formular su programa de acción. Pero además de estos derechos, como persona jurídica posee un conjunto de derechos que -- ejercerá de acuerdo a su capacidad y personalidad (30) y que le vienen implícitos en su calidad de persona moral.

El sindicato además de derechos tiene también obligaciones que le son impuestas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 377 y son la de proporcionar los informes que les solicitan las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actividad como sindicato; la de comunicar a la Autoridad ante la que se registró, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modalidades de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y de informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. Con respecto a estas obligaciones, el Licenciado Nestor de Buen hace la observación, de que en este sentido no existe una sanción específica en la Ley para el caso del incumplimiento de esas disposiciones (31). Pero además de estas obligaciones que la ley impone, debe dar cumplimiento a todos los fines para los que fue creado como son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, por lo que creemos que esta debería de ser su -- primera obligación, en virtud de que son los intereses de los -- trabajadores los que están en juego, además de que en caso de no cumplir con estos fines, el sindicato no tendría razón de ser.

El Licenciado Bermudez Cisneros, es de la opinión que dada la importancia y función que tiene el Sindicato dentro de -- la organización moderna del Estado, tiene una obligación más, -- que no prevee en la ley y es la de coadyuvar a la integración de una política laboral en beneficio del país (32).

Después de lo expresado, podemos concluir con un criterio muy particular, que las obligaciones de los sindicatos son -- para con la ley, para con sus agremiados, aún cuando no se plasman como tales en la ley, y para con el Estado.

(30) JUAN GARCIA ABELLAN, op. cit. pág. 227

(31) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo. Tomo II pág. 724

(32) M. BERMUDEZ CISNEROS, op. cit. pág. 196

#### H) PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

Para referirnos a las prohibiciones de los sindicatos, haremos mención del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo - que establece; que les queda prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. En relación con la primera de estas prohibiciones, solo se refiere a la intervención del sindicato, como -- persona moral, en asuntos religiosos, por lo que sus miembros, - personas físicas, si pueden profesar la religión que deseen y el sindicato no puede impedir su ingreso al mismo.

El Licenciado Euquerio Guerrero, nos dice que en un -- principio la ley además de limitar a los sindicatos en materia - religiosa, también les impedía la participación en la política, sin embargo, cuando se reformó la ley se argumentó la necesidad de participación en la vida ciudadana de los sindicatos, para lo - grar con ello el ascenso de los verdaderos obreros a las Cámaras y con ello lograr una auténtica representación de los agremiados. También se argumentó el hecho de que en la práctica los sindicatos ya actuaban en la política y era mejor reconocer legalmente tal situación. Actualmente esa prohibición ya no opera en los - sindicatos (33).

En cuanto a la segunda prohibición, el Licenciado Cabanellas nos dice que los "sindicatos pueden tener objetivos de -- carácter económico, pero no han de traducirse en lucro para la - entidad, por no constituir ese el móvil que deben pretender al - no tratarse de entidades mercantiles"(34). Por su parte el Licenciado Néstor de Buen comenta que en este caso la Ley tampoco sanciona al sindicato cuando viole estos preceptos, él piensa -- que solo serían aplicables sanciones pecuniarias de acuerdo al - Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

Es evidente que en este sentido la Ley apenas si in- - terviene en las actividades de los sindicatos, y en caso de que estos se excedan en sus funciones no hay represión para el sindi- - cato, ni apoyo para el trabajador por parte del Estado.

(33) EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo. pág. 302  
(34) GUILLERMO CABANELLAS, op. cit. pág. 391

1) CLASIFICACION

De acuerdo con el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo; tanto los trabajadores como los patrones pueden formar sindicatos, por lo cual, y atendiendo a esta disposición nos basaremos en la clasificación que señala la ley laboral, y que Baltazar Cavazos Flores manifiesta que es la única y real clasificación de los sindicatos en México (35).

La clasificación de sindicatos de trabajadores se encuentra regulada en el artículo 360 de la citada ley, que señala que estos pueden ser: Gremiales; De Empresa; Industriales; Nacionales de Industria y de Oficios Varios.

**GREMIALES:** Son aquellos que están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, por ejemplo el "Gremio de choferes mexicanos" o bien la "Unión Sindical de Sastres".

**DE EMPRESA:** Formados por trabajadores de cualquier actividad, pero que prestan sus servicios en una misma empresa, por ejemplo el "Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México, S. A. de C. V."

**INDUSTRIALES:** Se forman por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, por ejemplo el "Sindicato de Empleados de Boticas, Drogas, Laboratorios y similares".

**NACIONALES DE INDUSTRIA:** Formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más Entidades Federativas, por ejemplo el "Sindicato Mexicano de Electricistas" y el "Sindicato de Telefonistas".

**DE OFICIOS VARIOS:** Los formados por trabajadores de diversas profesiones y sólo se pueden constituir cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte (36).

Igualmente la clasificación de los sindicatos de pa-

(35) FRANCISCO ROSS GAMEZ, op. cit., cita a Baltazar Cavazos Flores, pág. 391

(36) LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1989, artículo 360, pág. 106

trones se encuentra contemplada por la Ley Federal del Trabajo - en el artículo 361, exponiendo que estos pueden ser: Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, por ejemplo "La Unión Patronal de Propietarios y Directores de Clínicas, Maternidades Particulares, Conexos y Similares del Distrito Federal"; y Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas (37).

#### J) DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

La disolución de los sindicatos también se previene en la Ley, en el artículo 379, que señala:

"Los sindicatos se disolverán: I. por el voto de dos - terceras partes de los miembros que lo integran; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos" (38). Con lo que nos podemos dar cuenta que en realidad la facultad de decidir la disolución de un sindicato reside, primero en sus miembros y después en sus estatutos.

Creemos que el motivo por el cual la ley lo contempla es sólo para el caso de queje ante las autoridades del trabajo - por parte de los miembros del sindicato cuando estos decidan su disolución y los directivos no la acepten.

-----  
(37) Ibidem. pág. 107

(38) Ibidem. pág. 111

## C A P I T U L O   I V

### REGLAMENTACION LEGAL DE LOS SINDICATOS

- A) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
  - 1.- Origen del artículo 123 Constitucional
  - 2.- Constitución Actual
- B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- C) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
- D) ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

CAPITULO IV  
REGLAMENTACION LEGAL DE LOS SINDICATOS

A) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

A pesar de que la Constitución de 1857 ya regulaba en su Título I, Sección I, denominada "De los derechos del hombre", disposiciones que de alguna manera reconocían derechos básicos del trabajador, como lo era el artículo 4º que establecía que todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode y para aprovecharse de sus productos; así como el artículo 5º que determinaba que nadie podía ser obligado a -- prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; y por último el artículo 9º el cual disponía "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de -- reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ..." (1). -- Estas disposiciones eran muy limitadas en lo que respecta al trabajo, además de que el gobierno restringía estos derechos, no permitiendo, como ya se ha señalado en el capítulo I de éste trabajo, la organización de trabajadores.

Con el tiempo algunos Estados expidieron disposiciones en materia laboral; como lo fue la del Estado de Veracruz de -- 1915, relacionada con nuestro tema, dado que reguló por primera vez a la asociación profesional, pero solo en su modalidad gremial, correspondiendo definitivamente al Constituyente de 1916-1917 el mérito de haber incorporado por primera vez en una Constitución los principales derechos sociales, al consagrar los derechos de libre sindicalización, huelga y contratación colectiva.

1.- ORIGEN DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. Su origen radica en los debates al proyecto del artículo 5º Constitucional, realizados en el Congreso Constituyente de 1916-1917, que -- tuvo lugar en la Ciudad de Querétaro y en donde se perfilaron -- dos tendencias; la de los conservadores, dirigida por José Nati-

(1) FELIPE TENA RAMIREZ, Leyes Fundamentales de México 1808-1978 págs. 607 y 608.

vidad Macias y Felix F. Palavicini; y los liberales, representados por Héctor Jara, Froilan Manjarrez y Esteban Baca Calderón.

El proyecto presentado por Venustiano Carranza, y sometido a la consideración de la Asamblea, presentaba gran deficiencia en materia laboral, pues solo se limitaba a proporcionar algunas reformas de poco alcance al artículo 59 Constitucional de 1857. Fue el diputado Héctor Victoria quien en la sesión del -- 26 de diciembre impugnó por primera vez el dictamen, porque este no resolvía en toda su amplitud el problema laboral; y más tarde en la del 28, los diputados Cravioto y Macias señalaron la necesidad de extender mucho más allá del artículo 59 las garantías del obrero dedicándole un capítulo de la Constitución; y finalmente Manjarrez solicitó que se concediera un capítulo especial a la materia, proponiendo que una comisión lo estudiara y presentara a la asamblea, y ante este criterio casi uniforme de la -- Asamblea la Comisión Constituyente retiró el dictamen del artículo 59 y se procedió a formar un pequeño comité para elaborar el proyecto del capítulo del trabajo. Dicho comité se integró por los diputados Pastor Rouaix, Macias y De los Ríos, auxiliados -- por el licenciado José I. Lugo.

Tratando todo lo referente a éste tema en la 57ava. -- sesión celebrada el 23 de enero de 1917, en donde se dió a conocer el proyecto que se presentó como iniciativa ante el Congreso en forma de Título VI de la Constitución bajo el rubro de "Del Trabajo y de la Previsión Social", la comisión de la Constitución la acogió con pocas modificaciones y se aprobó por unanimidad de 163 diputados, convirtiéndose en el artículo 123 (2), pasando a formar parte del texto de la Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En cuanto a nuestro tema, éste artículo expresa claramente en su fracción XVI el derecho de -- asociación profesional el cual señala "Tanto los obreros como -- los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de -- sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." tratándose de la plena consagración del prin-

cipio de libertad sindical.

Por su parte el Congreso de Querétaro decidió que la legislación laboral sería formulada por las legislaturas de los Estados, con lo que se amplió las facultades de las entidades federativas, ya que estaban convencidos de que sus necesidades -- eran diferentes y que requerían de una reglamentación adecuada a ellas, lo que provocó que en poco tiempo se promulgaran leyes de trabajo en toda la República con diversas disposiciones, situación que prevaleció hasta 1929, cuando las entidades federativas perdieron el derecho de legislar sobre asuntos de trabajo (3), -- en virtud de que era necesario unificar criterios, por lo que el constituyente adoptó la medida de otorgar al Congreso de la -- Unión la facultad expresa de legislar en materia del trabajo.

De esta manera a nuestra Constitución de 1917 se le ha considerado, como la primera en el mundo que proclamó derechos -- sociales en favor de los obreros, ejidatarios o comuneros, con -- lo que impulsó la organización de trabajadores y con ello el sindicalismo mexicano obtuvo el reconocimiento legal de su existencia.

2.- CONSTITUCION ACTUAL. Actualmente nuestra Constitución Política ha sufrido un sinnúmero de reformas; pero en lo relativo a nuestro tema, es decir asociación profesional o sindical, este se sigue regulando como una garantía en su artículo -- 99 al que señala "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ..." (4). -- Igualmente se contempla en el artículo 123 de la misma reglamentación, en su Título sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión social", éste artículo a lo largo de su historia ha tenido algunas reformas, siendo las más importantes, relacionadas -- con nuestro tema, las siguientes:

La publicada en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929 que reformó el preámbulo del artículo 123, dado que en --

(3) RAMÓN EDUARDO RUIZ, La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero 1911-1923, pág. 98

(4) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 99 pág. 12, 84ava. Edición, 1988.

un principio facultaba a las legislaturas de los Estados para -- expedir sus propias leyes laborales, las que tenían que basarse en los principios generales de dicho artículo, con esta reforma se le otorgó esa facultad sólo al Congreso de la Unión, con lo -- que se asentaron las bases para la creación y promulgación de un Código Obrero en toda la República Mexicana.

Y la publicada en el Diario Oficial del 6 de diciembre de 1960, que se refiere a la incorporación de los trabajadores -- al servicio del Estado, convirtiéndose el texto original en apartados "A" y "B".

El apartado "A" se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; y el "B", que cuenta con catorce -- fracciones, regula el trabajo de los empleados al servicio del -- Estado. Es así como la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 señala: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán -- derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (5), del que se deduce la libertad de sindicalización, tanto obrera como patronal.

Este derecho de formar asociaciones profesionales también se encuentra regulado por la fracción X, del apartado "B" -- del artículo en cuestión que señala "Los trabajadores tendrán -- derecho para asociarse para la defensa de sus intereses comunes." (6).

Por lo tanto se puede observar que en su totalidad este artículo 123 Constitucional cuenta con dos leyes reglamentarias, la primera que se relaciona con el apartado "A" del citado artículo y que es la Ley Federal del Trabajo, que contempla a -- los sindicatos en el Título Séptimo denominado "Relaciones Colectivas de Trabajo", Capítulo II bajo el rubro de Sindicato, Federaciones y Confederaciones. Y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relacionada con el apartado "B" exp-- dida en 1963 (7) y que consigna principios sociales en favor de

(5) Ibidem pág. 115

(6) Ibidem pág. 122

(7) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teoría Integral. Tomo I, pág. 132

la burocracia, contemplándose los sindicatos en su Título Cuarto denominado "De las Organizaciones Colectivas de los Trabajadores" Capítulo I.

#### B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, es el ordenamiento que regula aspectos referentes al trabajo en nuestro país, de ella se deriva la regulación de los contratos de trabajo, de las relaciones laborales, de la huelga, salarios, reglamentación de los sindicatos, federaciones y confederaciones, entre muchas otras disposiciones que dan cuerpo a dicho ordenamiento.

El antecedente inmediato de éste ordenamiento es el artículo 123 Constitucional, porque debido a las reformas de 1929 hechas a los artículos 73 fracción X, y 123 en su párrafo introductorio, se facultó al Congreso de la Unión para reglamentar dicho artículo y en consecuencia la creación de una ley de observancia general en toda la República en materia de trabajo.

Para dar cumplimiento a esas modificaciones se elaboró un proyecto de Ley que es conocido como Proyecto Portes Gil, que no fue aprobado por el Poder Legislativo, pero que sirvió de precedente a la Ley Federal actual. En ese proyecto se reconocían dos clases de Asociaciones Profesionales: el sindicato gremial y el sindicato de empresa (8).

Dos años después y basado en el pensamiento de los sectores obrero y patronal, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo que era dirigida por el licenciado Aarón Sáenz, elaboró un nuevo proyecto que si fue aceptado, promulgándose la Ley por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931. Esta nueva Ley contenía 685 artículos y catorce transitorios, distribuidos en once títulos que son: Disposiciones Generales; Del Contrato de Trabajo; del Contrato de aprendizaje; de los Sindicatos; de las Coaliciones, Huelgas y Paros; De los Riesgos Profesionales; De las prescripciones; De las autoridades de trabajo y -

-----  
(8) J. FRANCISCO, ROCHA BANDA, La Competencia en Materia Laboral  
pág. 171

y su competencia; Del procedimiento ante las Juntas; De las responsabilidades; De las sanciones y Transitorios (9).

En lo que se refiere a los puntos más sobresalientes, de esta Ley de 1931, en materia de sindicatos tenemos los siguientes: Reglamentó la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, en el Título Cuarto a través de 26 artículos, del 232 al 257, definía al sindicato como "La asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes". (10). Además sólo regulaba cuatro tipos de sindicatos que eran: Los gremiales; De empresa; Industriales; y los de oficios varios. También reglamentaba la libertad, las obligaciones y derechos de los individuos respecto a la asociación profesional a la que pertenecían y de las libertades, obligaciones y derechos de la asociación con respecto a la empresa y el Estado -- (11).

Igualmente, reconocía el derecho tanto de los patrones como de los trabajadores para formar sindicatos, y en su artículo 249 fracción III obligaba a los mismos sindicatos a no coaccionar a los trabajadores libres para hacerlos ingresar a la asociación (12).

Asimismo, su artículo catorce transitorio derogaba a todas las leyes y decretos que con anterioridad a esta ley se habían expedido. Y finalmente ha sido juzgada por algunos trabajadores, patrones y por los técnicos de la materia, como una de las leyes más avanzadas, comparándola con las legislaciones laborales de otros países (13).

Es así, como a lo largo de casi 40 años ésta Ley sufrió algunas reformas y adiciones, en cuanto al tema que nos ocupa está la reforma del 17 de octubre de 1940, en el artículo 249

(9) ALFONSO LOPEZ APARICIO, op. cit. pág. 200

(10) Ibidem, pág. 200

(11) Ibidem, pág. 200

(12) ALFONSO LOPEZ APARICIO, op. cit. pág. 202

(13) LUIS ARAIZA, Historia del Movimiento Obrero. Tomo IV, pág. 182

fracción I, relativa a la prohibición de los sindicatos para intervenir en la política. Dicha ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Rubén Delgado Moya, nos dice que la verdadera trascendencia de esta ley se encuentra en tres instituciones; el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga (14), y - que gracias a estos instrumentos se ha logrado la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales. Respecto a esta ley existen dos criterios por los diferentes autores que estudian la materia; unos opinan que la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue un instrumento del Estado para controlar el movimiento obrero, algo así como una ley burguesa cien por ciento, ya que el registro de los sindicatos se debía realizar ante el gobierno; las huelgas las calificaba la autoridad, y los líderes precisaban de una autorización oficial para responder y representar todo lo relacionado al sindicato. El otro criterio es que esta ley se promulgó con el propósito de federalizar la materia laboral en México, para resolver el problema de la apatía de algunos Estados que no se habían preocupado por proporcionar a su localidad un ordenamiento laboral; por otra parte, con su carácter federal se impedía que algunos Estados manipularan arbitrariamente a las organizaciones obreras.

Nosotros compartimos el segundo criterio, pues es cierto que el Estado participa en cierta medida en la reglamentación de algunos aspectos de esta ley, pero también es necesaria la vigilancia por parte de un ente superior que modere y supervice -- las acciones de algunos organismos que al sentirse autónomos abusan, como era el caso de ordenamientos de algunos Estados, mientras que en otros se sufría la carencia de una ley que abarcara todos o casi todos los aspectos de la materia laboral y sólo por la indolencia de la legislatura local; y otro aspecto por demás importante era el hecho de que los patrones tenían un mínimo de exigencias, pero a nivel general pues sin una ley federal ellos

-----  
(14) RUBÉN DELGADO MOYA, El Derecho Social del presente. pág. -

podían irse al Estado que les brindará más ventajas con su ley, perjudicando así los intereses de los trabajadores. Finalmente creemos que la importancia de esta ley radica en el hecho de que con su creación se suplieron las deficiencias y algunas carencias que afectaban al derecho laboral.

Posteriormente a dicha legislación, el 23 de diciembre de 1969, se promulgó por el Poder Ejecutivo la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970, abrogando a la de 1931. Con esta nueva ley se resolvía el problema de las reformas y adiciones que cada vez hacían más difícil el manejo de la misma. Contiene originalmente 890 artículos y 12 transitorios divididos en dieciséis títulos distribuidos de la siguiente manera: Principios Generales; Relaciones Individuales de Trabajo; Condiciones de Trabajo; Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patronos; Trabajo de las mujeres y de los menores; trabajos Especiales; Relaciones Colectivas de Trabajo; Huelgas; Riesgos de Trabajo; Prescripción; Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales; Personalidad Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Representantes de los trabajadores; Derecho Procesal del Trabajo; Procedimiento de Ejecución y Responsabilidades y finalmente de las Sanciones (15).

En este nuevo ordenamiento el concepto de sindicato es modificado, quedando de la siguiente manera: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (16), en donde nos podemos dar cuenta que sólo se suprime lo referente a "una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades", pero en esencia el contenido es el mismo.

La Ley de 1970, es la que nos rige actualmente y es posible que tenga deficiencias aún, muchos autores opinan que en realidad a lo largo de su existencia desde 1931 a la fecha no se hayan conseguido los logros esperados; pero es evidente que la

(15) JUAN FRANCISCO ROCHA BANDALA, op. cit. pág. 194

(16) Ley Federal del Trabajo. Editorial Alco 1989, art. 356 -- pág. 80

inquietud por el cambio se esta dando, y que es precisamente -- ahora cuando se debe de pugnar por realizar los cambios necesarios en beneficio de los trabajadores.

### C) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es la encargada de regular las relaciones laborales entre el Estado y sus empleados. Esta ley es reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, es una ley relativamente nueva que nació de una búsqueda constante para proteger debidamente los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, - dado que antes de que existiera un ordenamiento normativo que reglamentara las relaciones Estado-trabajador, los titulares del Ejecutivo nombraban y removían libremente al personal de la Administración Pública, según lo dispuesto por el artículo 89 Constitucional que le concede al Presidente de la República la facultad discrecional para designar a sus colaboradores y a los más altos funcionarios (fracciones, II, III, IV y V), éste problema se agudizaba con la renovación del Poder Ejecutivo, pues todo el personal administrativo era removido y no gozaba de ningún derecho para permanecer en sus puestos, y como no existían disposiciones en contrario en la Constitución, ni tampoco se contaba -- con una ley que contemplara esta situación, los trabajadores se veían afectados constantemente en sus derechos.

En un principio las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores estaban reguladas por el derecho administrativo y especialmente por las leyes al servicio civil (17).

La Constitución de 1917 facultaba en el artículo 123 al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para legislar en materia de trabajo, pero no previó la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores. --- Tampoco la Ley Federal del Trabajo de 1931 consideraba esta relación, pues en su artículo segundo dispuso que los funcionarios - y empleados debían regirse por las leyes del servicio civil(18).

(17) ALBERTO TRUEBA URDINA, Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 175  
(18) ANDRÉS SERRA RUJAS, Derecho Administrativo I. pág. 363

Inclusive hubo Jurisprudencia al respecto en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 Constitucional, ya que este se creó para "Buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen" (19). También hubo ejecutorias que expresaban que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y por lo tanto no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 Constitucional. Dadas las circunstancias que prevalecían se hicieron dos proyectos más, que aún cuando no fueron aprobados, pusieron de manifiesto el movimiento organizado de los burócratas para preservar sus derechos. El primer proyecto fue la "Ley de Servicio Civil" y el segundo de 1937 denominado "Proyecto de acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio del mismo".

Al año siguiente y por iniciativa del entonces presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo se modificó por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue promulgado el 27 de noviembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de ese mismo año. En éste Estatuto se vieron cristalizados los esfuerzos de los servidores públicos para contar con un ordenamiento normativo que regulara sus relaciones laborales con el Estado y lo limitara en los términos de dicho ordenamiento. El Estatuto contenía 115 artículos y 12 transitorios con la siguiente estructura: "Título Primero.- disposiciones generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos, de base y de confianza; Título Segundo.- Derechos y obligaciones de los trabajadores; Título Tercero.- De la organización colectiva de los traba-

-----  
(19) MIGUEL ACOSTA ROMERO, Teoría General del Derecho Administrativo, pág. 631

jadores al servicio de los Poderes de la Unión; Título Cuarto.- De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales; Título Quinto.- De las prescripciones; Título Sexto.- Del Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado; - Título Séptimo.- De las sanciones por infracción a la ley por de s obediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje" (20).

Dicho Estatuto definía al trabajador al servicio del - Estado como "Toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores -- temporales" (21).

Algunos años de vigencia de éste Estatuto revelaron -- los problemas que originaba su aplicación, e inclusive se los -- causaba a la Administración pública; por lo que el Congreso de - la Unión se vió precisado a examinar y aprobar un proyecto de - reformas y adiciones que perfeccionara y complementara algunos - aspectos del mencionado Estatuto, las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de abril de 1941 así como en el Diario Oficial del 30 de diciembre del mismo año (22).

El Estatuto Jurídico de 1941 seguía los mismos principios sociales del anterior con excepción de lo relativo a los -- empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada. Conservó la misma línea revolucionaria que el anterior en lo referente a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado.

La continua lucha de los trabajadores al servicio del Estado originó que el multitudinado Estatuto Jurídico se elevara - a la categoría de Ley Constitucional en los mismos términos que la primera parte del artículo 123, que fue reformado el 21 de octubre de 1960, quedando integrado por dos apartados; el apartado "A" para trabajadores; y el apartado "B" para los servidores del Estado. El decreto del 21 de Octubre de 1960, fue publicado en

(20) ALBERTO TRUEBA URBINA, op. cit. pág. 175-176

(21) MIGUEL ACOSTA ROMERO, op. cit. pág. 643

(22) ANDRES SERRA ROJAS, op. cit. pág. 364

el Diario Oficial el día 5 de diciembre del mismo año y da "las bases sobre las cuales se regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, vacaciones, estabilidad y protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la Seguridad Social de esa clase de trabajadores, estableció el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social" (23).

La conclusión de este proceso legislativo fue la Nueva Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963. Además dicha ley trata de abarcar todos los aspectos y supuestos -- que origina la relación de trabajo Estado-trabajador, sin embargo prevé la posibilidad de una deficiencia, dado que en su artículo 11 previene:

"ART. 11. En lo previsto en esta ley o disposiciones especiales, se aplicaran supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la Costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad" (24).

Por lo que se refiera al derecho de Asociación de los trabajadores al servicio del Estado, y para referirnos al tema de sindicato específicamente, el apartado "B" del artículo 123 Constitucional en su fracción X establece que los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, da las bases para la creación de sindicatos, -

(23) MIGUEL ACOSTA ROMERO, op. cit. pág. 644

(24) ALBERTO TRUEBA URBINA; JORGE TRUEBA URBINA, Legislación de Trabajo Burocrático. 23ava. edición, art. 11

dicha ley en su artículo 27 define a los sindicatos como: "Las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes" (25). Disponiendo en sus artículos subsiguientes la existencia de un solo sindicato por dependencia; que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de ellos; que se requiere mínimo de 20 empleados para formar un sindicato y que estos deberán ser registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; prohibiéndose todo acto de reelección a los miembros de los sindicatos que formen parte de sus directivas; y que el Estado no acepta la cláusula de exclusión, además de la prohibición a los sindicatos de agruparse con centrales obreras o campesinas; y la orden que sólo podrán adherirse a la "Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado", que es la única que reconoce al Estado. Este capítulo también regula los aspectos generales del sindicato tales como el ingreso, la expulsión, las obligaciones, las prohibiciones, las responsabilidades de los sindicatos y sus directivas, la disolución de los mismos, así como las autoridades competentes que conocen en caso de conflictos (26).

Por lo que se refiere a la administración de este tipo de sindicatos, ésta ley al igual que la Ley Federal del Trabajo, le confiere la facultad a cada asociación de organizarse y administrarse como mejor le acomode, figurando la línea que habrá de seguir dicha administración, en los estatutos de cada sindicato.

#### D) ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

Como ya se ha mencionado con anterioridad, para el derecho, los sindicatos están regulados por la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero además cuentan para su gobierno y administración con otro ordenamiento interno que son los estatutos, de los que hablaremos a continuación, tratando de abarcar

(25) TRUEBA URBINA Y TRUEBA BARRERA, op. cit. pág. 47

(26) Ibidem, pág. 50

los aspectos más importantes de los mismos.

Para el Licenciado Nestor de Buen, los estatutos de -- los sindicatos son "La norma aprobada, en forma colectiva, que -- determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y de sus miembros y las del sindicato con terceros" (27).

Por su parte Guillermo Cabanellas manifiesta que en -- los estatutos se sintetizan las normas para el futuro desenvolvimiento de la entidad, constituyéndose de esta forma la ley orgánica en que se expresan no solo los propósitos y fines perseguidos, sino que también fijan las reglas generales y particulares conforme a las cuales se gobernará la asociación, marcando el -- fin preciso que la asociación profesional persigue (28).

De lo anterior podemos deducir que los estatutos son -- la ley interior que rige a los sindicatos, una ley que además de concederle individualidad a cada sindicato, le permite encausar, regular, dirigir y determinar de manera definitiva los fines de la vida de dicha entidad, así como de sus miembros, sean directivos o agremiados, y en la cual se plasma la voluntad de sus miembros. Es indispensable en la vida de todo sindicato la existencia de los estatutos, pues sin ellos la entidad nunca podría desarrollarse plenamente ya que carecería de orden.

Los Estatutos tienen que ser aprobados en la Asamblea Constitutiva, pues la entidad no puede nacer sin éste ordenamiento, dado que no tendría los elementos que justifican su creación como son la finalidad, la forma de regir sus destinos presentes y futuros, entre si y entre otras entidades; en otras palabras, carecería de esencia. No obstante los estatutos deben de someterse a la ley, que les marca un mínimo de requisitos para su -- elaboración, encontrándose estos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que los distinga de los demás; II - Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Faltando esta disposición en los estatutos se entenderá constituido el sindicato por tiem-

-----  
(27) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo. Tomo II, pág. 695

(28) GUILLERMO CABANELLAS, op. cit. pág. 480

po indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. -- Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias (señalando aquí las normas que deberán de observarse en caso de expulsión de miembros); VIII. Forma de convocar a la Asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, también se prevén los casos de irregularidad en este sentido; -- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de -- sus miembros; X. Periodo de duración de la directiva; XI. Normas para la admisión, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; XII. Forma de pago y monto de las cuotas -- sindicales; XIII. Época de presentación de cuentas; XIV. Las demás normas que apruebe la Asamblea" (29). Con ésta última disposición la ley deja en libertad a los miembros de los sindicatos para ampliar sus estatutos en los aspectos que juzguen convenientes de acuerdo a sus necesidades y desde luego sin desvirtuar o afectar su finalidad.

En cuanto al reconocimiento legal de los estatutos, -- Cabanellas opina que cuando el Estado por medio de sus organismos competentes aprueba las reglas estatutarias, las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas legales. Dice también que con la intervención estatal se evita que los estatutos infrinjan los principios legales que autorizan, en virtud del Derecho de Asociación (30).

En nuestra ley se faculta al sindicato para redactar -- sus propios estatutos en el artículo 359; y para efectos de su -- propio registro deberá hacerse ante la Secretaría de Trabajo y -- Previsión Social, en los casos de competencia federal; y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia -- local, según lo determinado en el artículo 365, en realidad este artículo se refiere al registro del sindicato, pero para que este sea posible se precisa de la presentación de las copias de -- los estatutos.

-----  
(29) Ley Federal del Trabajo, 1937. art. 371  
(30) GUILLELMO CABANELLAS, op. cit. pág. 482

Los Estatutos de los sindicatos pueden modificarse, -- siempre que esa modificación no afecte el objeto de la entidad y siguiendo el procedimiento establecido en ellos mismos, en nuestra ley la fracción II del artículo 377 prevee esta situación -- cuando establece que los sindicatos deben comunicar a la autoridad competente dentro de un término de diez días la modificación de los estatutos (31).

Para referirnos de una manera muy breve a la naturaleza jurídica de los estatutos, citaremos a Guillermo Cabanellas, que nos dice al respecto: "Cabe considerarlos como un acuerdo - cuyo contenido sirve de fuente normativa al desarrollo de la actividad interna y externa del sindicato, para establecer derechos y deberes de la entidad en relación con sus asociados, entre estos y aquella, de los asociados entre sí y de la entidad - y de los socios respecto a terceros". (32).

Por todo lo expuesto anteriormente, podemos concluir - que la creación de los estatutos es facultad de los miembros de un sindicato, que deben aprobarse en el momento de la constitución de éste para darle cuerpo a la institución, que la autoridad apenas si interviene para la elaboración de los estatutos -- exigiendo un mínimo de requisitos, que se modificaran sólo si -- está previsto en el mismo ordenamiento; que son la ley suprema de los sindicatos y que deben ser flexibles para poder solucionar todos los problemas que surjan a lo largo de la vida sindical.

---

(31) NESTOR DE BUEN LOZANO, op. cit. pág. 697  
(32) GUILLERMO CABANELLAS, op. cit. pág. 483

## C A P I T U L O   V

### LA ADMINISTRACION DE LOS SINDICATOS

- A) DEFINICION DE ADMINISTRACION
- B) DEFINICION DE DERECHO SINDICAL
- C) ORIGEN DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
- D) DEFINICION DE DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
- E) LA ADMINISTRACION SINDICAL COMO RAMA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
- F) ORGANOS DE LOS SINDICATOS
  - 1.- ASAMBLEA
    - a) Requisitos para que la asamblea pueda deliberar
    - b) Facultades de la Asamblea
    - c) Tipos de Asambleas
  - 2.- DIRECTIVA
    - a) Funciones
    - b) Clasificación
- G) PROPIEDAD SOCIAL DE LOS SINDICATOS

CAPITULO V  
LA ADMINISTRACION DE LOS SINDICATOS

En los siguientes dos temas nos concretaremos a la administración de los sindicatos, por lo que primeramente daremos la definición de administración y posteriormente veremos como se da ésta dentro de los sindicatos, aunque realmente éste tema, es decir, Administración Sindical, es tratado por muy pocos estudiosos del derecho, e incluso la misma Ley Federal del Trabajo no se refiere mucho a ella; pero de la misma se deduce, que es facultad del sindicato dictar sus propios estatutos y reglamentos, así como elegir libremente a sus representantes y organizar su administración.

A) DEFINICION DE ADMINISTRACION

Primeramente tenemos la definición etimológica de Administración, para lo cual nos basaremos en el Diccionario Enciclopédico, que señala que dicha palabra proviene del latín administratio (1). Asimismo, ésta palabra se forma del prefijo "ad" que significa hacia y de administratio misma que proviene a la vez de minister, vocablo compuesto de minus que significa comparativo de inferioridad y del sufijo ter que sirve como término de comparación, dando la idea que se refiere a una función y que se desarrolla bajo el mandato de otro, de un servicio que se presta (2).

Por su parte, algunos autores la han definido de la siguiente manera:

Rafael de Pina la define como "La actividad dedicada al cuidado y conservación de un conjunto de bienes de cualquier naturaleza pública o privada con objeto de mantenerlos en estado satisfactorio para el cumplimiento de su destino" (3).

-----  
(1) Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo I, pág. 38

(2) FRANCISCO SANCHEZ GUZMAN, Introducción al Estudio de la Administración, pág. 9

(3) RAFAEL DE PINA, Diccionario de Derecho. pág. 52

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, la administración es la ciencia que tiene por objeto realizar el bienestar humano en diversos órdenes de la vida (4).

Isaac G. Valdivia la ha considerado como la ciencia de la administración social, la cual se realiza como una disciplina en el seno de la convivencia humana (5).

Baldomero Cerdá Richart señala que administrar es cuidar, gobernar, dirigir o regir y que la administración es el conjunto de relaciones establecidas entre un sujeto director y la materia administrable, a fin de realizar aquellos actos y trabajos que son necesarios para conseguir un determinado objeto (6).

Y finalmente Henry Fayol, quien es considerado como el padre de la administración moderna, señala que administrar es preveer, organizar, mandar, coordinar y controlar (7).

En cuanto al objeto de la administración, según Francisco Sánchez Guzmán, es el organismo social, entendiéndose como tal a la unión de personas que persiguen un objetivo común, cualquiera que sea su naturaleza o finalidad; además se ocupa de estudiar la estructura y dirección de todos aquellos núcleos humanos en los que existe una agrupación con un objetivo común, como por ejemplo; el Estado, la empresa, el sindicato, etc. Por lo tanto se ha señalado que sus características son: a) la universalidad, que se da en donde quiera que exista un grupo social con fines comunes; b) la unidad, porque constituye un fenómeno que es único y se da en todo momento; y c) es trascendental dado que va acompañado de otras funciones, pero éste siempre será específico y distinto a los demás (8).

#### B) DEFINICION DE DERECHO SINDICAL

Al derecho sindical se lo ha considerado como una ra-

(4) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Administrativo del Trabajo - pág. 39

(5) FRANCISCO SANCHEZ GUZMAN, op. cit. cita a Isaac G. Valdivia pág. 10

(6) BALDOMERO CERDA R., Organizaciones de Contabilidades. Tomo I pág. 21

(7) FRANCISCO SANCHEZ G., op. cit. pág. 11

(8) FRANCISCO SANCHEZ G., op. cit. pág. 11

ma del Derecho del Trabajo, y al Derecho del Trabajo se le ha --  
definido como "El conjunto de principios y normas, científicamen-  
te ordenadas que regulan las relaciones entre trabajadores y em-  
presarios o empleadores, y de ambos con el Estado, para conse-  
guir un régimen estable de convivencia social capaz de perseguir  
el desarrollo de la producción y la digna existencia del asala-  
riado que en ella colabora" (9).

Por lo que se refiere al Derecho Sindical, Alcalá Za-  
mora y G. Cabanellas lo han definido como "Aquel que considera -  
la primordial facultad de todo individuo integrante de la produc-  
ción, sea como trabajador o como patron, para unir sus esfuer-  
zos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su -  
mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de  
sus derechos profesionales, en los varios enfoques laborales, --  
económicos y sociales" (10).

El Licenciado Euquerio Guerrero, también nos da una --  
definición de Derecho Sindical señalando que "Es la rama del de-  
recho del trabajo que estudia la constitución, funcionamiento y  
extinción de la asociación profesional, sus deberes y derechos -  
ante los empleadores, los trabajadores y el Estado, y el conte-  
nido de la función social que cumplen" (11).

De lo anterior se deduce que el Derecho Sindical es --  
la parte del Derecho del Trabajo que comprende el conjunto de --  
normas jurídicas que reconocen la facultad tanto de los trabaja-  
dores como de los patronos para asociarse en defensa de sus intg  
reses profesionales y cuya fuente es la Constitución y la Ley --  
Federal del Trabajo en sus artículos 123 fracción XVI y 357 res-  
pectivamente.

Según Bermudez Cisneros, el Derecho Sindical tiene una  
doble función: la primera que es interna y se refiere a la fun-  
ción normativa con sus agremiados, y es a través de la cual se  
da lo que es la estructura del sindicato; y la segunda que es --  
externa y que realiza para obtener la contratación colectiva, --

(9) RAMÓN ZAMORA SERRAT, Diccionario Laboral, pág. 197

(10) ALCALÁ ZAMORA Y G. CABANELLAS, Tratado de Política Laboral  
y Social, Tomo II, pág. 262

(11) EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales, pág. 96

es decir, la búsqueda de las mejores económicas y sociales de -- los miembros que lo componen (12).

### C) ORIGEN DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

Las luchas que ha realizado el proletariado para organizarse a lo largo de la historia, sus actividades, los actos relacionados con los fines clasistas y sus primeras normas y estatutos que se fueron dando en forma consuetudinaria, originaron -- la creación del artículo 123 Constitucional, en donde nació el -- Derecho del Trabajo como rama autónoma para combatir el régimen de explotación capitalista; según el maestro Alberto Trueba Urbina, también del artículo 123 Constitucional previene el Derecho Administrativo del Trabajo, como rama del Derecho del Trabajo, -- derivándose de él la intervención del Estado en los conflictos -- obrero-patronales, dado que antes de ésta Constitución el Estado no tenía esta facultad (13).

Por lo tanto, según el autor citado, el Derecho Administrativo del trabajo se formó con los principios, instituciones y normas consagradas en el artículo 123 Constitucional, tomando en cuenta la costumbre y la jurisprudencia sociales.

### D) DEFINICION DE DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

Al Derecho Administrativo del Trabajo se le ha definido de la siguiente manera:

Gottschalk lo define como "El conjunto de instituciones y normas que disciplinan la acción del trabajo en el ejercicio de su función de garantizar y hacer efectivo el cumplimiento de los preceptos legales que con carácter imperativo y por lo tanto inderogables por voluntad de las partes del contrato o de la relación de trabajo, hayándose dirigida a resguardar y realizar, con mayor o menor grado de intensidad, el interés de la colectividad en la producción del trabajador en cuanto a su perso-

(12) BERMUDEZ CISNEROS, Las Relaciones en el Derecho del Trabajo. pág. 187

(13) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del -- Trabajo, Teoría Integral. Tomo I, pág. 1403

na, a su capacidad y a las condiciones vitales del bienestar social" (14).

Por su parte el Maestro Trueba Urbina lo define como - "El conjunto de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, estatutos sindicales, así como leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la Administración Pública y de la Administración Social del Trabajo" (15).

De lo anterior se deduce que la función primordial del Derecho Administrativo del Trabajo es proteger, tutelar y reivindicar los derechos de los trabajadores por medio de la vigilancia y el cumplimiento de las normas de trabajo apoyándose en la Administración Pública para su debida reglamentación y aplicación, dado que las autoridades que la aplican son: el Presidente de la República, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público, de Industria y Educación, Inspectores Federales de Trabajo y Procuraduría Federal del Trabajo, - en asuntos o materias de carácter federal, y por lo que se refiere a materias de la competencia de las autoridades locales se realiza a través de los gobernadores, direcciones o departamentos de trabajo, Inspectores y Procuraduría de la defensa del Trabajo dependientes de aquéllos, con el propósito de mantener la observancia en las relaciones entre los factores de la producción o entre los trabajadores o patrones, a fin de conservar el orden jurídico y económico de dichas relaciones.

#### F) LA ADMINISTRACION SINDICAL COMO RAMA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

De acuerdo con el maestro Alberto Trueba Urbina, el -- Derecho Administrativo del Trabajo tiene como rama a la Administración Sindical y ésta es la función que se encomendó a los sindicatos al dictar sus reglamentos y estatutos relacionados con la organización y administración de los mismos, facultades estas

(14) GUILLERMO CABANELLAS, cita a Gottoschalk en la obra de Instituciones de Derecho Laboral. Tomo II, pág. 406

(15) ALBERTO TRUEBA URBINA, op. cit. Tomo I, pág. 136

que se encuentran reguladas en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, así como en el artículo 359 de la Ley Federal -- del Trabajo; los que señalan:

"ART. 123...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán -- derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc" (16).

"ART. 369. Los sindicatos tienen derecho para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a -- sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción" (17).

Dichos estatutos y reglamentos no sólo gobiernan la vida y desarrollo de sus propias organizaciones, sino que influyen en las -- relaciones laborales repercutiendo en las propias empresas que -- resultan obligadas a cumplirlos y el Estado a hacerlos efectivos para conseguir un régimen estable de convivencia social.

Por lo tanto, la administración sindical se encuentra contemplada en los estatutos que cada sindicato formula; estatutos basados en principios tales como el mejoramiento, desarrollo y defensa de los intereses de todos aquellos que forman parte de una organización sindical y cuya función radica tanto en el interior como en el exterior del sindicato, es decir, las relaciones que tenga con sus propios agremiados, así como con otras instituciones, organizaciones y personas, de acuerdo con el contenido -- de sus estatutos.

#### F) ORGANOS DE LOS SINDICATOS

Cada sindicato como asociación u organización debe contar con un gobierno interno, es decir, un gobierno que emane de su propio seno, integrándose por componentes que el mismo sindicato como persona moral elija, dado que no puede actuar con la --

(16) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ---  
84ava. Edición, 1988, pág. 115, artículo 123

(17) Ley Federal del Trabajo, op. cit. artículo 369

totalidad de sus miembros, dicho gobierno se ejerce a través de órganos que los mismos estatutos establecen para que lo represente y conduzca, éstos órganos, como ya se ha visto, constituyen una parte formal de la asociación.

Según Alcalá Zamora, las funciones de los órganos sindicales las determinan los estatutos, por lo que no se puede ir más allá de lo que los mismos establecen (18).

Por lo tanto, los principales órganos de la Asociación Profesional son a) La Asamblea; y b) la Mesa Directiva, de los cuales hablaremos a continuación:

1.- ASAMBLEA. En cuanto a ésta, el maestro Mario de la Cueva, nos dice que hay que diferenciar entre la Asamblea -- Constitutiva y la Asamblea General; ya que el fin de la Constitutiva es crear y organizar al sindicato y concluida su misión muere, formando ahí mismo la Asamblea, que el autor citado denomina "simple" (19).

A la Asamblea se le ha considerado como el órgano supremo de la Asociación Profesional, por lo que Alcalá Zamora y Guillermo Cabañellas señalan que podría denominarse poder legislativo, por ser la representación colectiva y verdadera del organismo, aún cuando se encuentre sometida a ciertas normas legales y estatutos que no puede infringir (20), de esta manera sus determinaciones obligan a la totalidad de los asociados ya que sus acuerdos son generales.

a) Requisitos para que la Asamblea pueda Deliberar:

Según Alcalá Zamora y Guillermo Cabañellas, dichos requisitos son los siguientes:

1) Que haya sido convocada en forma y tiempo. En cuanto a este punto, nuestra Ley laboral en su artículo 371 fracción VIII previene a los sindicatos para que en sus estatutos expresen la época, es decir la fecha de celebración de las Asambleas ordinarias, siendo facultad de las directivas convocar a las Asambleas, pero en caso de que no lo haga, la misma Ley autotiza

(18) ALCALÁ ZAMORA, op. cit. pág. 318

(19) MARIO DE LA CUEVA, Ornacho Mexicano del Trabajo. pág. 973

(20) ALCALÁ ZAMORA y G. CABANELLAS, op. cit. pág. 319

al treinta y tres por ciento de los agremiados para instarla a cumplir con el mandato estatutario dentro de un plazo de diez días, y si se abstiene de convocar a la Asamblea, aquel treinta y tres por ciento podrá hacer la convocatoria (21).

2) La existencia de quórum, o sea de todos los socios que reúnen las condiciones exigidas por los estatutos y que están en pleno goce de sus derechos; según G. Cabanellas, los asociados que por su escasa antigüedad, no tienen derecho al voto, como aquellos otros que no se encuentran al día en la cotización de sus cuotas, como también los que se encuentran suspendidos de sus derechos, no gozan de los derechos de socios y en consecuencia, no integran ni componen la Asamblea (22). No obstante estos aspectos también son tomados en cuenta en los estatutos de cada sindicato. Asimismo Cabanellas señala que el quórum lo pugna de formar el número mínimo de asociados que señalan los estatutos. Por su parte nuestra Ley laboral en su artículo 371 fracción VIII, señala que se requiere de la concurrencia de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato (23).

3) Que la decisión adoptada se refiera a una cuestión determinada en la convocatoria, y que el acuerdo se logre por la mayoría de los socios; a lo que nuestra Ley señala que las resoluciones deben adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato (24).

4) Que se levante acta de la sesión y la misma se ajuste a lo dispuesto en los estatutos y en la Ley (25).

Por lo que se refiere a la asamblea, como órgano supremo tiene amplias facultades.

b) Facultades de la Asamblea:

Dichas facultades dependen en primer lugar de la Ley y en segundo término de los estatutos, la Ley Federal del Trabajo señala las siguientes:

- (21) Ley Federal del Trabajo, op. cit. pág. 108  
(22) G. CABANELLAS, Derecho Sindical y Corporativo, pág. 501-510  
(23) FRANCISCO BREÑA GAROIND, op. cit. pág. 345  
(24) Ibidem, pág. 344  
(25) ALCALA ZAMORA Y G. CABANELLAS, op. cit. pág. 318 y 319

1) Elección de Mesa Directiva, facultad que se encuentra señalada en el artículo 365 fracción IV, dado que es uno de los requisitos para el registro del sindicato, el periodo de la Mesa Directiva se encuentra determinado en los estatutos de cada sindicato.

2) Expulsiones y correcciones disciplinarias cuando -- haya causa justificada, facultad contemplada en la fracción VII del artículo 371 de la Ley Laboral.

3) Es el órgano legislativo interno del sindicato, dicha facultad se deduce del artículo 371 fracción XV al establecer: "las demás normas que apruebe la asamblea", por lo tanto se desprende de este precepto que también puede reformar y modificar los estatutos.

4) Aprobación de cuentas, ya que según el artículo 373 de la Ley impone a la Directiva la obligación de rendir cuentas a la Asamblea, por lo menos cada seis meses, de la administración del patrimonio sindical.

5) Disolución del sindicato, facultad contemplada en el artículo 379 de la Ley Laboral.

Respecto a este tema, Jesús Castorena, señala que también la Asamblea puede resolver sobre la adhesión y disociación a las federaciones o confederaciones, basándose para ello en los artículos 381 y 382 de la Ley, los cuales señalan que los sindicatos pueden formar parte de federaciones o confederaciones o -- bien pueden retirarse de ellas en cualquier tiempo (26). Igualmente G. Cabanellas señala las siguientes facultades: La fijación de cuotas extraordinarias; conocer de los pactos o contratos colectivos de condiciones de trabajo; así como la declaración de huelga; el establecimiento de instituciones de asistencia y previsión social (27). Todo es desde luego apagado a la ley y a los estatutos de cada sindicato.

#### c) Tipos de Asambleas:

En cuanto a los tipos de Asambleas estas pueden dividirse en: --

-----  
(26) JESUS CASTORENA, Manual de Derecho Obrero. pág. 238 y 239  
(27) GUILLERMO CABANELLAS, Derecho Sindical y Corporativo. pág. 510

ASAMBLEA CONSTITUTIVA: Que es en donde se reúnen por primera vez los socios del sindicato para formarlo y en donde se dictan los estatutos, dicha Asamblea, como ya se ha visto, tiene como fin crear y organizar el sindicato y concluida su misión muere para dar lugar a la Asamblea General.

ASAMBLEA GENERAL: que el maestro Mario de la Cueva identifica como ordinaria (28). Dichas asambleas son las que los estatutos fijan con una época y quórum requerido para su calibración, contemplándose en los mismos estatutos los temas tratados en ellas.

ASAMBLEAS EXTRAORDINARIAS: Son aquellas que se reúnen siempre que las convoque la comisión o junta directiva por estimarlo necesario y haber situaciones o problemas que deben ser sometidos a la consideración de la Asamblea General (29).

2.- MESA DIRECTIVA. Es una especie de poder ejecutivo, dado que tiene a su cargo la ejecución de las resoluciones tomadas en la Asamblea y además se encarga de la administración de la entidad asegurando la continuidad de la acción social de los fines profesionales. Dicha directiva, según Alcalá Zamora y Cabanellas, posee facultades judiciales, ya que cuenta con atribuciones disciplinarias sobre los asociados (30).

A la directiva también le corresponde la dirección del sindicato, la administración de sus bienes y el gobierno interior del mismo, siempre dentro de los límites legales de las facultades estatutarias, por lo que reúne a la vez la condición de órgano ejecutivo y de representación legal de la asociación. La directiva es designada por la Asamblea y su duración depende de lo que señalan los estatutos.

En cuanto a los directivos o administradores del sindicato, estos deben ser nombrados de acuerdo a lo dispuesto en los estatutos que también fijan las atribuciones de estos, aunque nuestra ley no señala como son elegidos, Guillermo Cabanellas menciona que generalmente la elección es directa y por voto se-

(28) MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo III - pág. 973

(29) GUILLERMO CABANELLAS, op. cit. pág. 501

(30) ALCALÁ ZAMORA Y G. CABANELLAS, op. cit. pág. 319

crato (31).

Por lo que respecta a las personas que pueden formar parte de la directiva de los sindicatos, estos son los socios -- que la componen, la ley laboral en su artículo 370 establece al respecto que "La representación del sindicato se ejercerá por un secretario general o la persona que designa su directiva, salvo disposición especial de los estatutos" (32). Igualmente la misma ley señala cuales son las limitaciones para formar parte de dicha directiva, en su artículo 372, disponiendo que no podrán formar parte de ella tanto los trabajadores menores de dieciséis años, como los extranjeros (33).

A su vez, el maestro Mario de la Cueva señala que la costumbre mexicana se ha inclinado por un Comité presidido por un secretario general; diversos secretarios y un tesorero, variando el número de secretarios en razón de la importancia de la organización y de las funciones que se requieran realizar (34). Asimismo, el Licenciado Nestor de Buen expone que las directivas pueden formarse con: a) Secretario General, que ostenta la representación del sindicato; b) Secretario del interior, que se encarga de las relaciones interiores atendiendo los problemas de organización de la institución; c) Secretario del Exterior, que se encarga de las relaciones exteriores y cumple una función paralela a lo que en las empresas son las relaciones públicas; d) Secretario de Trabajo con una responsabilidad especial respecto a las cuestiones derivadas de las relaciones laborales de los miembros del sindicato; e) Secretario Tesorero que es el guardián del patrimonio social y recolector de cuotas; f) Secretario de Conflictos, que es el que atiende los problemas individuales y colectivos que trascienden a las autoridades; g) Secretario de Actas, su función es la de levantar las actas y el de fedatario (35).

(31) G. CABANELLAS, op. cit. pág. 509

(32) Ley Federal del Trabajo. 1989, pág. 110

(33) Ibidem. pág. 110

(34) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. pág. 461

(35) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo. pág. 215

Dichos cargos no son vitalicios, pero la indefinida --  
reelección puede equivaler a ello.

Por lo que respecta a los miembros de la directiva que  
sean separados de su trabajo por la empresa, estos según el artí-  
culo 376 parte final, señala que continuaran ejerciendo sus fun-  
ciones, salvo lo que dispongan los estatutos (36).

Ahora bien, al igual que los sindicatos la directiva --  
de los mismos también debe registrarse ante las autoridades co-  
rrespondientes, según se deduce del artículo 365 fracción IV de  
la Ley Laboral, que establece que para el registro de un sindica  
to, entre otros requisitos, se requiere de la copia autorizada --  
del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directi-  
va (37). Así como el artículo 368 el que dispone que el regis-  
tro del sindicato y su directiva, otorgados por la Secretaría de  
Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Concilia-  
ción y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades --  
(38). Aunque la ley no determina cuales son los efectos de la -  
falta de registro, el maestro Jesús Castorena señala que mien- -  
tras no se haga el registro de la directiva, las personas que se  
ostentan como miembros de las mismas, no podran actuar legalmen-  
te (39).

#### a) Funciones de la Directiva:

Primeramente veremos lo que señala la Ley Federal del Trabajo, -  
la cual sólo contempla lo referido en los artículos 373 y 377, -  
disponiendo el primero de ellos que la directiva de los sindica-  
tos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, --  
cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio  
sindical, en caso de omisión e lo anterior la ley no señala nin-  
guna sanción, por lo que dicha facultad pasa a lo que establez-  
can los estatutos de cada sindicato, los que si pueden señalar -  
el periodo en que la directiva rinda cuenta completa y detallada  
de sus funciones, así como de la administración del patrimonio -

-----  
(36) Ley Federal del Trabajo, 1989, pág. 110

(37) Ibidem, pág. 110

(38) Ibidem, pág. 108

(39) JESUS CASTORENA, op. cit. pág. 239

sindical, y en caso de abstención por parte de la directiva se seguirá lo que en los mismos estatutos se establezca.

Por su parte el artículo 377 en su fracción II, dispone que se debe de comunicar a la autoridad correspondiente los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos (40). A falta de comunicar a la autoridad el cambio de directiva, como ya ha quedado asentado, se estima que sus miembros no podrán actuar legalmente.

Para complementar el tema en cuestión, nos basaremos en lo que señalan algunos tratadistas: Primeramente se ha señalado que la directiva es un órgano ejecutivo, en cuanto a que debe dar cumplimiento a las disposiciones adoptadas por la Asamblea General; y tiene poderes de decisión en los casos que le determinen los estatutos.

Según el maestro Mario de la Cueva, la directiva ejerce funciones en dos sentidos que son en asuntos de Derecho Privado y en los problemas de Derecho del Trabajo, por lo que los contratos de Derecho común, como el arrendamiento, compra-venta, etc., corren a su cargo; le compete también actos de Derecho del Trabajo, como los contratos colectivos, etc. (41).

Por su parte Guillermo Cabanellas señala como principales funciones de la directiva las siguientes: a) Resolver y dirigir los asuntos relacionados con el sindicato dentro de los términos que los estatutos le permitan; b) Nombrar las comisiones permanentes; c) Velar que todos los socios cumplan los estatutos y las obligaciones que les competen; d) Velar por los intereses colectivos y profesionales de sus agremiados; e) Convocar a la asamblea general (42).

Por todo lo anterior consideramos que las funciones de la directiva se expresan en los estatutos de cada sindicato, y que éstas en términos generales son: Velar por los intereses de la agrupación y por el progreso y bienestar de sus agremiados; Velar por la ejecución de las decisiones adoptadas en la asam-

(40) Ley Federal del Trabajo, 1989, pág. 110

(41) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. pág. 461

(42) GUILLERMO CABANELLAS, op. cit. pág. 510 a 512

blea general; Representar a la asociación ante las Empresas, Autoridades y Organizaciones Obreras en General; Convocar a las -- Asambleas y rendirla un informe completo y detallado de sus labores; así como cuidar la debida administración del sindicato y de su patrimonio; y finalmente entregar a los sucesores en las secretarías respectivas un inventario de todos los bienes, muebles e inmuebles y patrimonio sindical en general, enterándolos de -- los asuntos pendientes para su debida tramitación.

b) Clasificación:

En cuanto a la clasificación de la directiva, según Alcalá y Cabanellas, estas pueden ser: Provisionales y Definitivas.

Las provisionales, las que definen como aquellas que -- ejercen la representación social durante el tiempo que comienzan las actividades gremiales antes del reconocimiento legal de la -- entidad, se puede decir que su misión consiste en dejar constituida definitivamente la asociación, y la Definitiva, que es la designada, según los estatutos y por el lapso normal establecido en los mismos (43).

De esta manera se puede observar, como mientras las -- asambleas generales integran los poderes legislativos de los sindicatos, las directivas constituyen el ejecutivo, por lo que los órganos del sindicato son considerados colegiados ya que el ejercicio de las diversas tareas se encomienda a comisiones dado que un solo individuo no podría asumir la totalidad de poderes y funciones sindicales.

G) PROPIEDAD SOCIAL DE LOS SINDICATOS

Al constituirse legalmente un sindicato forman una persona jurídica diferente a sus agremiados, por lo que como persona tiene capacidad para tener patrimonio y así adquirir bienes, por lo tanto el patrimonio sindical sirve a los fines de la organización a la cual pertenece y este proviene principalmente de -- las cuotas regulares de los afiliados, cuotas que pueden ser de ingreso, ordinarias, extraordinarias o bien de sanciones.

-----  
(43) ALCALÁ ZAMORA Y G. CABANELLAS, op. cit. pág. 323

Según los autores Alcala Zamora y Cabanellas, el patrimonio es el conjunto de derechos y obligaciones económicas de -- los sindicatos, y es uno de los elementos imprescindibles para -- constituir un sindicato, integrándose con el activo y pasivo de la entidad, y se constituye con: a) Cuotas sindicales de los -- afiliados, que son por lo regular mensuales; b) los bienes adquiridos y sus frutos; c) las contribuciones especiales, las donaciones y los legados; d) las multas y los recursos ocasionales -- (44). Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 374 indica que "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tiene capacidad para: I) Adquirir bienes muebles y II) Adquirir los bienes destinados inmediata y directamente al objeto de su institución ..." (45).

A nuestro criterio, al constituirse un sindicato éste debería sólo de contar con un patrimonio propio, es decir con -- aquellas distribuciones que sus propios agremiados den, para evitar la influencia de terceros interesados en desviar los verdaderos fines sindicales en su propio beneficio.

Por otra parte, en caso de disolución del sindicato, -- el artículo 380 regula que el activo se aplicará en la forma que determinen los estatutos y a falta de disposición expresa pasará a la federación o confederación a la que pertenezca y en caso de que no forme parte de alguna de ellas, pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social (46), ya que se supone que la finalidad -- de éste es eminentemente social.

-----  
(44) ALCALA Y CABANELLAS, op. cit. pág. 323 y 324.  
(45) Ley Federal del Trabajo. pág. 110  
(46) Ibidem. pág. 111.

## CAPITULO VI

### LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD

#### A) SECTOR PRIVADO

- 1.- Denominación, Domicilio, Objeto y Duración
- 2.- Condiciones de Admisión de miembros
- 3.- Obligaciones y Derechos de los Asociados
- 4.- Estructura, Gobierno y Administración
- 5.- Patrimonio del Sindicato
- 6.- Sanciones y su aplicación
- 7.- Disolución

#### B) SECTOR PUBLICO

- 1.- Denominación, Domicilio Objeto y Duración
- 2.- Derechos y Obligaciones de los asociados
- 3.- Estructura, Gobierno y Administración
- 4.- Patrimonio Sindical
- 5.- Sanciones y su Aplicación
- 6.- Disolución

#### C) COMPARACION DE LA ADMINISTRACION SINDICAL EN AMBOS SECTORES, SUS DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS.

## CAPITULO VI

### LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD

En la actualidad el Derecho de Asociación además de ser una Garantía Constitucional consagrada en el artículo 99, también es un derecho contemplado en el artículo 123 de la misma reglamentación, tanto en su apartado "A" fracción XVI, como en el "B" fracción X, que regula el derecho que tienen los patronos como los trabajadores y empleados para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Cada uno de estos apartados tiene su respectiva ley reglamentaria que son: La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo la primera de ellas supletoria en las deficiencias y fallas de la segunda; sin embargo dichas leyes contemplan de una manera muy general las bases para la organización de los sindicatos por lo que los facultan para que ellos mismos redacten sus estatutos y reglamentos, elijan a sus representantes, organicen y administren sus actividades; de donde se deduce que la administración de cada sindicato se encuentra regulada en sus estatutos, por ser estos su ley interna que determina todas las actividades de la asociación tanto con sus miembros como con diversos entes, determinándose en cada estatuto los órganos de gobierno con los que va a contar para su debida administración y representación legal. Como ya lo hemos mencionado, la actividad administrativa sindical es tratada por muy pocos estudiosos del tema, por lo que en este capítulo trataremos de ejemplificar dicha administración, tanto en el Sector Privado como en el Sector Público, basándonos desde luego en estatutos sindicales que amablemente nos fueron proporcionados por los Secretarios Generales de estos sindicatos pertenecientes a dichos sectores respectivamente.

Antes de entrar al tema, es importante tener claro que la palabra sector proviene del latín sector, sectoris, que

tiene las siguientes acepciones: que corta, parte o divide (1).

#### A) SECTOR PRIVADO

La Ley reglamentaria de este sector, en lo que se refiere a sindicatos, es la Ley Federal del Trabajo, la que contempla a los mismos en su Título Séptimo denominado "Relaciones Colectivas de Trabajo" Capítulo II bajo el rubro de "Sindicatos, Federaciones y Confederaciones", ley en la que se basan tanto los distintos sindicatos de empresas particulares, los gremiales, los de oficios varios, así como algunos organismos descentralizados y sobre todo los estatutos que a continuación analizaremos.

1.- DENOMINACION, DOMICILIO, OBJETO Y DURACION. El Sindicato que analizaremos quedó constituido en el Congreso Nacional celebrado en la Ciudad de México, Distrito Federal, durante los días 7 y 8 de agosto de 1976, con la siguiente denominación "Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios Envasados", nombre que posteriormente cambio por decisión del Primer Congreso Nacional Ordinario realizado en la Ciudad de México, Distrito Federal, en 1982, adquiriendo la denominación de "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Alimenticios y Conexos". A este respecto observamos que la Ley Federal del Trabajo no contempla un precepto específico del cambio de nombres de los sindicatos, por lo que consideramos que para tal caso se aplica lo señalado en la fracción II del artículo 377 de la Ley Laboral, el cual establece:

"Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:  
. . . II. Comunicar a la autoridad ante la que están registrados; dentro de un término de diez días, los cambios de su directive y las modificaciones de los estatutos . . ." (2).

(1) Diccionario Enciclopédico Salvat, Tomo 4, pág. 3015  
(2) Ley Federal del Trabajo 1989, pág. 110

De donde se deduce que una nueva denominación del sindicato se puede considerar como una modificación estatutaria, por lo que se debe de cubrir con los requisitos que señala tal precepto.

Asimismo, dicho sindicato forma parte de la Confederación de Trabajadores de México, y por lo que se refiere a su domicilio legal, este se encuentra en el Tercer Piso del Edificio marcado con el número treinta y dos, de la Calle de Plaza de la República en México, Distrito Federal, y según sus estatutos podrá cambiar de ubicación sólo por acuerdo expreso de un Congreso Nacional.

Según la clasificación de nuestra Ley laboral, este - sindicato es un Sindicato Nacional de Industria al cual tiene por objeto "el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus integrantes"; así como unificar a los trabajadores de la citada industria, como medio para proteger sus derechos; conseguir adecuado mejoramiento económico, lograr elevación moral e intelectual y desarrollar su conciencia de clase.

En cuanto a su duración, esta según sus estatutos, es por tiempo indefinido y hasta el logro de cada uno de sus propósitos, tanto iniciales, como los que en lo sucesivo se programen.

2.- CONDICIONES DE ADMISION DE MIEMBROS. De acuerdo con la fracción V del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, en los estatutos sindicales deben de figurar las condiciones de admisión de miembros, que pueden variar según la actividad de cada sindicato, por lo que los requisitos que éste sindicato señala son los siguientes:

- a).- Ser mayor de 14 años y no tener impedimento legal para asociarse.
- b).- Prestar sus servicios en cualquier empresa dedicada a alguna de las actividades que ya se han mencionado.
- c).- Expresar sus generales, proporcionando de manera exacta su domicilio.
- d).- Protestar disciplina y lealtad al sindicato.
- e).- Dar su conformidad para que se deduzcan en nómi-

na o lista de raya, las cuotas sindicales y demás deducciones - permitidas por la Ley Federal del Trabajo y por los Estatutos.

3.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS ASOCIADOS. Son -- obligaciones y derechos de los socios.

a).- Guardar absoluta reserva de los asuntos que se -- tratan en Asambleas, Consejos Directivos, Locales y Nacionales, cuya divulgación pueda perjudicar en alguna forma los intereses de la agrupación o de alguno de los asociados.

b).- Atender con toda actividad y eficacia los asun- tos que se le encomienden.

c).- Cumplir estrictamente con las disposiciones esta- tutarias y con los acuerdos de los Congresos, Consejos, Comité Ejecutivo Nacional y de los diversos organismos autorizados de la organización.

d).- Cubrir con toda oportunidad las cuotas sindica- les cuando no le sean descontadas por listas de raya y pagar -- las que adeude, cuando por paros, suspensiones, separaciones, - huelgas, etc., no hubiera cubierto.

e).- Asistir puntualmente a las Asambleas y a las -- guardias de la huelga, así como a las manifestaciones y demás - actos que organice el sindicato.

f).- Votar en las asambleas cuando para ello sea re- querido.

g).- Cumplir estrictamente las obligaciones que le -- impongan los Contratos Colectivos de Trabajo, los Reglamentos - respectivos celebrados y aprobados por el sindicato, así como vigilar que los demás cumplan exactamente.

h).- Velar por el prestigio del sindicato, informan- do a quien corresponda de las irregularidades que notaran y que puedan perjudicar los intereses de la agrupación o su buen nom- bre.

i).- Contribuir a fomentar la solidaridad sindical -- prestando la ayuda que sea necesaria a sus compañeros.

j).- Presentar todas las reclamaciones que tengan que formular en contra de las empresas por conducto de los órganos

representativos del sindicato.

k).- Dar inmediato aviso al Secretario de Trabajo de la sección, cuando se encuentren enfermos o dejen de asistir a sus labores.

l).- Guardar orden y compostura en las Asambleas absteniéndose de lanzar injurias en contra de sus compañeros o de los funcionarios del sindicato.

m).- Guardar estrictamente la disciplina del sindicato, especialmente en caso de huelga, absteniéndose de ejecutar actos de violencia.

n).- Atender las medidas de higiene y seguridad que dicten las empresas y comisiones encargadas de ello de acuerdo con las autoridades competentes para prevenir enfermedades y -- evitar accidentes de trabajo.

ñ).- Los socios que ocupan puestos públicos de elección popular o de carácter administrativo en el Gobierno, tendrán la obligación de cooperar en la solución de problemas del sindicato.

o).- Asistir obligatoriamente a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos que lo -- converge el sindicato, así como a los programas de educación -- abierta para adultos en primaria y secundaria, que para elevar la cultura de los trabajadores, requiere el sindicato.

POR LO QUE RESPECTA A LOS DERECHOS DE LOS ASOCIADOS, SON LOS SIGUIENTES:

a).- Tener voz y voto cuando estén considerados dentro del escalafón como trabajadores de planta permanente.

b).- Ocupar cualquier puesto de dirección del sindicato por votación de una Asamblea, siempre que estén en servicio activo y considerados dentro del escalafón como trabajadores de planta permanente.

c).- Ser patrocinados por el sindicato en todos los conflictos que afecten sus intereses y que estén relacionados con su trabajo o con el sindicato.

d).- Presentar iniciativas para el mejoramiento del sindicato.

e).- Formar parte de las cooperativas, grupos culturales, clubes deportivos y demás instituciones que se formen bajo el patrocinio del sindicato.

f).- Reclamar en las Asambleas el cumplimiento de los acuerdos que con anterioridad se hayan tomado.

g).- Ejercer el derecho de petición y crítica constructiva, sobre Comités Ejecutivos de las Secciones y Delegaciones según corresponda y sobre el Comité Ejecutivo Nacional en su caso, siempre que esto se haga en una Asamblea de la jurisdicción correspondiente.(3).

4.- ESTRUCTURA, GOBIERNO Y ADMINISTRACION. Esta Asociación, según sus estatutos, se integra con los trabajadores de todas las especialidades y oficios de la industria de productos alimenticios, tales como envasadores, enlatadores y congeladores de productos alimenticios del mar, lácteos y agrícolas, - los cuales pueden pertenecer al sindicato a través de Secciones y Delegaciones, siendo su número ilimitado en cualquier parte de la República, según las necesidades del sindicato y las disposiciones estatutarias, su organismo superior es el Comité Ejecutivo Nacional el cual determina su jurisdicción de acuerdo con las condiciones de trabajo. Se considera como Sección a la unidad sindical integrada cuando menos con 50 trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa o patron; y Delegación es el núcleo menor de 50 trabajadores que prestan sus servicios a un mismo patron. Por lo tanto los trabajadores, tanto de las Secciones, como de las Delegaciones se reúnen en Asambleas Locales.

Asimismo, el sindicato hace residir su soberanía en la voluntad democrática expresa en Asambleas de sus Asociados y en la suma de facultades de sus organismos directivos, de conformidad con los estatutos; dichos organismos que lo representan y a través de los cuales ejerce su soberanía son:

-----  
(3) Estatutos Sídicales del SNTIPASC, pág. 14-17.

- A) LOS CONGRESOS NACIONALES
- B) CONSEJOS NACIONALES
- C) COMITE EJECUTIVO NACIONAL
- D) COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA
- E) DELEGADOS ESPECIALES Y LOS DE ZONA
- F) LOS COMITES EJECUTIVOS LOCALES

A) CONGRESO NACIONAL.- Es el organismo supremo del -- sindicato, se integra por Delegados de todas las Secciones y Delegaciones, quienes tienen la representación de los agremiados.

Al Congreso le compete única y exclusivamente modificar y reformar, en su caso, las normas de conducta que obliguen a todos los miembros del sindicato, dicho Congreso se celebra -- cada seis años en Asambleas Ordinarias y en Asambleas Extraordinarias cuando asuntos de gran trascendencia para la vida política y/o sindical así lo demanden.

B) CONSEJO NACIONAL.- En defecto del Congreso Nacional, la soberanía del sindicato reside en el Consejo Nacional, -- que se integra hasta por tres Delegados de cada una de las Secciones, en cuya Delegación esta incluido el Secretario General de las mismas, se celebra cada año y extraordinariamente cuando así lo requieran los asuntos del sindicato a juicio del Comité Ejecutivo Nacional que es el órgano que lo preside.

Dicho Consejo tiene facultades para conocer de todos -- los asuntos, excepto de los que competen exclusivamente al Congreso Nacional, no obstante, puede nombrar substitutes de los -- representantes del Comité Ejecutivo Nacional, en ausencia definitiva de éstos.

C) COMITE EJECUTIVO NACIONAL.- Es la autoridad permanente del sindicato y por lo tanto representa legal, moral y administrativamente al mismo, a través de su Secretario General -- quien a su vez tiene a su cargo, en forma directa, las Secciones y Delegaciones; los miembros del Comité Ejecutivo Nacional; los Comités Locales, los Delegados Especiales, los Delegados de zona y las demás Comisiones sindicales.

Este Comité tiene su residencia en el domicilio legal

del sindicato, que ya se ha mencionado, y es el órgano en donde recae directamente la administración del sindicato, por lo que sus facultades y obligaciones son las siguientes:

1.- Ejercer la representación máxima del sindicato, haciendo respetar los estatutos y las resoluciones de los Congresos y Consejos Nacionales.

2.- Representar legalmente al sindicato en todos los asuntos que directa o indirectamente le conciernen ante todo tipo de autoridades federales o locales, ante las empresas, los sindicatos y cualesquiera personas físicas o morales que de alguna forma se relacionan con sus intereses.

3.- Cuidar de la fiel observancia o interpretación de leyes de protección y auxilio para los trabajadores, de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos, autorizando y orientando ampliamente sobre las modificaciones y reformas a las mismas.

4.- Presidir los Consejos Nacionales y las Asambleas de las Secciones, cuando en ellas se encuentre presente.

5.- Convocar a Congresos Nacionales; a Consejos Nacionales; ordinarios cada año y a los extraordinarios cuando lo juzgue necesario.

6.- Ejercer su acción, en todo el país, interviniendo en todos los asuntos jurídicos, sociales, económicos y políticos que afecten e interesen a la agrupación.

7.- Dar a las Secciones y Delegaciones las instrucciones que procedan o las que estas soliciten para la buena marcha de la organización.

8.- Celebrar, revisar y firmar contratos colectivos de trabajo y convenios para que estos tengan validez.

9.- Autorizar las huelgas que acuerden las Secciones o Delegaciones, si a su juicio proceden, firmando y representando los emplazamientos respectivos en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

10.- Nombrar delegados especiales y de zona, fijando su jurisdicción.

11.- Adoptar las medidas tendientes a la realización -

del objetivo del sindicato y de la protección de los intereses de los asociados.

12.- Recibir y entregar por inventario los fondos, archivos, documentos, muebles y demás enseres confiados a su cuidado, rindiendo a la Asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

13.- Impulsar las tareas educativas, en todos sus órdenes y estímulos para lograr una educación integral en los afiliados y sus familiares (4).

En su totalidad el Comité Ejecutivo Nacional se compone con los siguientes funcionarios:

- a) Secretario General
- b) Secretario del Trabajo
- c) Secretario de Organización y Estadística
- d) Secretario de Fomento Industrial
- e) Secretario de Producción y Abastos
- f) Secretario de Educación
- g) Secretario de Acción Social
- h) Secretario de Acción Política
- i) Secretario de Finanzas y Administración

Cada miembro tiene un suplente que funge en caso de falta del titular, o en las comisiones que se le confiera, en ambas circunstancias se requiere la autorización previa del Comité Ejecutivo Nacional; los miembros de este Comité duran en su cargo seis años.

Por lo que respecta a la administración, cada uno de los miembros cuenta con funciones específicas que hacen posible la realización de esta, encontrándonos con diversas modalidades de acuerdo a las necesidades de cada sindicato, en función de su capacidad económica, del número de asociados, de la actividad misma que desempeña el sindicato, así como de la importancia que este tenga dentro del contexto social.

-----  
(4) Estatutos Sindicales del SNTIPASC, pág. 18

De esta manera y basandonos en el sindicato estudiado, trataremos de sbarcar las actividades más importantes desempeñadas por cada uno de los funcionarios para el mejor ejercicio de la administración, en la que influye de una manera decisiva la capacidad de sus dirigentes.

a) Secretario General. Primeramente mencionaremos al Secretario General que es el funcionario en quien recae la máxima autoridad de la asociación, a él le corresponde representar al sindicato judicial o extrajudicialmente, por sí o acompañado de los demás miembros del Comité ante las diversas autoridades como lo son la autoridad del trabajo por ejemplo en casos de huelga, para lo cual debe formular y dirigir los pliegos y escritos respectivos a las autoridades, empresas, patronos y/o personas que fuere menester; así como ejercer estricta vigilancia del buen éxito de la misma; también interviene en la revisión de contratos colectivos, conflictos obrero patronales, etc., ante las autoridades civiles, por ejemplo en el caso de arrendamiento del bien inmueble que ocupe el sindicato, en casos de compra-venta, etc.; ante las autoridades judiciales para los casos de ilícitos penales que pudiera cometer el sindicato como persona moral o alguno de sus miembros; y ante las autoridades administrativas en los casos de impuestos, tramitación de jubilaciones, incapacidades de sus agremiados, permisos que requiera el sindicato para la realización de sus actividades; así como ante todas aquellas personas o instituciones que tengan relación con la asociación en lo que se refiere a eventos y actividades culturales, becas, capacitación y eventos recreativos entre otros. Asimismo debe convocar y presidir con voz y voto todas las sesiones ordinarias y extraordinarias y legalizar con su firma las actas respectivas que deberán contener: el nombre de la organización; naturaleza de la reunión; fecha, hora y lugar de la misma; nombre del presidente; lista de los directivos presentes y ausentes; número de afiliados presentes; acciones derivadas de las actas de la última reunión; síntesis breve de los informes de comisiones, delegados, autoridades, etc., inclusive informe financiero, texto de cada moción y decisión sobre la misma, hora en que se

levanta la sesión, firma del Secretario que levanto el acta y -- aprobación del Secretario General.

El Secretario General también debe de revisar los libros y documentos relacionados con las finanzas del sindicato, - autorizar mediante su firma los gastos ordinarios y extraordinarios que el sindicato origine y resolver económicamente los asuntos que por naturaleza requieran una pronta solución. Igualmente esta facultado para nombrar y remover al Jefe del Departamento Jurídico, así como al personal administrativo que preste sus servicios en las oficinas del sindicato debiendo amparar dicha - asignación con el nombramiento respectivo; puede otorgar poderes generales y especiales para representar al sindicato, a favor de las entidades morales o personas físicas que estime pertinentes, e intervenir en beneficio del sindicato para la solución de todos los problemas que se le presenten a la organización.

b) Secretario de Trabajo. Las actividades de este Secretario siempre deben de estar coordinadas con el Secretario General; este Secretario de trabajo esta facultado para intervenir en todos los conflictos obrero-patronales de cualquier sección o Delegación gestionando su pronta solución ante las Autoridades - de trabajo, administrativas y judiciales en toda la República, - personas o Instituciones que tengan directa o indirecta conexión con tales conflictos. Se debe de avocar al conocimiento de todos los problemas de trabajo y señalar la táctica de lucha que - pueda emplearse en cada conflicto, previo acuerdo del Secretario General; asimismo debe vigilar el cumplimiento de los contratos, convenios y reglamentos interiores de trabajo.

c) Secretario de Organización y Estadística. Este Secretario es el encargado de poner en practica todas las medidas necesarias como son los registros minuciosos de altas y bajas, - antigüedad, salario, escalafón, incapacidades, vacaciones, prestaciones sociales, etc., de cada uno de los afiliados al sindicato a fin de controlarlos, también debe llevar a cabo las gestiones correspondientes para obtener el registro respectivo ante las autoridades de trabajo de las nuevas secciones y Delegaciones que se constituyan, procurando que la documentación se --

envíe con toda oportunidad para su anotación y toma de razón ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Asimismo debe asistir a los mítines, congresos o reuniones a los que sea invitada la agrupación, organizando y controlando los actos colectivos y de masas que emprenda el sindicato.

Además de las funciones mencionadas, este sindicato le otorga al funcionario en cuestión la facultad de elaborar las mi nutas de las actas de las sesiones o juntas del Comité Ejecutivo Nacional y una vez aprobadas las pasa al libro respectivo, recibiendo la firma del Secretario General y asentando la suya, por lo que debe asistir a todas las juntas que celebre el Comité Ejecutivo Nacional debiendo levantar el acta correspondiente, la -- que debiera contener todos los acuerdos que se toman.

Es importante señalar que las actas son un registro -- permanente de las actividades oficiales del sindicato, por lo -- que deben ser claras y precisas de manera que cuando se les consulte despues de transcurrido un tiempo no quede duda acerca de lo que hizo o dejó de hacer.

d) Secretario de Fomento Industrial. Este Secretario -- tiene la obligación de realizar estudios que traigan como consecuencia el conocimiento exacto de la condición de la Industria -- Alimenticia, así como la forma de mejorarla, para propiciar el -- desarrollo de la misma aconsejandola de la adopción de medidas -- que permitan su mejor organización y faculten la apertura de -- nuevas instalaciones pugnando por la modernización y tecnificación de la Industria Alimenticia y por el cabal cumplimiento del derecho a la capacitación de los trabajadores, con el fin de alcanzar una productividad con el sentido social pleno, colaborando en todo caso con el Secretario de Producción y abastos.

Asimismo debe realizar las gestiones necesarias ante -- las autoridades de Trabajo, Administrativas, Judiciales o de -- otra clase con el objeto de realizar la resudación de labores -- en aquellos centros de trabajo en que se encuentren suspendidas.

e) Secretario de Producción y Abastos. Para este sindi cato es necesaria la existencia de un Secretario de Producción y abastos, por tratarse de una agrupación que reúne en su seno --

membros pertenecientes a la Industria Alimenticia. Dicho funcionario debe organizar y coordinar el sistema de producción y - comercialización directa de artículos de consumo básico para la clase trabajadora, tratando de establecer sistemas integrados para el autoabastecimiento obrero por medio de tiendas sindicales, tiendas obrero patronales, cooperativas de consumo, Comités obreros de abastecimientos, etc.

f) Secretario de Educación. Este Secretario es el responsable directo de las actividades educativas por lo que debe - de estar en constante contacto con los representantes educacionales de las Secciones y Delegaciones; debiendo desarrollar la - conciencia de clase motivando a la formación de una nueva moral sindical revolucionaria entre los trabajadores para lo cual debe organizar y promover programas educativos de capacitación y adiestramiento, así como culturales, vigilando que los planes y programas de capacitación y adiestramiento se observen en los términos de la ley y en los contratos colectivos invariablemente. También debe mantener vigente y actualizado el reglamento interno de educación.

g) Secretario de Acción Social. Este Secretario cuida que se organicen en cada centro de trabajo comisiones dedicadas a cumplir las normas de higiene y seguridad por lo cual debe atender todas las quejas de las Secciones y Delegaciones que se refieran a diferencias o faltas de cumplimiento en los reglamentos de Seguridad industrial así también debe estudiar los problemas de los riesgos profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades comunes, a efecto de proteger la salud de los trabajadores; y en caso de accidentes o enfermedades promover la debida - atención médica.

Este obligado a proponer las reformas a las leyes existentes relacionadas con los riesgos profesionales y realizar estricta vigilancia para mantener la seguridad en los centros de - trabajo, debiendo asesorar a los trabajadores en sus demandas -- contra el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Debe procurar el beneficio de los trabajadores acercándolos a los servicios que proporcionan el FONACOT y el INFONAVIT.

h) Secretario de Acción Política. Para nosotros este Secretario tiene una importancia secundaria, dado que su existencia se limita a los sindicatos que siguen una línea política por lo que sus actividades están encaminadas a exigir una activa participación de los agremiados dentro de la misma.

Este Secretario debe orientar a los trabajadores para el ejercicio de sus derechos cívicos a través de cursos, conferencias, boletines, etc., que organiza periódicamente. Trabaja en forma sistemática en favor de la afiliación individual de los miembros del sindicato al Partido Revolucionario Institucional, demandando de los asociados una militancia activa en dicho partido y en la Política Nacional para que posteriormente pugne porque sus miembros más destacados sean considerados para los puestos de elección popular de los cuales lleve una lista.

i) Secretario de Finanzas y Administración. Este Secretario tiene la obligación de recaudar oportunamente las cuotas sindicales depositándolos en la Institución Bancaria que a juicio del Comité Ejecutivo Nacional ofrezca mejores garantías, con serviendo en caja las cantidades destinadas a los gastos menores y debe extender recibo foleado por todas las cantidades que ingresen a la tesorería, asimismo debe efectuar los pagos autorizados en el presupuesto, mediante un sistema de comprobantes que deban llevar su firma, así como la aprobación del Secretario General a fin de que la contabilidad general de la organización este al día. Debe presentar al Comité Ejecutivo Nacional para su consideración y aprobación, el presupuesto de ingresos y egresos del sindicato, evitando emplear los fondos del mismo para ningún objeto que no este especificado en dicho presupuesto. Este funcionario tiene bajo su absoluta responsabilidad la correspondencia y archivo de la Secretaría a su cargo, así como todos los documentos, valores, muebles e inmuebles propiedad del sindicato, por lo tanto cuando termina su gestión debe entregar un inventario de los bienes muebles e inmuebles pertenecientes al sindicato fijándoles el valor real que tengan.

Por otra parte, esta obligado a rendir, al Secretario General, mensualmente un corte general de caja, incluyendo un --

estado de adeudos.

Finalmente, es importante destacar que el encargado de esta Secretaría debe preocuparse y esforzarse para que los informes financieros sean comprensibles y lleguen a todos los afiliados no solo a los que concurren a las Asambleas, haciendo un informe que resulte fácil de entender, usando un lenguaje simple.

Todos los Secretarios están obligados a mantenerse recíprocamente informados de los asuntos que atañen al sindicato - debiendo coordinar con el Secretario General todas sus actividades (5).

D) COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA. Es un tribunal autónomo, constituido para conocer y juzgar las quejas que se presentan en contra de personas en lo individual; agrupaciones o dirigentes pertenecientes al sindicato por falta de cumplimiento a las disposiciones de las leyes internas o por haber incurrido en faltas de orden sindical contempladas en los estatutos. Esta Comisión se integra por: Un Presidente; un Secretario y un Vocal, con sus respectivos suplentes, durante en su ejercicio seis años y son electos por el Congreso Nacional.

Dicha Comisión elabora un reglamento interior, poniéndolo en vigor una vez que se aprueba y sanciona por el Consejo Nacional.

E) DELEGADOS ESPECIALES Y DE ZONA. Son aquellos que - nombre el Comité Ejecutivo Nacional para una función específica de acuerdo a las necesidades del sindicato, reciben instrucciones directas del Secretario General, quien los designa y facultta, existiendo tantos delegados especiales y de zona como sean necesarios.

F) COMITES EJECUTIVOS LOCALES. Son aquellos que actúan de acuerdo con el Comité Ejecutivo Nacional por lo tanto -- dependen directamente de él para los efectos legales de las relaciones contractuales del sindicato con las empresas o patrones y cumplen una tarea auxiliadora del Comité Nacional. Cada Comité Ejecutivo Local se integra con los siguientes funcionarios; --

-----  
(5) Estatutos Sindicales del SNTIPASC, pág. 19 a 22

a) Secretario General; b) Secretario del Trabajo; c) Secretario de Organización y Estadística; d) Secretario de Acción Social; - e) Secretario de Fomento Industrial; f) Secretario de Finanzas y Administración, los cuales duran en su cargo tres años y tienen facultades similares a las de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, pero estas se limitan a la organización de la Sección que le corresponda, debiendo sujetarse siempre a lo que acuerde el Secretario General y a lo dispuesto en los estatutos del sindicato.

Ahora bien, por lo que se refiere a las facultades y - obligaciones de los Comités Ejecutivos Locales, destacan:

1.- Elaborar el escalafón y sus propios reglamentos in teriores de trabajo que regiran también para las Delegaciones, - estos reglamentos y escalafones son aprobados por el Comité Ejecutivo Nacional:

2.- Informar mensualmente a los agremiados, sobre las labores que desarrolle, dando cuenta igual al Comité Ejecutivo - Nacional.

3.- Nombrar las Comisiones auxiliares que se encarguen de vigilar el programa general del sindicato.

4.- Solicitar al Secretario General, al Comité Ejecutivo Nacional, al otorgamiento de poderes generales y especiales, a favor de particulares o para representar al sindicato, en los asuntos de su jurisdicción.

5.- Acorder y resolver directamente los asuntos de la respectiva Sección o sus Delegaciones.

6.- Celebrar asambleas ordinarias mensualmente para -- resolver los asuntos de su competencia.

7.- Celebrar Asambleas extraordinarias para la celebración del Comité Ejecutivo Nacional.

8.- Tramitar ante las empresas respectivas los problemas de trabajo que afecten a uno o varios de los miembros de las secciones o a ésta en conjunto.

9.- Informar constantemente al Comité Ejecutivo Nacional de todos los actos que realice.

10.- Recibir y entregar por inventario los fondos, ar-

chivos, documentos e inmuebles y demás enseres confiados a su -- cargo (6).

#### ASAMBLEAS

Como ya se ha mencionado, el sindicato hace residir su soberanía en la voluntad democrática expresa en Asambleas de sus asociados, para lo cual se necesita primero convocarlas; dicha convocatoria debe de contener, además de lo señalado en la primera parte de la fracción VIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la época de celebración y quórum, también debe contener las bases que cada sindicato establece -- a través de sus estatutos, el sindicato que nos ocupa señale las siguientes: Temario; orden del día de las sesiones; fecha, lugar, hora y forma de computar los votos; así como la lectura del informe del Comité Ejecutivo Nacional que debere contener el estado que guarda el patrimonio del sindicato.

Por su parte, las Asambleas Generales pueden ser ordinarias o extraordinarias y el quórum requerido es del cincuenta y uno por ciento de los asociados, en cuyo caso se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros.

Las Asambleas ordinarias deben ser convocadas por el -- Secretario General y el Secretario de Organización y Estadística, con una anticipación mínima de cinco días; y a las Asambleas extraordinarias con anticipación mínima de 48 horas, salvo que por su situación urgente o imprevista, tengan que ser convocadas en menor tiempo.

Las Asambleas Extraordinarias tienen lugar cuando exigen asuntos que por su urgencia o importancia ameriten su celebración a juicio del Comité Ejecutivo. Todas las Asambleas deben de ser presididas por un presidente de debates, previamente electo en ellas.

En caso de que la directiva de la Sección no convoque oportunamente a las Asambleas, se estara a lo previsto en la --

-----  
(6) Estatutos Sindicales del SNTIPASC, pág. 23 y 24

fracción VIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- PATRIMONIO DEL SINDICATO. Para el sostenimiento del sindicato, así como para la atención de asuntos sindicales, defensa de los asuntos que se promuevan a nombre de sus socios, sueldos de funcionarios, empleados, rentas, gastos de delegados, comisiones, aportaciones sociales, mobiliario y su conservación, todos y cada uno de los agremiados deben aportar las siguientes cuotas: De inscripción; Ordinarias y extraordinarias.

Las cuotas Ordinarias que cubren los miembros de cada sección o delegación es al 3% (tres por ciento) del salario semanal que percibe cada trabajador, correspondiendo el 1.5% (uno y medio por ciento) de la misma al Comité Ejecutivo Nacional y el resto a la entidad que efectue el descuento. Dichas cuotas son cobradas directamente a la empresa por las Secretarías de Finanzas y Administración de los respectivos Comités Ejecutivos, descontándose de las listas de raya las cuotas igualmente ordinarias que correspondan al Comité Ejecutivo Nacional. En general estas cuotas se aplican a los gastos del propio sindicato.

Las cuotas extraordinarias, son las que decretan los Congresos, Consejos Nacionales o el Comité Ejecutivo Nacional y se destinan exclusivamente para los fines que les dieron origen; pero en caso de huelga el Comité Ejecutivo Nacional queda facultado para fijar dicha cuota, tomando en cuenta la capacidad económica de cada sección o delegación.

La administración del patrimonio sindical, constituido por los bienes muebles e inmuebles que a la fecha lo integran, así como los que adquiere en el futuro corresponde en exclusiva al Comité Ejecutivo Nacional del sindicato y los fondos sindicales provenientes de las cuotas pagadas por los socios o por otros conceptos, quedan garantizados mediante su depósito en alguna Institución Bancaria y sólo se puede retirar mediante la firma del Secretario General y del Secretario de Finanzas y Administración en funciones y por acuerdo expreso y aprobación de un Congreso o Consejo Nacional del sindicato debidamente constituido podrá disponerse de los bienes muebles e inmuebles que forman

parte del patrimonio sindical.

6.- SANCIONES Y SU APLICACION. Los miembros del sindicato que dejan de cumplir con las disposiciones estatutarias y reglamentos interiores, quedaran sujetos a las siguientes sanciones: a) Amonestación; b) Suspensión de derechos sindicales; -- c) Destitución de cargo sindical; d) Suspensión temporal del trabajo; e) Expulsión del sindicato; f) Aplicación de la Cláusula de exclusión en su aspecto de separación de empleo.

a) Causas de amonestación. Son las siguientes:

1.- No presentarse puntualmente a las Asambleas sin -- causa justificada.

2.- Dejar de asistir sin causa justificada a las Asambleas ordinarias o extraordinarias.

3.- No guardar la debida composture durante actos sindicales.

b) Suspensión de Derechos Sindicales. Estos pueden -- ser de quince días a seis meses y se aplica en las siguientes -- faltas.

1.- Por negarse a pagar las cuotas sindicales sin causa justificada.

2.- Por negarse a desempeñar comisiones de nombramiento por la Asamblea o el Comité Ejecutivo Nacional sin mediar razón justificada.

3.- Por calumniar a los socios.

4.- Por negarse a votar cuando hayan sido requeridos -- para ello.

5.- Por no cumplir con el reglamento interior de trabajo o con los estatutos.

6.- Por concurrir en estado de ebriedad o bajo los -- efectos de drogas enervantes a la Asamblea.

7.- Por no concurrir a los mítines o actos convocados por el Comité Ejecutivo.

8.- Por no proporcionar o dar con dolo los datos de su persona, familiares, o trabajo, etc., que le sean solicitados -- por el sindicato.

c) Destitución de Cargo Sindical. Se aplica a los funcionarios del sindicato, en los siguientes casos.

1.- Por incompetencia, negligencia o mala fé en el manejo de los asuntos.

2.- Por abusar de su autoridad y extralimitarse en sus funciones sindicales.

3.- Por aprovechar el cargo para beneficio personal.

d) Suspensión Temporal del Trabajo. Esta sanción no puede exceder de ocho días, señalándose como causas concretas -- las siguientes:

1.- Por faltar sin causa justificada a cinco Asambleas.

2.- La desobediencia a los acuerdos legales del sindicato, emanados de la Asamblea.

3.- Por reincidencia en asistir en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas enervantes a las Asambleas.

4.- Por incitar a la violencia y provocar disturbios, de hecho o de palabra, durante las Asambleas.

5.- Por expresarse fuera de las Asambleas en forma indebida en contra del sindicato y sus representantes.

6.- Por proporcionar informes del sindicato, en perjuicio de éste.

e) Expulsión del Sindicato. Este se aplica en los siguientes casos:

1.- Substracción o malversación de fondos del sindicato.

2.- No secundar las huelgas decretadas.

3.- Contravenir las disposiciones del Comité de huelga.

4.- Hacer labor de división entre los socios.

5.- La traición al sindicato, prestándose a maniobras patronales.

6.- Por dejar de pagar sin causa justificada las cuotas establecidas en los estatutos o las que sean acordadas por -- la Asamblea.

7.- Por una comprobada conducta de indisciplina a los -- acuerdos de las Asambleas y demás órganos representativos.

8.- Por pretender la disolución del sindicato o la se-

paración del mismo de la central a la que pertenece.

9.- Por ingresar a otro sindicato, cuando este hecho afecte al interés profesional, representado por esta organización sindical o la integridad de la misma.

f) Aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación del empleo. Son causas que motivan la aplicación de la Cláusula de Exclusión, tanto las mencionadas con anterioridad, como las que se aplican a los funcionarios en el caso de destitución del cargo.

La aplicación de todas estas sanciones le corresponde al Comité Ejecutivo Nacional; y es la Comisión de Honor y Justicia la que realice las investigaciones debiendo emitir su fallo en un plazo no mayor de 30 días.

Para que el acuerdo de expulsión de un socio tenga validez se requiere:

1.- Que se convoque a un Consejo Nacional para conocer de la expulsión.

2.- Que se escuche la defensa del afectado.

3.- Que se presenten al Consejo las pruebas que sirvan de base al procedimiento.

4.- El procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante el Consejo Nacional correspondiente, el que decidirá, mediante el voto de las dos terceras partes de los asistentes.

En el caso de que el acuerdo sea condenatorio, se aplica la sanción de inmediato por conducto del Comité Ejecutivo Nacional, siendo impropio cualquier recurso para su ratificación o rectificación (7).

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 fracción XV faculta a la Asamblea para que apruebe las disposiciones estatutarias, consideramos que en lo referente a las sanciones que impone el sindicato debería existir limitación legal, ya que en muchas ocasiones se ven afectados los derechos del trabajador en el caso de las sanciones marcadas con los incisos d y f que acabamos de citar.

(7) Estatutos Sindicales del SNTIPASC, págs. 79 a la 86

7.- DISOLUCION. El sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Alimenticios, Similares y Conexos, no podrá disolverse mientras forma parte de él veintium elementos asociados, pero cuando el número sea menor o cuando en un -- Congreso constituido legalmente lo acuerden las dos terceras partes de los agremiados, se declarará liquidado el sindicato, dándose el aviso correspondiente a las autoridades del Trabajo, y -- en tal caso sus bienes muebles e inmuebles serán rematados y su producto así como sus demás valores, que le pertenezcan, pasaran a ser propiedad de la central a que esté afiliado el sindicato -- en el momento de la disolución (8).

Consideramos que en relación al patrimonio sindical, -- en caso de disolución, se debería de realizar un avalúo de los -- bienes que integran dicho patrimonio por una institución prestigiada y facultada por la ley en base al resultado del avalúo, ponerlos en venta y repartir equitativamente el producto entre los integrantes del sindicato, por lo que pensamos que la disposición contemplada en la ley laboral y aún en los estatutos análogos, de entregar el patrimonio del sindicato a la central a la cual están afiliados, resulta muy provechosa para dicha central, mientras que para el trabajador que contribuyó económicamente al incremento de ese patrimonio, no le atribuye ninguna utilidad.

#### B) SECTOR PUBLICO

En las relaciones entre el Estado como patron y sus -- servidores rige el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la que regula a los sindicatos del sector público en su Título Cuarto denominado "De la Organización Colectiva de los Trabajadores" Capítulo I, por lo tanto los sindicatos que se forman al amparo de esta ley se basan en ella, como es el caso de los estatutos sindicales que estudiaremos.

-----  
(8) ESTATUTOS Sindicales del SNTIPASC, pág. 86.

1.- DENOMINACION, DOMICILIO, OBJETO Y DURACION. El sindicato que Noe ocupa recibe la siguiente denominación: "Sindicato Nacional de Trabajadores de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado", el cual tiene su domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, pero se trasladará, en su caso, al lugar de residencia oficial del ISSSTE; su duración, según sus estatutos, es por tiempo indefinido, teniendo como objeto "el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados".

Este sindicato es miembro de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (9).

2.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS. Son derechos de los miembros del sindicato:

a).- Participar con voz y voto en todas las Asambleas de su centro de trabajo que se efectúen en los términos estatutarios.

b).- Ser electo para los puestos de representación sindical.

c).- Disfrutar de todas las prestaciones sociales, económicas y culturales que para sus miembros tenga conquistada la organización.

d).- Ser defendido por el sindicato en todos los problemas que tengan relación con su trabajo.

e).- Ser informado oportuna y periódicamente de los asuntos del sindicato a través de sus órganos de gobierno sindical.

f).- Ser informado del manejo de su Delegación, de la Sección sindical a la que pertenece y del Comité Ejecutivo Nacional.

g).- Obtener licencia como miembro activo del sindicato cuando sean designados para ocupar puestos de confianza.

h).- Solicitar del Comité Ejecutivo Seccional a que --  
pertenezcan que convoque a Asambleas delegacionales extraordinarias.

SON OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS:

- a).- Cumplir fielmente los estatutos.
- b).- Asistir a las Asambleas y a todos los actos de carácter sindical que sean convocados por sus directivos.
- c).- Acatar las resoluciones emanadas de los órganos de gobierno sindical.
- d).- Cumplir satisfactoriamente las comisiones que les hayan conferido los órganos de gobierno sindical.
- e).- Estar al corriente en el pago de las cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias.
- f).- Comunicar con toda oportunidad al Delegado sindical cualquier deficiencia o dificultad que observe o que tenga -- en el trabajo.
- g).- Instruirse sobre sus obligaciones y derechos sindicales y el contenido de los actos cívicos.
- h).- Emitir su voto en los actos electorales de la Delegación sindical a la que pertenezcan.
- i).- Tratar todos los asuntos sindicales y conflictos laborales por conducto del órgano sindical que jerárquicamente le corresponda.
- j).- Abstenerse de aceptar procedimiento alguno iniciado en su contra por la autoridad del ISSSTE, sin la intervención de sus representantes legales.
- k).- Comunicar oportunamente a su Delegado sindical su domicilio o cambio del mismo.
- l).- Asistir oportunamente a las citas que les hagan -- los representantes sindicales relacionados con asuntos de la organización (10).

Consideramos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado coarta el derecho que tienen los trabajadores

-----  
(10) Estatutos Sindicales del ISSSTE, pág. 33 a la 36

para formar parte de un sindicato o dejar de formar parte de él, al señalar que los miembros de este tipo de sindicatos, es decir los regulados por dicha ley, no podrán separarse de él, salvo que fueran expulsados; con lo que no estamos de acuerdo pues pensamos que todos los trabajadores deben ser libres para formar parte del sindicato que ellos elijan o dejen de pertenecer a él en el momento que lo deseen, sin hacerse por ello acreedores a una sanción arbitraria que se traduciría en este caso en una expulsión.

3.- ESTRUCTURA, GOBIERNO Y ADMINISTRACION. Este sindicato esta integrado por los trabajadores que prestan sus servicios en la dependencia del ISSSTE, quienes para su mejor atención de los problemas se integran en Secciones mismas que dependen sindicalmente del Comité Ejecutivo Nacional, y estan facultadas, según sus estatutos, para resolver sus asuntos internos. Dichas -- Secciones suman en total de 44, de las cuales 13 estan ubicadas en el Distrito Federal y 31, que se les denomina Secciones Foráneas, estan distribuidas en el resto de la República Mexicana.

Asimismo, cuenta con sub-comisiones que se forman cuando existen centros de trabajo con un número de trabajadores superior a 250 que prestan sus servicios en lugares alejados de la residencia de cualquier sección en los Estados, pero que estan dentro de su jurisdicción, de esta manera dependen directamente de la Sección de que se trate; pero si el número de trabajadores es menor de 250, entonces el Comité Ejecutivo de la Sección respectiva establecerá una Delegación a cargo de un Delegado.

Por lo que se refiere a la soberanía del sindicato, esta reside original y esencialmente en la voluntad de todos sus miembros y se ejerce a través de:

- A) DEL CONGRESO NACIONAL
- B) DEL CONSEJO NACIONAL
- C) DEL CONGRESO SECCIONAL
- D) DE LA ASAMBLEA DELEGACIONAL

A) DEL CONGRESO NACIONAL. Es la máxima autoridad del --

sindicato, se integra por Delegados electos en Congresos Seccionales Extraordinarios. Dicho Congreso puede ser ordinario o extraordinario; las convocatorias para realizarlo debe de señalar - el temario a que deben sujetarse, así como la recomendación de - que las ponencias se plantearen individualmente, sin involucrar otros temas; los Congresos son instalados y presididos por el Secretario General del Sindicato, requiriéndose como quórum legal, cuando menos las dos terceras partes de los Delegados que deben - asistir a los Congresos. Para que los acuerdos tomados en dichos Congresos sean legales y obligatorios, deben ser aprobados por lo menos, por la mitad más uno de los Delegados legalmente acreditados que estén presentes, excepto en los casos de expulsión, reformas estatutarias o disolución del sindicato, en que se requiere al voto, cuando menos, de las dos terceras partes de los Delegados.

#### Facultades del Congreso Nacional:

Este Congreso cada vez que se celebra elige dentro de - los Delegados a los integrantes del Presidium a través de voto secreto, ocupando al puesto de presidente del presidium al Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional en funciones, al citado Congreso esta facultado para conocer y dictaminar sobre el informe del Comité Ejecutivo Nacional; de los cuerpos directivos para funciones específicas; del Comité Nacional de Vigilancia; de la Comisión de Honor y Justicia y de la Comisión Nacional de Hacienda; igualmente, conoce, estudia y resuelve sobre los problemas -- que afectan a los trabajadores o asuntos que sean de interés para la organización, para cuyo efecto puede nombrar las comisiones de trabajo que estime pertinentes; reformar los estatutos; trazar la política que deba seguir el sindicato. Asimismo, puede elegir y remover libremente a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y a los miembros del cuerpo directivo para funciones específicas. Es el único órgano que esta facultado para declarar las huelgas de acuerdo a lo que establece la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado.

B) DE LOS CONSEJOS NACIONALES. Estos se celebran a la mitad de cada período con el objeto de recibir el informe del Co-

mité Ejecutivo Nacional; cuerpos Directivos para funciones específicas; del Comité Nacional de Vigilancia y Comisiones Nacionales sobre las actividades desarrolladas; recoger las opiniones e iniciativas de los integrantes del Consejo sobre la forma de resolver los problemas que afectan a los trabajadores y al sindicato, incluyendo ponencias relativas a reforma de estatutos, los que -- de aprobarse debereñ someterse a la consideración del próximo Congreso Nacional.

Los Consejos Nacionales se integran con los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales que tiene en carácter de -- Delegados con derecho a voz y a un voto, además de los funcionarios de los órganos de gobierno y de vigilancia a nivel Nacional los que sólo tendrán derecho a voz.

Este Consejo se convocado por el Comité Nacional con -- un mes de anticipación, debiendo de contener la convocatoria los mismos requisitos que para los Congresos Nacionales. El Comité Nacional en pleno decide el lugar de reunión del Consejo Nacional, el cual siempre es instalado y presidido por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, requiriéndose la presencia de por lo menos las dos terceras partes de los Delegados que deben asistir al acto; sus acuerdos son validos cuando son aprobados por el 50% más uno de los Delegados presentes. Además, el Comité Ejecutivo Nacional debe levantar acta, en la que conste el desarrollo del Consejo Nacional y al término del evento debe entregar un ejemplar a cada uno de los Delegados.

C) DEL CONGRESO SECCIONAL. En las Secciones sindicales se celebran Congresos Seccionales Ordinarios o Extraordinarios. Estos Congresos se integran con Delegados que se eligen en cada una de las Delegaciones sindicales de la Sección de que se trate.

El Congreso Seccional Ordinario se celebra cada tres -- años en el lugar que oportunamente señale el Comité Ejecutivo Seccional. La convocatoria para dichos Congresos como los extraordinarios se debe dar a conocer a los trabajadores de la Sección, por lo menos, con un mes de anticipación, debiendo observar los mismos requisitos que las convocatorias para los Congresos Nacionales.

Por su parte, el Congreso Seccional Extraordinario se celebra cuando así lo exijan las necesidades de la Sección.

Asimismo, ambos congresos, ordinario y extraordinario, son convocados por el Comité Ejecutivo Nacional y son instalados por un representante del Comité Ejecutivo Nacional y presidido -- por el Secretario General de la Sección; el quórum legal para su instalación debe de ser, cuando menos, de las dos terceras partes de los Delegados que deberán asistir a dichos Congresos, por lo tanto, para que sus acuerdos sean legales y por lo tanto obligatorios deben ser aprobados por la mitad más uno de los Delegados legalmente acreditados y que estén presentes. Es importante señalar que cada uno de estos Delegados tiene derecho a voz y a un voto, de esta manera los miembros de la Sección y sus Directivas están obligados a acatar los acuerdos que se toman en el respectivo Congreso.

El presidium del Congreso Seccional, levantará acta en la que conste al desarrollo de los trabajos y acuerdos tomados, - la que debe ser firmada por todos los miembros del mismo, y es el Comité Ejecutivo Seccional al que debe de enviar de inmediato un ejemplar del acta al Comité Ejecutivo Nacional y a cada una de -- las Delegaciones Seccionales, sin perjuicio de enviar un boletín informativo sobre los trabajos desarrollados en el Congreso.

Facultades del Congreso Seccional:

1.- Elegir de entre los Delegados a los integrantes -- del Presidium.

2.- Conocer y dictaminar sobre el informe del Comité -- Ejecutivo Seccional, del Comité Nacional de Vigilancia y de la -- Comisión Seccional de Honor y Justicia.

3.- Conocer, estudiar y resolver sobre los problemas -- que afecten a los trabajadores de la Sección o asuntos que sean -- de interés para la organización, para cuyo efecto podrá nombrar -- las comisiones de trabajo que estime pertinentes.

4.- Elegir y remover libremente a los miembros del Comi -- té Ejecutivo Seccional, del Comité Seccional de Vigilancia y de la Comisión Seccional de Honor y Justicia.

5.- Elegir a los Delegados de los Congresos Nacionales.

6.- Nombrar Comisiones que realicen estudios y proyectos de interés en las Secciones (11).

D) DE LA ASAMBLEA DELEGACIONAL. Las Delegaciones Sindicales celebran Asambleas Generales Ordinarias cada mes, convocadas por su Delegado sindical, si éste no le convoca, los trabajadores miembros de la Delegación Sindical pueden solicitar al Comité Ejecutivo Seccional, que envíe un representante para que convoque y presida la Asamblea General Ordinaria de la Delegación Sindical respectiva; la solicitud debe ser por escrito y firmada, -- por lo menos, por el 25% de los trabajadores que integran la Delegación Sindical de que se trate.

Por lo que se refiere a las Asambleas Generales Extraordinarias de las Delegaciones Sindicales, se efectúan en cualquier tiempo y son convocadas por su Delegado Sindical o por un Representante del Comité Ejecutivo Seccional a solicitud, de por lo menos, el 25% de los trabajadores miembros de la Delegación Sindical de que se trate.

Para que tengan validez los acuerdos tomados de las -- Asambleas Generales de la Delegación Sindical son requisitos indispensables los siguientes.

1.- Que esté presente la mayoría de los trabajadores -- que integran la Delegación Sindical, entendiéndose por tal la 50% más uno.

2.- Que sean aprobados por la mitad más uno de los asistentes.

3.- Que no se contravengan con las disposiciones estatutarias.

4.- Que las Asambleas Generales Delegacionales, sean -- convocadas por el Dirigente Sindical con facultades para ello, -- con ocho días de anticipación cuando menos, usando los medios de publicidad adecuados y debiendo incluirse en la convocatoria el orden del día.

5.- Si una Delegación sindical convoca a una Asamblea General y a ella no concurren por lo menos, el 50% más uno ----

de los miembros de la misma, se lanzará nueva convocatoria dentro de los tres días siguientes, en la que previene que la Asamblea se celebrará con el número de trabajadores que a ella asistan, y sus acuerdos obligarán a todos los miembros de la Delegación Sindical, siempre y cuando sean aprobados por el 50% más uno de los trabajadores que asistan a la Asamblea.

Las Asambleas Generales Delegacionales son instaladas por el representante del Comité Ejecutivo Seccional y presididas por el Delegado Sindical; levantando en ella el acta correspondiente, la que deba turnarse a quien corresponde.

Por otra parte, este sindicato cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

- a) El Comité Ejecutivo Nacional
- b) Los Comités Ejecutivos Seccionales
- c) De los Delegados Sindicales

que son los directamente encargados de la organización y administración del mismo (12).

a) Comité Ejecutivo Nacional. Es el órgano de ejecución del sindicato electo cada tres años en Congreso Nacional ordinario, empezando a ejercer sus funciones a partir de la fecha de la toma de protesta.

Ahora bien los requisitos para ser miembro de este Comité son: 1) Ser mexicano; 2) ser mayor de edad; 3) no haber sido expulsado de la organización; 4) ser miembro del sindicato y haber pertenecido al mismo en pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones.

Es importante señalar que los puestos de elección, en este sindicato no son renunciables; y que los Plenos de este Comité se integran con todos los Secretarios del mismo; con los Presidentes de los órganos nacionales de vigilancia y los Presidentes de los cuerpos directivos para funciones específicas; teniendo sólo los Secretarios derecho a voz y voto y los demás sólo derecho a voz. Y a las sesiones del Comité sólo concurren los Secretarios y el Presidente del Comité Ejecutivo Nacional de Vigilancia.

(12) Estatutos Sindicales del ISSSTE, págs. 86 y 87

Para que los acuerdos tomados en el pleno tengan obligatoriedad deberán contar con el voto favorable de la mitad más uno de los Secretaríos, en caso de empate de la votación, el Secretario General tiene voto de calidad.

Atribuciones y Obligaciones de este Comité:

1.- Representar al sindicato ante cualquier Autoridad Administrativa, de Trabajo o Judicial para cualquier asunto que afecte a la organización.

2.- Representa a las Secciones en los actos que ameritan su intervención.

3.- Nombra Delegados Especiales que lo representan ante las Secciones, Delegaciones o Autoridades.

4.- Designa a los auxiliares del Comité Ejecutivo Nacional, Asesores, Técnicos y demás empleados del sindicato.

5.- Conoce y aprueba en su caso los programas de trabajo que formulan los cuerpos directivos para funciones específicas, así como el presupuesto de egresos del sindicato.

6.- Avocarse al estudio y resolución de los conflictos intergremiales que surjan entre las Secciones o sus integrantes.

7.- Cumple y hace cumplir a todos los integrantes del sindicato los mandatos estatutarios, los reglamentos, acuerdos y resoluciones de los plenos del Comité Ejecutivo Nacional, Consejos y Congresos Nacionales.

8.- Rinde informes periódicos de su gestión, publicándolos y adicionándolos en los correspondientes cortes de caja de la Secretaría de Finanzas.

9.- Da cuenta pormenorizada de su gestión en los Consejos y Congresos Nacionales.

10.- Ejecuta sin discusión ni modificación alguna, los fallos que emita el Comité Nacional de Vigilancia, la Comisión Nacional de Honor y Justicia y las resoluciones de los Congresos y Consejos Nacionales.

11.- Convoa a Congresos y Consejos Nacionales.

12.- Convoa conjuntamente con los Comités Ejecutivos Seccionales a Congresos Sindicales Ordinarios o Extraordinarios.

13.- Interviene ante las Autoridades del Instituto en la

discusión y formulación de reglamentos de trabajo.:

14.- Intervención en la formulación tanto de escalafón como de su reglamento.

15.- Denuncia ante el Comité Nacional de Vigilancia a los dirigentes sindicales y delegacionales que violen las disposiciones estatutarias.

16.- Trata los problemas de los trabajadores, cuando - la Sección de donde dependen no los haya resuelto.

17.- Reunirse en pleno del Comité Ejecutivo Nacional - en sesión ordinaria, una vez cada treinta días y en extraordinaria cuando sea necesario, convocándose en ambos casos por el Secretario General.

18.- Adquirir bienes muebles e inmuebles, y concretar en su caso préstamos para dedicarlos a los fines, objeto y patrimonio sindical.

19.- Los demás que le confieran los Congresos o Consejos Nacionales (13).

En su totalidad el Comité Ejecutivo Nacional se integra con los siguientes Secretarios.

- Secretario General
- Secretario General Adjunto
- Secretario de Trabajo y Conflictos del D. F.
- 4 Secretarios de Trabajo y Conflictos Adjuntos en el D. F.
- Secretario de Trabajo y Conflictos de los Estados
- 4 Secretarios de Trabajo y Conflictos Adjuntos en los Estados; dos para la zona norte y dos para la zona sur de la República.
- UN Secretario de Organización en el D. F.
- 2 Secretarios de Organización Adjuntos en el D. F.
- Secretario de Organización de los Estados
- 2 Secretarios de Organización Adjuntos de los Estados
- Secretario de Planeación, Estadística y Evaluación
- Secretario de Ajustes y Presupuestos
- Secretario de Finanzas

- Secretario de Asuntos Técnicos, Manuales y Administrativos
- Secretario de Educación Sindical
- Secretario de Promoción Cultural
- Secretario de Previsión y Asistencia Social
- Secretario de Relaciones Internacionales
- Secretario de Divulgación Ideológica
- Secretario de Relaciones Sindicales
- Secretario de Fomento
- Secretario de Patrimonio Sindical
- Secretario de Comunicación Social
- Secretario de Acción Política
- Secretario de Acción Social
- Secretario de Acción Femenil
- Secretario de Acción Juvenil
- Secretario de Actes y Acuerdos
- Secretario de Acción Deportiva
- Secretario de Recursos Humanos
- Secretario de Pensiones, Jubilaciones, Seguros de Vida y de --  
retiro.
- Secretario de Premios, Estímulos y Recompensas
- Secretario de Asuntos de Enfermería
- Secretario de Boleas de Trabajo
- Secretario de Capacitación y Desarrollo (14).

Además del Secretario General, del de Trabajo y Con-  
flictos y el de Organización, los demás tienen un suplente, con-  
tando cada uno de ellos con una función específica, de la que --  
hablaremos a continuación.

- Secretario General. Es la máxima autoridad del Co-  
mité Ejecutivo, él representa al sindicato en los asuntos que lo  
afecten ante cualquier autoridad ya sea administrativa, de traba-  
jo o judicial; su personalidad la acredita con el registro sindi-  
cal y al aviso de cambio de representación sindical que se tra-  
mite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de --  
acuerdo a lo señalado en los artículos 72 y 77 fracción II de la

(14) Estatutos Sindicales del ISSSTE. pág. 45 y 46

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que cuenta con amplias facultades para intervenir en todos los asuntos y actos jurídicos, convenios y contratos relacionados con el sindicato, no obstante requiere de la aprobación previa del Comité Ejecutivo al cual le debe de informar en las reuniones ordinarias, sobre la marcha de los asuntos que afecten a la organización. Asimismo, este Secretario coordina el trabajo de los demás Secretarios y colabora con ellos para el mejor cometido de su cargo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones estatutarias y los acuerdos emanados de los Congresos, Consejos y Plenos; y cita a través del Secretario de Actas y acuerdos a los plenos, consejos y congresos, ya sean ordinarios o extraordinarios, mismos que tiene la obligación de presidir al igual que la Delegación que integra para asistir a los Consejos que convoca la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado que es el único ente de esta naturaleza reconocido por el Estado; además debe de autorizar con su firma los cortes de caja mensuales de la Secretaría de Finanzas, así como los pagos que ésta haga, haciéndose responsable con el titular de la misma del manejo de fondos que constituyan parte del patrimonio sindical, también debe firmar todas las actas de las sesiones que celebre el sindicato mancomunadamente con el Secretario de Actas y conjuntamente con los Secretarios respectivos firma toda la documentación y correspondencia de la organización.

Es importante señalar que el dirigente delega funciones, pero jamás responsabilidades, este dirige a los Secretarios que ejercen la función de acuerdo a su especialidad; y es el responsable de la planeación, dirección y evaluación de los objetivos y programas que deba seguir la asociación, dado que coordina, encausa, conduce, corrige y sobre todo esta al frente de un equipo de trabajo para lograr objetivos previamente establecidos tanto en la Ley, como en los estatutos de cada sindicato.

Por lo que se refiere al Secretario General Adjunto, este debe suplir las ausencias del Secretario General desempeñando las mismas funciones que aquel, y cuando no esta en funciones realiza todo aquello que le encomienda el Secretario General en

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que cuenta con amplias facultades para intervenir en todos los asuntos y actos jurídicos, convenios y contratos relacionados con el sindicato, no obstante requiere de la aprobación previa del Comité Ejecutivo el cual le debe de informar en las reuniones ordinarias, sobre la marcha de los asuntos que afecten a la organización. Asimismo, este Secretario coordina el trabajo de los demás Secretarios y colabora con ellos para el mejor cometido de su cargo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones estatutarias y los acuerdos emanados de los Congresos, Consejos y Plenos; y cita a través del Secretario de Actas y acuerdos a los plenos, consejos y congresos, ya sean ordinarios o extraordinarios, mismos que tiene la obligación de presidir al igual que la Delegación que integra para asistir a los Consejos que convoca la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado que es el único ente de esta naturaleza reconocido por el Estado; además debe de autorizar con su firma los cortes de caja mensuales de la Secretaría de Finanzas, así como los pagos que ésta haga, haciéndose responsable con el titular de la misma del manejo de fondos que constituyan parte del patrimonio sindical, también debe firmar todas las actas de las sesiones que celebre el sindicato mancomunadamente con el Secretario de Actas y conjuntamente con los Secretarios respectivos firma toda la documentación y correspondencia de la organización.

Es importante señalar que el dirigente delega funciones, pero jamás responsabilidades, este dirige a los Secretarios que ejercen la función de acuerdo a su especialidad; y es el responsable de la planeación, dirección y evaluación de los objetivos y programas que deba seguir la asociación, dado que coordina, encausa, conduce, corrige y sobre todo esta al frente de un equipo de trabajo para lograr objetivos previamente establecidos tanto en la Ley, como en los estatutos de cada sindicato.

Por lo que se refiere al Secretario General Adjunto, - este debe suplir las ausencias del Secretario General desempeñando las mismas funciones que aquel, y cuando no esta en funciones realiza todo aquello que le encomienda el Secretario General en

beneficio de la organización; asimismo puede asistir a los plenos del Comité Ejecutivo Nacional con derecho a voz y voto.

- Secretaríos de Trabajo y Conflictos del D. F. y de los Estados, cada uno en su jurisdicción. Este Secretario además de conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los estatutos del sindicato debe atender los conflictos individuales y colectivos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores y las autoridades del ISSSTE, debiendo llevar para tal efecto un registro de los conflictos de trabajo en que intervengan; también debe vigilar el cumplimiento del reglamento de condiciones generales de trabajo e informar al Comité Ejecutivo Nacional o en su caso a los Consejos o Congresos Nacionales sobre los problemas de su conocimiento, para que se tomen las medidas necesarias para su correcta solución. Le corresponde estudiar las posibilidades pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo de los miembros de la organización, valiéndose de los Delegados de cada Sección que son quienes lo actualizan en estas cuestiones a través de informes que rinden periódicamente, dicho funcionario debe de rendir un informe de sus programas de trabajo al Comité Ejecutivo Nacional.

Otra de las obligaciones importantes de este Secretario es el de vigilar y hacer cumplir el respeto a los derechos escalafonarios de los miembros del sindicato así como el de discutir y exigir el cumplimiento del contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo en compañía del Secretario General.

Por su parte los Secretaríos de Trabajo y Conflictos Adjuntos en el D. F. y los Estados cada uno en su jurisdicción tienen las mismas facultades y obligaciones que los Secretaríos propietarios y pueden asistir a los plenos del Comité Ejecutivo Nacional sólo con derecho a voz.

- Secretaríos de Organización en el D. F. y de los Estados cada uno en su Jurisdicción. El Secretario de Organización es el encargado de conservar la unidad entre los organismos sindicales y los miembros del sindicato, a él le corresponde llevar el registro general de los miembros de la agrupación, con todos los datos necesarios tales como los generales de cada miembro, el

domicilio del establecimiento en donde presta sus servicios, la actividad desempeñada por cada trabajador, la antigüedad, sus derechos escalafonarios, salario, prestaciones que percibe o deja de percibir, control de vacaciones, prestamos y licencias, control de incapacidades, control con el que se auxilia para mantener actualizados los padrones electorales.

Asimismo lleva un registro de los cambios de Comités Seccionales y de los Delegados Sindicales, así como de los Congresos Seccionales y Asambleas Delegacionales a los que debe de asistir. En coordinación con el Secretario General organiza todos los actos donde participe el sindicato.

Podríamos decir que en forma general a este Secretario le corresponde atender lo referente a la administración interna del sindicato para lo cual lleva un registro de los datos de interés para la organización.

- Secretarios de Organización Adjuntos del D. F. y de los Estados cada uno en su jurisdicción. Estos Secretarios tienen la obligación de suplir las ausencias de los Secretarios titulares con los cuales acuerdan la organización sobre los asuntos de la Secretaría a su cargo; tienen derecho a asistir a los plenos del Comité Ejecutivo Nacional sólo con derecho a voz.

- Secretario de Planeación, Estadística y Evaluación. Este miembro del Comité debe de conocer todos los programas de trabajo que realice cada Secretaría para elaborar un proyecto de programa general en el que se coordinen las acciones similares de las distintas Secretarías y se señalen las funciones específicas a cada una; En caso de conflictos colectivos le corresponde hacer los proyectos de planes, tácticas y estrategias que discutirán los Secretarios en Pleno; asimismo lleva a cabo la evaluación de las acciones internas y externas del sindicato, para valorar la actividad sindical y determinar si se ha cumplido o no con los objetivos y programas del sindicato.

- Secretario de Ajustes y Presupuestos. A él le corresponde formular anteproyectos de presupuestos tomando en cuenta las demandas económicas que cada sección le formule poniéndolas a consideración de los Congresos Nacionales o los Plenos del

Comité Ejecutivo; además propone los movimientos de personal y coopera en lo conducente con las demás Secretarías y Comisiones.

- Secretario de Finanzas. En este sindicato observamos que el Secretario que nos ocupa sólo tiene bajo su cuidado y responsabilidad los fondos de la organización que se integran con las cuotas ordinarias y extraordinarias que aporta cada miembro, además de todas las percepciones económicas del mismo, sin tomar en cuenta los bienes muebles e inmuebles que conformarían el patrimonio global del sindicato, para lo cual debe de llevar al día la contabilidad general; asimismo, tiene la obligación de depositar a nombre del sindicato y en cuenta mancomunada con el Secretario General los fondos de la asociación, en la Institución de crédito que acuerde el Pleno del Comité Ejecutivo Nacional; también le corresponde formular y presentar al Comité Ejecutivo Nacional dentro de los diez primeros días de cada mes el estado de cuenta y un corte de caja, detallando perfectamente los ingresos y egresos del sindicato que haya manejado durante el mes anterior, los cuales deberán estar visados tanto por el Secretario General como por la Comisión Nacional de Hacienda, enviando copia de estos documentos al Comité Nacional de Vigilancia y a las Secciones o bien, deberá publicarlos en el órgano informativo del sindicato con un lenguaje sencillo y claro para que los trabajadores lo entiendan. Para que este Secretario reglice un gasto fuera del presupuesto debe contar con la aprobación del pleno del Comité debiendo justificar con el comprobante respectivo y en ningún caso debe de hacer prestamos con los fondos del sindicato ni distraerlos a ningún otro objeto que no este previsto; también debe de girar a las Secciones del Sindicato en un término no mayor de 30 días los fondos que estatutariamente les asignen debiendo exigir a cambio el recibo correspondiente.

En caso de que existan deficiencias e irregularidades en el desempeño de sus funciones debe de responder ante el Comité Ejecutivo Nacional, independientemente de la responsabilidad penal en la que puede incurrir.

- Secretario de Asuntos Técnicos, Administrativo y Manuales. Este directivo vigila que en todas las dependencias del ISSSTE se cumplan estrictamente las disposiciones legales aplicables al personal técnico, administrativo y manual y en coordinación con los demás Secretarios elabora programas para la capacitación y actualización de este personal; interviniendo también en la elaboración de las tabulaciones para los trabajadores técnicos, administrativos y manuales miembros de la organización para su aplicación en el ISSSTE en su beneficio. Asimismo, tiene la obligación de dirigir las actividades de las comisiones de asuntos técnicos, administrativos y manuales de conformidad con lo que señale el Comité Ejecutivo Nacional.

- Secretario de Educación Sindical. Vigila y apoya la ejecución del programa general de Educación sindical y también coopera en lo conducente con los Secretarios y Comisiones del Comité Ejecutivo Nacional en la superación de la conciencia sindical apoyándose para ello en conferencias, cursos, publicaciones y proyecciones relacionadas al tema.

- Secretario de Promoción Cultural. Coopera en lo conducente con las Secretarías y Comisiones del Comité Ejecutivo Nacional en la superación cultural de los trabajadores, pactando descuentos en librerías, teatros, cinesotecas, etc., ante las autoridades y entes correspondientes en beneficio de los miembros de la asociación; a él también le corresponde vigilar el cumplimiento del reglamento de becas vigente para los trabajadores del Instituto miembros del sindicato.

- Secretario de Previsión y Asistencia Social. Supervisa la organización y el funcionamiento de los servicios médicos para los trabajadores del ISSSTE, valiéndose y apoyándose en la información y casos concretos que le presenten los Delegados de cada Sección, también debe de vigilar que dichos servicios se otorguen de una manera oportuna según lo establecido por la ley; asimismo, es el que exige a las autoridades del ISSSTE el cumplimiento de las prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores, y en caso de incumplimiento da cuenta al Comité Ejecutivo Nacional para que ellos como autoridad sindical gestionen -

ante las autoridades correspondientes lo conducente al caso.

- Secretario de Relaciones Internacionales. Para nosotros la importancia que tiene este Secretario radica en que es el encargado de mantener, establecer e incrementar las relaciones sociales, culturales y fraternales con las organizaciones de los trabajadores del Estado a nivel mundial, acatando las disposiciones tomadas en los Congresos o Plenos del Comité Ejecutivo Nacional para lo cual debe de contar con un directorio actualizado de las organizaciones extranjeras con las que el sindicato mantiene relaciones.

- Secretario de Divulgación Ideológica. Este Secretario además de tener la obligación de conocer la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, también debe de conocer la declaración de principios, el Programa de Acción y los Estatutos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, así como la declaración de Principios y los Estatutos del Sindicato, documentos estos en los que se basa para difundir ampliamente entre los miembros de la organización las tesis ideológicas sustentadas históricamente por el pueblo mexicano, así como los programas de acción político-sindical que sigue el sindicato, difusión que realice generalmente a través de los organogramas informativos con los que cuenta la organización, dicha información debe ser completa y fácil de entender.

- Secretario de Relaciones Sindicales. Este miembro del Comité Ejecutivo Nacional esta obligado a formular y desarrollar un proyecto tendiente a establecer y estrechar las relaciones del sindicato con otras organizaciones sindicales burocráticas para lo cual mantiene constante comunicación por medio de correspondencia con esas organizaciones y después en coordinación con el Secretario de Comunicación social le dará la debida difusión en el órgano periodístico del sindicato a toda la información recabada; también le corresponde estar al tanto del movimiento sindical nacional y procurar el acercamiento con otras organizaciones a través de eventos culturales, deportivos y sociales para lo cual debe coordinarse con los Secretarios respectivos.

Consideramos que la actividad de este Secretario podría

realizarla el Secretario de Relaciones Internacionales o viceversa, dado que ambos se avocan a una misma actividad y esto le ahorraría trámites, tiempo y exceso de personal al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

- Secretario de Fomento de la Habitación. A este funcionario le corresponde conocer, además de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Estatutos del ISSSTE y - la Reglamentación del Fondo de Vivienda de los Trabajadores del Estado y es el encargado de realizar estudios para determinar las necesidades habitacionales de los miembros de la organización, para que puedan tener derecho a disfrutar de una vivienda digna, cómoda e higiénica y que puedan obtener por medio de financiamiento, para lo cual dicho funcionario debe de estar en coordinación con los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales y conjuntamente vigilar y cuidar que todos los miembros del sindicato estén inscritos en los registros del fondo de Vivienda del ISSSTE, ayudándose para ello de un registro general y actualizado de todos los miembros con sus respectivos datos y solicitudes. Asimismo, debe de someter a la consideración del Comité Ejecutivo Nacional programas sobre la distribución de habitación que se asignen al - sindicato por el Fondo de Vivienda del ISSSTE. En dicho programa consideramos que se debería de tomar en cuenta tanto la antigüedad del trabajador dentro del sindicato y de la empresa, como la vital necesidad que tenga el trabajador de tener una vivienda digna, dejando afuera a todos aquellos que ya la tienen después de haber realizado una investigación exhaustiva.

- Secretario de Patrimonio Sindical. A este Secretario le corresponde cuidar y administrar las propiedades, muebles e inmuebles del sindicato para lo cual debe llevar al corriente el inventario de dichos bienes, no sólo de los órganos nacionales, sino también de las Secciones y Delegaciones por los que responderá conjuntamente con el Secretario General. Dicho inventario debe de contener; primeramente la fecha en que se realice, la fecha de adquisición del mueble o inmueble, el número de factura y en caso de inmueble el número y especificaciones de la escritura, el lugar y ubicación del bien, la cantidad en la que está valuado y al

final anexar la relación de bajas de los bienes que por razones de venta o inutilidad dejen de formar parte del patrimonio sindical.

Asimismo, este Secretario está obligado a promover la adquisición y construcción de edificios que requiera el sindicato, así como la ampliación de los que ya tenga con el fin de incrementar dicho patrimonio; para realizar satisfactoriamente sus obligaciones deberá girar instrucciones a los Comités Ejecutivos Seccionales a fin de que la administración de los bienes y la elaboración de inventarios faciliten su misión.

Al finalizar su gestión tiene la obligación de rendir un informe detallado del estado que guardan los bienes adjuntando el inventario correspondiente.

A nuestro criterio esta Secretaría y la de finanzas deberían ser una sola, ya que el patrimonio del sindicato también lo integre el capital y la responsabilidad recaerá en una sola persona.

- Secretario de Comunicación Social. Es el encargado de formular las declaraciones públicas que realiza el sindicato, debiendo de contar para ello con la previa aprobación del Pleno del Comité Ejecutivo Nacional; también es el que elabora y dirige las publicaciones que el sindicato realiza a través de su órgano informativo, para lo cual debe de utilizar un lenguaje claro, sencillo y fácil de entender, encargándose de que todos los trabajadores se enteren de su contenido; igualmente, difunde entre los trabajadores las leyes, reglamentos y documentos legales aplicables a los trabajadores para que estos conozcan los derechos y obligaciones a los que están sujetos; asimismo, también realiza estudios de comunicación social en beneficio de la asociación.

- Secretario de Acción Política. Para este funcionario, como su nombre lo indica, su actividad es 100% política dentro y fuera del sindicato, a él se le encomienda la realización de un plan de trabajo de acción política del sindicato que debe de someter a la consideración del Comité Ejecutivo Nacional para su aprobación. Por otra parte, a él le corresponde representar al sindicato en todas las reuniones de carácter político convocadas por -

la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, así como en los actos de cambio de poder a nivel nacional, estatal y municipal..

Dentro del sindicato le corresponde programar la cooperación de los miembros de la organización en las actividades políticas-sindicales, y la ejecución de un programa de afiliación política a nivel nacional para que todos los trabajadores miembros pertenezcan al Partido Revolucionario Institucional.

La presencia de este Secretario sólo la encontramos en los sindicatos de tendencias políticas, no se da en todos, por -- ejemplo los sindicatos independientes no lo consideran necesario, y algunos otros que no son muy importantes o muy numerosos tampoco lo incluyen en su Comité.

- Secretario de Acción Social. Su función principal es la de vigilar que el sindicato se encuentre debidamente representado en los eventos de carácter cívico-social de interés nacional.

Consideramos que las funciones que este sindicato le -- atribuye al Secretario en cuestión, tienen similitud con las que realiza el Secretario de Promoción Cultural, el Secretario de Divulgación Ideológica o el Secretario de Comunicación Social, por lo tanto, pensamos que es importante que el Comité Ejecutivo del sindicato sólo debería de contar con los Secretarios que realmente necesite.

- Secretario de Acción Femenil. Este Secretario esta -- obligado a promover y encausar el movimiento de las trabajadoras valiéndose para ello de pláticas, conferencias y eventos de orientación social, político, legal, cívica y cultural para que sus -- condiciones de trabajo se ajusten a las disposiciones legales y -- elevar así su nivel de vida en los aspectos nacionales; por lo -- tanto también vigile el funcionamiento de las estancias infantiles y los jardines de niños para los hijos de las trabajadoras, -- por lo que esta obligado a atender todas las llamadas de queja que al respecto le comunique las agremiadas, para plantearlas al Comité Ejecutivo Nacional y buscar las soluciones convenientes.

Debe participar también activamente en la comisión femenil de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio --

del Estado en las labores que esta le encomiende y luchar porque la mujer participe activamente en la vida social del sindicato.

- Secretario de Acción Juvenil. Elabora programas encaminados a elevar el espíritu cívico de los jóvenes que forman parte del sindicato, así como a su instrucción profesional, técnica y administrativa. Asimismo, participa activamente con la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado en las labores que esta le tiene encomendadas.

- Secretario de Actas y Acuerdos. Es uno de los Secretarios más importantes, pues en él recae la obligación de escribir y guardar la historia del sindicato; primeramente debe de llevar al corriente los libros de actas de los plenos del Comité Ejecutivo Nacional y de las sesiones del mismo, así como de los Congresos y Consejos Nacionales, elaborando las actas correspondientes que deberán contener: fecha, lugar y hora en que se celebre la sesión, el nombre del sindicato, el objeto de la reunión, el nombre completo de los asistentes y cargo que desempeñan, la anotación de todas las mociones y su resolución, la narración clara de los acuerdos tomados y la hora en que se da por terminada la sesión, al final debe de ser firmada tanto por el Secretario General como por el Secretario de Actas y finalmente anotarse en el libro correspondiente.

Este Secretario también está obligado a comunicar a la Secretaría que corresponde los acuerdos de su incumbencia para su debido cumplimiento, enviando copia de ello al Comité Nacional de Vigilancia; en caso de que algún acuerdo le sea solicitado lo certificará con su firma y también debe de formular la correspondencia que se derive de los plenos y sesiones del Comité Ejecutivo Nacional.

- Secretario de Acción Deportiva. Tiene a su cargo la organización y control de las actividades deportivas, actúa en coordinación con los Comités Ejecutivos Seccionales, por lo que también le corresponde gestionar conjuntamente con el Secretario General, ante las autoridades pertinentes, partidas suficientes, destinadas al fomento deportivo entre los trabajadores miembros de la organización, por lo cual debe de tramitar ante las autori-

dades del ISSSTE al acondicionamiento de locales y campos deportivos en los diversos Estados de la República, así como facilidades y medios de transporte para el mejor desarrollo de las actividades, asimismo debe de vigilar la correcta y oportuna administración de fondos para las actividades deportivas.

- Secretario de Recursos Humanos. Este Secretario debe de conocer la Ley Organica de la Administración Pública y demás disposiciones relativas a la reforma administrativa emitida por el gobierno federal, además debe de pugnar por la mejor organización de los sistemas de administración de personal en el ISSSTE, a través de la impartición de cursos de administración, capacitación y desarrollo del personal del Instituto para aumentar su eficiencia en la prestación de servicios; asimismo, debe de realizar estudios tendientes a mantener la regularidad y estabilidad de los miembros del sindicato en su trabajo.

- Secretario de Pensiones, Jubilaciones, Seguros de Vida y Retiro. Primeramente este Secretario debe de conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como los estatutos del sindicato, la Ley del ISSSTE y la Reglamentación -- del convenio del Seguro Colectivo de vida y retiro de los trabajadores del ISSSTE, así como realizar con toda oportunidad los trámites relacionados en materia de seguros con los derechos de los trabajadores cuando se retiren y de los familiares de los mismos cuando fallezcan aquellos, vigilando su puntual cumplimiento; también tiene la obligación de asesorar tanto a los trabajadores y a sus familiares como a los Comités Ejecutivos Seccionales en materia de prestaciones y el procedimiento a seguir para la obtención de jubilaciones, pensiones por edad, años de servicio, invalidez, viudez, orfandad, tramitación de pensiones, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, indemnizaciones globales por retiro y defunciones, pagos de marcha, aguinaldos y devaluación de fondos -- del FOVISSSTE, procurando una pronta y correcta solución a los -- mismos. De toda su actividad e intervención debe de llevar un -- control riguroso.

- Secretario de Premios, Estímulos y Reconocimientos. Este funcionario debe de asesorar a los trabajadores, a los Delegados

sindicales y a los Comités Ejecutivos Seccionales en los lineamientos para el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas; también tiene la facultad de nombrar candidatos después de analizar y comprobar los merecimientos de los aspirantes a recibir -- los premios, estímulos y recompensas, valiéndose de un expediente que deberá abrir previamente en cada caso, en donde deba -- anotarse detalladamente la trayectoria del candidato en el em- - pleo.

- Secretario de Bolsa de Trabajo. Es indispensable que este Secretario conozca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; los estatutos y aquella reglamentación que este directamente relacionada con la naturaleza de sus funciones, asimismo, tiene como función principal la de representar al sindicato en aquellas comisiones y actos en que participa el instituto, siempre que estén relacionadas con la integración, estructura y - funcionamiento de la bolsa de trabajo.

- Secretario de Asuntos de Enfermería. Este Secretario se avoca a los problemas propios del personal de enfermería del - instituto, para lo cual debe realizar los estudios necesarios para atenderlos y resolverlos oportunamente apoyándose en los informes que le rinden los Delegados de cada Sección.

- Secretario de Capacitación y desarrollo. Este Secretario debe de conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los estatutos y las disposiciones legales relacionadas con su función; él debe de recolectar la información sobre las necesidades de capacitación para los trabajadores en sus diferentes áreas a nivel nacional, la cual somete a la consideración del Secretario General, del Comité Ejecutivo Nacional, a efecto - de que determine si debe de turnarse a la Comisión Nacional Mixta de capacitación.

Es importante señalar que todos los miembros que integran el Comité Ejecutivo Nacional tienen la obligación de conocer tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como las disposiciones estatutarias.

Por otra parte consideramos que en este sindicato existe un número exagerado de funcionarios, dado que en la mayoría de los casos las funciones de tres de ellos las podría realizar uno,

tomando en cuenta la similitud y la finalidad de las mismas.

Para nosotros los Secretarios más importantes dentro -- del Comité Ejecutivo serían: El Secretario General, el Secretario de Trabajo y Conflictos, el Secretario de Organización, el Secretario Tesorero, el Secretario de Actas y Acuerdos, en virtud de que las funciones que realizan son las más elementales en la vida de todo sindicato, auxiliándose en caso necesario de comisiones que ellos mismos designen, para el logro de una buena administración.

b) Comités Ejecutivos Seccionales. Estos órganos de gobierno, al igual que el anterior, duran en su cargo tres años y son electos en el Congreso Seccional. Integrándose cuando menos con los siguientes miembros:

- Secretario General
- Secretario de Trabajo y Conflictos
- Secretario de Organización y Relaciones Sindicales
- Secretario de Ajustes y Presupuestos
- Secretario de Finanzas
- Secretario de Previsión y Asistencia Social
- Secretario de Comunicación Social
- Secretario de Acción Femenil
- Secretario de Acción Juvenil
- Secretario de Actas y Acuerdos (15)

Los requisitos para ocupar alguno de estos cargos son:

1) ser mexicano; 2) ser mayor de edad; 3) no haber sido expulsado de la organización; 4) ser miembro del sindicato y haber pertenecido al mismo en ejercicio de sus derechos y obligaciones, por lo menos tres años continuos antes de la fecha de elección.

En este tipo de Secciones hay comisiones que se forman por un Presidente y dos o más Secretarios y estas Comisiones son: Comisión de Fomentos Cultural y Deportivo; Comisión Femenil; Comisión de Acción Juvenil; Comisión de Honor y Justicia; Comité Seccional de Vigilancia y Sub-comisión de escalafón.

Tanto los miembros del Comité Ejecutivo Seccional como

los de las Comisiones y los del Comité Seccional de Vigilancia -- tienen las mismas obligaciones y atribuciones que los del Comité Ejecutivo Nacional y los órganos de vigilancia, ajustándolos a -- las características particulares de la Sección y dentro de su jurisdicción.

Entre las facultades y Obligaciones de los Comités Ejecutivos Seccionales destacan:

1.- Vigilar entre los integrantes de la Sección, la observancia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del - Estado, el cumplimiento de todos los acuerdos emanados de los Congresos y Consejos Nacionales, del Plan de Trabajo del Comité Ejecutivo Nacional, de los Congresos Seccionales, de los Plenos del Comité Ejecutivo Nacional y acuerdos y Asambleas.

2.- Representar a los integrantes de su Sección, exclusivamente ante las autoridades del ISSSTE de su jurisdicción, así como entre los Representantes Sindicales Nacionales.

3.- Turnar al Comité Ejecutivo Nacional, los problemas de los trabajadores que no sean resueltos por las autoridades del ISSSTE de la jurisdicción de la Sección respectiva.

4.- Convocar a Asambleas Generales en las Delegaciones Sindicales para elegir al Delegado Sindical correspondiente.

5.- Llevar un registro sindical de los miembros de su - sección con todas sus generales y enviar copia del mismo al Comité Ejecutivo Nacional.

6.- Proporcionar oportunamente al Comité Ejecutivo Nacional la información que le solicite.

7.- Entregar a los Delegados Sindicales la participación que sobre la cotización les corresponda.

8.- Cobrar la participación económica que les corresponde por concepto de cuotas sindicales (16).

c) Los Delegados Sindicales. Son los representantes directos de los trabajadores ante las autoridades administrativas - de su área de trabajo y ante su Comité Ejecutivo Seccional; estos al igual que sus suplentes son electos en las Asambleas Generales

integradas por los trabajadores que forman la Delegación Sindical respectiva, mediante voto secreto y directo, durando en su cargo tres años y no pueden ser reelectos para el período inmediato. -- Dichos Delegados también tienen obligaciones y atribuciones, que son:

1.- Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los estatutos y el reglamento de condiciones generales de trabajo.

2.- Estar facultados para resolver los asuntos interiores de su jurisdicción, ajustándose a las normas estatutarias.

3.- Turnar de inmediato los asuntos no resueltos a la Secretaría de Trabajo y Conflictos de la Sección, para que se avoque a la solución de los mismos.

4.- Llevar la correspondencia y la tesorería de sus Delegaciones.

5.- Acatar los acuerdos del Comité Ejecutivo de la Sección a que pertenezca.

6.- Informar al Comité Ejecutivo de la Sección a que -- pertenezca, de todos los asuntos que afecten o interesen a la Delegación sindical.

7.- Mantener informados oportunamente a los trabajadores de su Delegación Sindical, de todos los asuntos que afecten o interesen a la Delegación o al sindicato.

Finalmente, este sindicato también cuenta con órganos de vigilancia que son:

- Comité Nacional de Vigilancia
  - Comisión Nacional de Honor y Justicia
  - Comisión Nacional de Hacienda
  - Comités Seccionales de Vigilancia
  - Comisiones Seccionales de Honor y Justicia
- de los cuales hablaremos a continuación:

- Comité Nacional de Vigilancia: Se integra con un Presidente y cuatro Secretarías, cada uno con su respectivo suplente; todos son electos en Congreso Nacional y duran en sus funciones -- tres años, durante dicho período no pueden ocupar ningún otro cargo sindical.

Para ser miembro de este comité se necesitan cubrir los mismos requisitos que para ser miembro del Comité Ejecutivo Nacional, además tiene las siguientes obligaciones y atribuciones:

1.- Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el reglamento de condiciones generales de trabajo y los estatutos.

2.- Vigilar que los funcionarios del sindicato cumplan con las disposiciones estatutarias, así como con los acuerdos tomados en los Congresos y Consejos Nacionales, Plenos del Comité Ejecutivo Nacional y con los reglamentos específicos que rigen -- los diversos aspectos de la vida sindical; y en general, con cuantas disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias favorezcan a los trabajadores miembros del sindicato.

3.- Consignar ante la Comisión Nacional de Honor y Justicia, los casos de faltas, indisciplinas, desecatos y actos de deslealtad a la organización, realizados por Dirigentes Sindicales Nacionales, Seccionales o Delegacionales, acompañando al expediente con todas las pruebas e informes necesarios que haya recabado y que fundamenten su actuación.

4.- Informar a los Congresos y Consejos Nacionales del sindicato sobre las actuaciones que realice (17).

- Comisión Nacional de Honor y Justicia: Se integra -- con un Presidente y cuatro Secretarios con sus respectivos suplentes y son electos en Congreso Nacional, durando en sus funciones tres años.

Las obligaciones y atribuciones de esta Comisión son:

1.- Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el reglamento de las condiciones generales de Trabajo y los estatutos.

2.- Instruir los procesos de los casos que le asigne el Comité Ejecutivo Nacional de Vigilancia.

3.- Conocer y desahogar los recursos que ante ella procedan.

-----

(17) Estatutos Sindicales del ISSSTE, pág. 91

4.- Procurar lo conducente a fin de allegarse la mayor cantidad de pruebas relativas a los casos que se hayan consignado.

5.- Emitir dictamen sobre los casos que le sean turnados, absolviendo o imponiendo sanciones al acusado y remitirlo al Comité Nacional de Vigilancia para los efectos que procedan.

- Comisión Nacional de Hacienda: Se integra por un Presidente y dos Secretarios, con sus respectivos suplentes; durando en sus funciones tres años. Entre las obligaciones y atribuciones de esta comisión están: La de revisar mensualmente los libros de contabilidad del Secretario de Finanzas a quien le requiera todos los documentos que comprueben los ingresos y egresos, -- los que deben estar visados por el Secretario General del Sindicato, en caso de que existan irregularidades en el manejo de los -- fondos sindicales debe de consignar por escrito ante el Secretario General, dichas irregularidades y responsabilizarse en mancomun con el Secretario de Finanzas de los cargos que le resulten a este, cuando por apatía o negligencia no hubiese pasado inspección o informado oportunamente de las irregularidades cometidas, además debe de rendir un informe mensual a la Secretaría General acerca de sus revisiones efectuadas y de sus actividades.

- Comités Seccionales de Vigilancia: Se integran por un Presidente y dos Secretarios que son electos en Congreso Seccional, durando en sus funciones tres años; estos Comités tienen las mismas obligaciones y atribuciones que el Comité Nacional de Vigilancia, ajustándose a la jurisdicción de cada Sección Sindical.

- Comisiones Seccionales de Honor y Justicia: Se integran por un Presidente y dos Secretarios, electos en Congreso Seccional, durando en sus funciones tres años; estas Comisiones tienen las mismas obligaciones y atribuciones que la Comisión Nacional de Honor y Justicia, ajustándose a la jurisdicción de cada -- sección sindical (18).

4.- PATRIMONIO SINDICAL. El patrimonio de este sindicato se integra con los bienes muebles e inmuebles que en la actualidad están bajo su dominio, así como los que adquirieran en el futuro; por los fondos recaudados por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias y con los fondos provenientes de aportaciones de entidades públicas o particulares. Sus miembros están obligados a cubrir una cuota ordinaria del 1.5% (uno y medio por ciento) sobre su salario nominal; y los trabajadores sindicalizados que no perciben remuneración alguna por estar suspendidos temporalmente en su empleo, dejan de pagar cuota durante el tiempo de su suspensión.

Por lo que respecta a las cuotas extraordinarias, estas son acordadas en Congresos o Consejos Nacionales y únicamente se aplican a los fines señalados expresamente, por lo tanto la administración de las cuotas está a cargo del Secretario de Finanzas y el Secretario General de la organización; siendo obligación del Comité Ejecutivo Nacional entregar a los Comités Ejecutivos Seccionales el 25% de las cuotas aportadas por los miembros de la Sección sindical correspondiente, a su vez dicho Comité Seccional debe de entregar al Delegado Sindical el 10% del 25% de las aportaciones de los miembros de la Delegación correspondiente.

Asimismo, queda facultado el Comité Ejecutivo Nacional para adquirir y gravar bienes de la organización de acuerdo con las disposiciones estatutarias y previa autorización del Comité Nacional de Vigilancia (19).

5.- SANCIONES Y SU APLICACION. Según los estatutos estudiados, las conductas que ameritan una sanción son: La labor de división; la violación a los principios y estatutos del sindicato; la desobediencia y el desacato a las resoluciones de Congresos, Consejos y Plenos de Comités Ejecutivos, así como al incumplimiento de las obligaciones de los socios. Y estas sanciones pueden ser: a) Amonestación; b) Suspensión de derechos sindicales; c) Suspensión o destitución de cargos sindicales; Expulsión

de la organización.

Al conocerse por la Asamblea General, Consejo o Congreso Nacional o Sección, la falta o faltas cometidas por los miembros de la organización se les amonestara con toda la severidad por el órgano directivo judicial correspondiente; si la falta fuese grave para los intereses sindicales el caso se turnará al órgano de vigilancia correspondiente.

A los trabajadores que habiendo sido electos Delegados de los Congresos, sean Seccionales o Nacionales, y no se presenten sin causa debidamente justificada a dicho evento se les impone como sanción suspensión de uno a tres años en sus derechos sindicales, surtiendo efectos desde la fecha en que cometió la falta.

Por lo que se refiere a las sanciones de expulsión, estas sólo se aplican a los casos de notoria gravedad que pongan en peligro la integridad de la organización, por faltas de lealtad, labor de diversión o traición al sindicato.

6.- DISOLUCION. Los Estatutos de este sindicato no señalan un procedimiento que se deba seguir en caso de disolución - del mismo, no obstante dicha facultad según se deduce de los mismos estatutos, queda a cargo del Pleno del Comité Ejecutivo Nacional y Comité Nacional de Vigilancia al señalar: "Cualquier caso no previsto en los presentes estatutos será resuelto por un pleno del Comité Ejecutivo Nacional y Comité Nacional de Vigilancia..." por lo tanto consideramos que en su momento oportuno dicho Pleno determinará el procedimiento a seguir para su disolución (20).

C) COMPARACION DE LA ADMINISTRACION SINDICAL EN AMBOS SECTORES. -  
SUS DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS.

Después de haber analizado los estatutos de los sindicatos que tomamos como ejemplo, así como las leyes que rigen a cada uno de ellos, hemos observado que realmente existen diferencias y semejanzas, en lo que se refiere a la administración en los mis-

-----  
(20) Estatutos Sindicales del ISSSTE, pág. 95

mos y que a continuación señalaremos:

D I F F E R E N C I A S

- En el Sector Privado y de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en los centros de trabajo puede existir más de un sindicato, mientras que en el Sector Público y tomando en consideración su reglamentación legal, sólo se permite un sindicato por cada Dependencia.

- En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no existe precepto alguno que regule la clasificación de este tipo de sindicatos, por lo que tomando en cuenta lo señalado en la Ley Federal del Trabajo, consideramos que el sindicato del ISSSTE es un Sindicato Nacional.

- Los sindicatos que se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deben de registrarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la autoridad competente para conocer de este tipo de sindicatos, mientras que los sindicatos que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, tienen la obligación de registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en caso de competencia Federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de competencia Local.

- Asimismo, de la lectura del artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que lo soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados". Se deduce que sus miembros están obligados a permanecer en él aún en contra de su voluntad, mientras que en la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que obligue a los trabajadores a pertenecer a determinado sindicato.

- Por lo que se refiere a sus Directivas, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, prohíbe la reelección de los miembros de las mismas, medida con la que estamos de acuerdo, ya que de alguna manera sirve para evitar la dictadura sindical en este sector, lamentablemente la Ley Federal del Trabajo no prevé esta situación dejando fuera de control el dominio ilimitado de algunos líderes en este Sector.

- Como ya se ha mencionado, no todas las personas pueden formar parte de las Directivas sindicales, sino que se cuenta con limitaciones reguladas en el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, el que señala:

"ART. 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años y

II. Los Extranjeros" (21)

mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contempla ninguna limitación al respecto.

- Todos los sindicatos cuentan con un órgano de gobierno, que como ya lo vimos en los ejemplos dados, es el Comité Ejecutivo, el que se integra con diversos funcionarios, destacando entre ellos el Secretario General por su jerarquía y actividades, pero en los estatutos analizados del Sector Privado, a este funcionario se le reviste de amplia y absoluta facultad para intervenir en todos los asuntos del sindicato, aún cuando existen funcionarios específicos para cada caso, por lo que consideramos que en este personaje recae la máxima autoridad legal, moral y administrativa del sindicato. Por lo que respecta al Sector Público, en el sindicato estudiado, observamos que el número de funcionarios es exagerado, dado que las funciones que realizan tres o cuatro Secretarios las podría desempeñar uno sólo debido a la relación que existe entre dichas atribuciones, además, en este sindicato la representación legal, moral y administrativa se distribuye entre los miembros del Comité Ejecutivo.

- Otra diferencia que observamos, es que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no señala ningún requisito que deban de contener los estatutos de los sindicatos que se forman al amparo de esta Ley; mientras que la Ley Federal del Trabajo establece como requisitos mínimos los siguientes: Denominación; Domicilio; Objeto; Duración; Condiciones de admisión de miembros; Obligaciones y Derechos de los asociados; Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; Forma de

-----  
(21) Ley Federal del Trabajo. art. 372

- Como ya se ha mencionado, no todas las personas pueden formar parte de las Directivas sindicales, sino que se cuenta con limitaciones reguladas en el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, el que señala:

"ART. 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años y

II. Los Extranjeros" (21)

mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contempla ninguna limitación al respecto.

- Todos los sindicatos cuentan con un órgano de gobierno, que como ya lo vimos en los ejemplos dados, es el Comité Ejecutivo, el que se integra con diversos funcionarios, destacando entre ellos al Secretario General por su jerarquía y actividades, pero en los estatutos analizados del Sector Privado, a este funcionario se le reviste de amplia y absoluta facultad para intervenir en todos los asuntos del sindicato, aún cuando existen funcionarios específicos para cada caso, por lo que consideramos que en este personaje recae la máxima autoridad legal, moral y administrativa del sindicato. Por lo que respecta al Sector Público, en el sindicato estudiado, observamos que el número de funcionarios es exagerado, dado que las funciones que realizan tres o cuatro Secretarios las podría desempeñar uno sólo debido a la relación que existe entre dichas atribuciones, además, en este sindicato la representación legal, moral y administrativa se distribuye entre los miembros del Comité Ejecutivo.

- Otra diferencia que observamos, es que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no señala ningún requisito que deban de contener los estatutos de los sindicatos que se forman al amparo de esta Ley; mientras que la Ley Federal del Trabajo establece como requisitos mínimos las siguientes: Denominación; Domicilio; Objeto; Duración; Condiciones de admisión de miembros; Obligaciones y Derechos de los asociados; Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; Forma de

-----  
(21) Ley Federal del Trabajo. art. 372

convocar a Asambleas ordinarias, época de celebración y quórum para sesionar; también se prevee los casos de irregularidad en este sentido; procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros; Período de duración de la Directiva, normas para la admisión, adquisición de los bienes; Patrimonio del sindicato; - Época de presentación de cuentas, e incluso dicha ley faculta a la Asamblea para que apruebe todas aquellas disposiciones en beneficio del sindicato, siempre apegadas a derecho. Cabe señalar -- que las cuotas ordinarias del sindicato del sector privado, que se analizó, son más elevadas que las del sindicato del Sector Público, existiendo incluso una disposición legal en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que señala que el sindicato daba de pagar todos los gastos que origine la organización y administración del mismo.

- En lo que se refiere a prohibiciones de los sindicatos, también hay diferencias ya que para los sindicatos del sector privado la ley señala la no intervención en asuntos religiosos y que comercien con el ánimo de lucro, mientras que para los sindicatos de trabajadores del Estado, además de estas prohibiciones se les limita en cuanto al uso de violencia contra trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen; así como de fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades y adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

- Otra marcada diferencia la encontramos en lo que se refiere a la Cláusula de exclusión, dado que los sindicatos del Sector privado luchan porque esta se pacte en los contratos colectivos, mientras que el Estado por ningún motivo la puede aceptar, según lo señala el artículo 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Continuando con las diferencias, podemos ver que es evidente la libertad de adhesión que tienen los sindicatos del sector privado, dado el número de centrales existentes a las que se pueden afiliar, mientras que los sindicatos del Estado tienen una marcada limitación, que es al de adherirse únicamente a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

- Finalmente observamos que la Ley Federal de Trabajo

res al Servicio del Estado carece de una disposición expresa que regule en caso de disolución del sindicato el patrimonio sindical, mientras que la Ley Federal del Trabajo señala que en caso que no la prevean los estatutos el activo pasará a la central a que este afiliado, pero sino pertenece a ninguna, dicho activo pasará al - Instituto Mexicano del Seguro Social.

### S E M E J A N Z A S

No obstante lo anterior, las leyes reglamentarias del - artículo 123 y los estatutos estudiados también denotan semejanzas entre ellos, de las que hablaremos a continuación:

- Primeramente, en ambos existe el mismo objeto que es: "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

- Para el caso de organización y administración, ambas cuentan con órganos de gobierno similares como son: el Congreso - Nacional, el Comité Ejecutivo Nacional y el Comité Nacional de vi gilancia, que como ya lo hemos visto, en términos generales cuentan con las mismas atribuciones y obligaciones.

- Al igual que otras organizaciones, estos sindicatos - también cuentan con un patrimonio propio, que se integra e incrementa con las aportaciones de sus agremiados, así como con los -- bienes muebles e inmuebles que actualmente poseen y que puedan ob tener a futuro, dicho patrimonio se supone que se debe aplicar para el beneficio colectivo de sus miembros.

- Ambas disposiciones estatutarias establecen la obligación, para todos los miembros del Comité Ejecutivo, de rendir un informe completo y detallado de las funciones realizadas durante su gestión. Y para el caso de sus Tesoreros, dicho informe es más reiterado debido al manejo del patrimonio sindical.

- Igualmente hemos observado en los estatutos estudiados, que aún cuando el Congreso Nacional no es un órgano permanente en él reside la soberanía del sindicato por ser la representación colectiva y verdadera de la organización, eligiéndose en él a los miembros que componen al Comité Ejecutivo que es el órgano de gobierno permanente, que entre otras cosas, ejecuta todos los acuerdos emanados del Congreso, además de que está facultado para ejercer la representación legal del sindicato ante las empresas,

Autoridades Laborales, Administrativas, Judiciales y organizaciones obreras en general.

Para concluir este capítulo consideramos importante señalar que en la actualidad el movimiento obrero tiene gran peso dentro del sistema político mexicano, la importancia que ha cobrado se debe en gran medida a su actuación de manera colectiva, reduciéndose en organizaciones sindicales que en su mayoría cuentan con un gran número de miembros deseosos por ocupar puestos públicos, es así que la generalidad de los sindicatos existentes y muy especialmente aquellos que pertenecen a la Confederación de Trabajadores de México demuestran una clara tendencia a participar en la vida política del país.

Para ejemplificar lo anterior nos basaremos en los estudios estudiados en este trabajo, los cuales disponen que entre los miembros del Comité Ejecutivo debe de nombrarse a un Secretario que se encargue de la acción política del sindicato, cuya actividad primordial consiste en elaborar y ejecutar programas que tienden a la afiliación política individual de los miembros de estas organizaciones al Partido Revolucionario Institucional, con lo que queda claro que a sus agrumiados se les pide una militancia activa, tanto en el Partido Oficial como en la Política Nacional. No obstante y como mencionamos al principio, consideramos que la mayoría de los sindicatos sí manifiestan esa tendencia de participar en la política, pero esa mayoría no quiere decir que todos los sindicatos del país estén de acuerdo con seguir una línea política, y sobre todo otorgar su apoyo al Partido Oficial, como es el caso de los sindicatos independientes, que como ya estudiamos, uno de sus objetivos es el de rescatar su independencia tanto del Gobierno, como de los patrones y de los partidos políticos para constituir una fuerza propia e independizarse del sistema sindical oficial, como ejemplo de este tipo de sindicatos tenemos al "Sindicato de Telefonistas" que renunció a la Confederación de Trabajadores de México y a la afiliación forzosa de los trabajadores del Partido Revolucionario Institucional desde el año de 1976.

## CAPITULO VII

### FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

- A) CONCEPTOS
- B) REGLAMENTACION LEGAL
- C) ESTRUCTURA Y ADMINISTRACION
- D) CLASIFICACION

CAPITULO VII  
FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Consideramos que las Federaciones y las Confederaciones son una consecuencia lógica del desarrollo y madurez adquiridos por los sindicatos. A lo largo del movimiento obrero los sindicatos actuando aisladamente carecían de fuerza suficiente para hacer frente a las constantes represiones de que eran objeto, por lo que, a medida que se fortalecen individualmente, también lo van haciendo en forma de grupo, es decir, que se unen con otros sindicatos para formar una federación y estas a su vez se unen con otras federaciones o con sindicatos nacionales para formar una confederación. No obstante la fuerza que adquieren estas organizaciones en los niveles sociales, económicos y políticos del país cuando se unen entre sí, su proliferación arroja un aspecto negativo, que se ve reflejado en el choque de facciones por razones ideológicas o de poder. Sin embargo y dada la importancia que dichas agrupaciones han tenido en la actualidad las mencionaremos a continuación sin olvidar que el estudio y desarrollo de la presente investigación se enfoca principalmente a la administración del sindicato como tal y no como parte de una federación o Confederación, sino del sindicato como unidad de estas organizaciones.

A) CONCEPTOS

El Licenciado Mario de la Cueva las define como "Uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores y patronos" (1).

Por su parte el Diccionario Enciclopédico Abreviado, como ya lo hemos visto, señala que la palabra "federación" proviene del latín Foederatio-onis, refiriéndose a la central de varias or

-----  
(1) MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo II, pág. 472

ganizaciones obreras coaligadas con fines comunes. Y la palabra Confederación nos señala que proviene del latín confederatio-onis traduciéndose al castellano como alianza, liga, unión o pacto entre algunas personas.

Asimismo, como ya lo hemos mencionado en el capítulo segundo de este trabajo, consideramos que las federaciones obreras se forman con asociaciones profesionales previamente establecidas, que al agruparse con fines comunes, mantienen su autonomía y la facultad que cada uno de ellos tiene para dirigir, y decidir en su respectiva agrupación, dando vida a un ente más complejo denominado federación. Por lo que respecta a la confederación, consideramos que es el resultado de una serie de agrupaciones que dependiendo de sus necesidades van adquiriendo fuerza y poder de una manera organizada, primero en sindicatos, organizaciones éstas que aisladamente carecen de fuerza, por lo que se les presenta la necesidad de unirse formando federaciones, manteniendo su independencia como unidades que forman parte de un todo; a su vez la agrupación de federaciones componen a la confederación, cuyo objetivo primordial debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patronos, según sea el caso, que forman parte de ella.

Su finalidad, no cabe duda, es la misma que la de los sindicatos, pero proyectada a un contingente más numeroso de agruados.

### B) REGLAMENTACION LEGAL

El fundamento legal de estas agrupaciones lo podemos encontrar en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, el cual permite todo género de organizaciones de trabajadores o de patronos.

Igualmente, la Ley Federal del Trabajo regula, aunque de una manera muy superficial, la existencia de éstas agrupaciones, pues sólo le concede cinco artículos.

En el artículo 381 señala que los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones y éstos deberán registrarse por las disposiciones que el Capítulo II confiere a los sindicatos en

lo que sean aplicables.

El artículo 382 se refiere a la disociación de los miembros, de donde se desprende el principio de libertad sindical que existe también para las federaciones o confederaciones.

El artículo 383 manifiesta que los estatutos deberán -- contener: I.- Denominación y domicilio y los de los miembros constituyentes; II.- Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y -- III.- La forma en que los miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas; además de las disposiciones contenidas en el artículo 371 que sean aplicables.

Por lo que se refiere al registro de estas organizaciones, la Ley dispone en el artículo 384 que deberán hacerlo ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; y que en caso de que la autoridad no resuelva en un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva (2).

Finalmente, el artículo 385 de la Ley, señala la documentación que se debe adjuntar a la solicitud para el registro de la Federación o de la Confederación, según sea el caso, y estos son: I.- La copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II.- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; - III.- Copia autorizada de los estatutos y IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se ha elegido la directiva; dichos documentos deben ser autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos - (3).

Como mencionamos al principio de este inciso, la Ley es laconica en este sentido pues tampoco menciona cual es el número de sindicatos requeridos para formar una federación y cual el número de federaciones para integrar una confederación, al respecto

-----  
(2) Ley Federal del Trabajo. Editorial Alco, 1989. artículo 384 pág. 111

(3) Ibidem, pág. 111

el Licenciado Nestor de Buen, opina que bastará el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación y de dos federaciones o de una federación y un sindicato nacional para constituir una confederación (4). En este sentido compartimos la opinión del licenciado Nestor de Buen apoyándonos en la mención que hace el licenciado Mario de la Cueva de los sindicatos nacionales, él dice que estos equivalen a una federación, dado que en ellos se encuentran trabajadores de una rama industrial, y considera que "su importancia, desde el punto de vista numérico y por la representación profesional que ostenta; igualan y aún superan muchas veces la importancia que pueda tener una federación" (5).

Sin embargo la Ley resuelve en su mismo texto el problema de limitaciones para estos organismos, con la aplicación de disposiciones para sindicatos cuando sean procedentes (6).

### C) ESTRUCTURA Y ADMINISTRACION

Es importante señalar que para la formación legal de federaciones y confederaciones se requiere primeramente de la concurrencia de sindicatos y federaciones legalmente constituidos, y en segundo lugar del consentimiento de dichas organizaciones, tanto de las adheridas como de las que se adhieran. Al igual que los sindicatos las federaciones y confederaciones cuentan con una estructura, un gobierno y una administración, variando según la importancia y actividad de cada central, por lo tanto podemos observar que las federaciones se integran con sindicatos y las confederaciones con sindicatos y/o federaciones. Sin embargo, la costumbre permite adoptar un patron similar para todos los casos, de tal manera que para su gobierno y administración cuenta con un Congreso Nacional, un Consejo Nacional y un Comité Nacional que usan a veces nombres como Comité Central, Comité Ejecutivo Nacional y Cuerpo Representativo; pero que dada su integración, las funciones que desempeñan y la importancia que tienen dentro de la

-----  
(4) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo II, pág. 729  
(5) MARIO DE LA CUEVA, Derecho del Trabajo II, pág. 472  
(6) Ley Federal del Trabajo, 1989. artículo 166, pág. 108

agrupación son en esencia lo mismo, contando también con un Tribunal que por lo regular se le conoce como Comisión de Honor y Justicia, que se constituye para conocer y juzgar de los casos de -- quejas que se presentan en contra de los individuos, agrupaciones y de los dirigentes sindicales pertenecientes a la agrupación, -- auxiliándose con el apoyo de la comisión de vigilancia.

Por regla general el Congreso Nacional es la máxima autoridad de la organización, este Congreso no es un organismo permanente dado que el tiempo promedio para sesionar es de tres años aproximadamente en la mayoría de los casos, se integra por delegados que nombran las agrupaciones federadas o confederadas, según sea el caso, en este Congreso se acuerdan y resuelven los asuntos de trascendencia para la vida de la organización, para que dichos acuerdos tengan validez se requiere por lo menos de la presencia de la mitad más uno de las agrupaciones federadas o confederadas.

Por lo que se refiere al Consejo Nacional este es la autoridad que substituye al Congreso Nacional constituyéndose con -- los miembros de las agrupaciones que forman parte de la central, dicho Consejo puede ser ordinario o extraordinario, el primero -- se celebra generalmente cada seis meses y el segundo cuando sea -- necesario, previa convocatoria expedida por el Comité Ejecutivo, a este Consejo se le rinden los informes de los órganos representativos de la organización y es el encargado de nombrar a los funcionarios substitutos, además debe de vigilar el fiel cumplimiento de las leyes sindicales y demás ordenamientos que afecten a -- los trabajadores, así como vigilar el cumplimiento de los acuerdos de los Congresos, Consejos Nacionales y Comité Ejecutivo.

Comité Nacional, es el órgano permanente de la organización y el encargado de ejercer el gobierno sindical, debe de hacer cumplir los acuerdos emanados del Congreso Nacional y del Consejo Nacional, así como los estatutos, y es el responsable de la orientación, dirección, representación, defensa y administración en general de la organización.

Cada Comité se integra con diversos funcionarios, según la actividad de la agrupación, nosotros consideramos que los Secretarios más importantes son:

- Secretario General
- Secretario del Exterior
- Secretario del Interior
- Secretario de Trabajo y Conflictos
- Secretario de Finanzas
- Secretario de Promoción y Organización
- Secretario de Actas y Acuerdos
- Secretario de Educación y Cultura
- Secretario de Asuntos Internacionales
- Secretario de Estadística

Desde luego que esta lista puede aumentar considerablemente o disminuir, si tomamos en cuenta que cada organización se basará en su importancia económica, en su línea política y su ideología para darle forma a dicho Comité.

Para efectos de la administración cada Secretario desempeña una función específica que también es similar en todos los casos y que se va a limitar según los estatutos de cada organización, por lo tanto las variantes que puedan presentarse en cada caso específico dependerán de los factores ya mencionados. Ahora bien, las tareas sociales que tienen encomendadas los funcionarios sindicales deben contemplar las necesidades socio-económicas de los trabajadores y sus familias para encontrar satisfactores sobre la alimentación, el vestido, la vivienda, la educación y la recreación a través de los logros económicos conseguidos.

Las Federaciones y confederaciones también cuentan con Comisiones con las que se auxilian para el mejor cumplimiento de sus objetivos, tomando en cuenta siempre lo que señalan los estatutos, que son las reglas internas que determinen las bases para la administración y gobierno de la agrupación, en ellos se expresa la forma en que se van a organizar estableciendo a su vez los órganos que lo forman y sus atribuciones.

#### D) CLASIFICACION

En la práctica los criterios para la clasificación de las federaciones y confederaciones son los siguientes:

**FEDERACIONES DE ESTADO:** Son las organizaciones representativas de las agrupaciones en la Entidad Federativa correspondiente y tiene a su cargo las tareas que le asigna la Confederación a la que pertenece, así como el cumplimiento de sus leyes internas, y de los acuerdos de los Congresos Generales, Nacionales, y de los Consejos Nacionales Generales.

**FEDERACIONES REGIONALES:** Son las que abarcan a dos o más Municipios.

**FEDERACIONES LOCALES:** Son aquellas que actúan en un Municipio determinado, agrupando a los sindicatos existentes en dicho Municipio.

**FEDERACIONES DE INDUSTRIA:** Son aquellas que agrupan a sindicatos de una misma rama industrial de diferentes Municipios o Entidades Federativas.

**FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO:** Esta Central se rige por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, y consecuentemente por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; es de acuerdo con el artículo 78 de la citada Ley, la única central reconocida por el Estado, por lo tanto los trabajadores al servicio del mismo sólo podrán afiliarse a ella, y en ningún caso se podrá decretar la expulsión de los sindicatos que pertenezcan a la misma (7).

Esta central al igual que las otras asociaciones y en base a lo señalado en el artículo 84 del mismo ordenamiento, también se rige por lo estipulado en sus estatutos.

En cuanto a las Confederaciones, se pueden distinguir dos formas clásicas para su organización:

- 1) Las Confederaciones integradas únicamente por Federaciones.
- 2) Las Confederaciones que se integran por Federaciones y por sindicatos Nacionales de Industria.

Esta última opción es la más usual en México actualmente (8).

-----  
(7) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 1987, Artículos 78 y 84

(8) JAVIER FREYRE RUBIO, Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, pág. 126 y 127

## C O N C L U S I O N E S

## CONCLUSIONES

1.- El sindicalismo mexicano tiene una historia llena de luchas y represiones, al iniciarse en nuestro país las organizaciones obreras fueron perseguidas y disueltas por la fuerza pública, pasando más tarde a ser toleradas y finalmente reconocidas, hasta el punto de que en la actualidad han llegado a tener gran importancia dentro de la sociedad.

2.- La participación de los sindicatos dentro de la política se dió con mayor fuerza tanto con la Confederación Regional Obrera Mexicana, como con la Confederación de Trabajadores de México, por lo que el gobierno siempre ha querido manipular - al movimiento obrero a su conveniencia, valiéndose de líderes corruptos o ambiciosos que persiguen puestos públicos o el control del poder, llevando a los centrales que dirigen por la línea que el gobierno les marca.

3.- Toda Asociación Profesional debe tener por objeto principal el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados, no debiendo considerarse como tal a la que omite dicho objeto, en virtud de que son los intereses de los trabajadores los que están en juego; y si la asociación dejara de cumplir con dicho objetivo, ésta carecería de razón de ser y el directamente responsable lo sería su Comité Ejecutivo, también conocido como directiva, por ser el órgano que lo representa y administra.

4.- Al igual que los sindicatos, las directivas de los mismos, cada vez que se cambian se deben de registrar ante la autoridad competente, y en caso de omisión, nuestra ley no señala sanción alguna, con lo que se propicia que las directivas que no cumplen con este requisito actúen fuera del margen legal, ya que sus actuaciones no serían válidas y esto trae como consecuencia el perjuicio para el desarrollo y funcionamiento del sindicato, por lo que es conveniente que nuestra legislación se reforme en este sentido.

5.- Al constituirse un sindicato debería contar sólo con las contribuciones y cuotas de sus integrantes para formar el patrimonio sindical y evitar así la influencia de terceros interesados en desviar los verdaderos fines sindicales en su propio beneficio.

6.- Las Asociaciones Profesionales no sólo se rigen por el artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias, sino también por los estatutos y reglamentos que ellas mismas redactan para administrarse, convirtiéndose estos estatutos en su ley interna, sin la cual la organización carecería de orden, ya que justifica su creación, su finalidad, la forma de regir sus destinos presentes y futuros entre sí, entre otras organizaciones y ante las autoridades.

7.- Consideramos que se deben de tomar medidas de control por parte de la autoridad competente al momento en que se registren los sindicatos y los estatutos de estos, para evitar que se cometan abusos que perjudiquen al trabajador, principalmente en lo que se refiere a las sanciones y a las cuotas sindicales.

8.- No debería de permitirse la reelección para los miembros de directivas sindicales, sino que debería de reglamentarse un período razonable de duración de funciones de dicha directiva, dado que muchas veces la indefinida reelección equivale a cargos vitalicios.

9.- Es necesaria la asistencia, el consejo y el asesoramiento de técnicos expertos en la materia, tanto para los miembros de la directiva, como de la asociación profesional en general para un mejor desarrollo y conocimiento de la administración sindical y su funcionamiento; asimismo, también es necesaria la capacitación de líderes sindicales para evitar que caigan en manipulaciones de terceros con fines ajenos a los del sindicato y que tarde o temprano afecten el destino de la asociación.

10.- Consideramos que la eficacia de la administración de un sindicato estará determinada por su ley interna que se plasma tanto en sus estatutos como en los reglamentos, y es la que señala los órganos de la administración y las bases de organización de la misma que en cada caso se den; así como por el correcto desempeño de las funciones de los directivos, quienes para lograrlo deben de recibir una capacitación previa tomando en cuenta las necesidades sociales, económicas, materiales y laborales de la Asociación Profesional y así hacer posible el cumplimiento del objetivo fundamental de la organización que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus afiliados.

11.- Los sindicatos al adherirse a federaciones o confederaciones siguen conservando su autonomía de acción como entes particulares y sólo dependen de aquellas cuando se trata de intereses o actividades de carácter general que les hayan delegado.

12.- Es necesaria la existencia de un precepto legal que determine el monto máximo de las cuotas sindicales ordinarias que deba aportar el trabajador a la organización para la formación o incremento del patrimonio de la misma.

13.- Es necesaria la existencia de un precepto legal que determine que un tanto por ciento de las cuotas que dan los trabajadores se destine a una institución de Crédito con el fin de incrementar el capital para que en caso de huelga sea empleado en beneficio de los trabajadores.

14.- Consideramos que al disolverse un sindicato los directamente beneficiados deberían de ser los trabajadores que han incrementado el patrimonio sindical, pues pensamos que la ley pone en una situación muy ventajosa a la federación o confederación a la que pertenece el sindicato al momento de su disolución.

15.- La Asamblea es la máxima autoridad del sindicato y sólo debe limitar su funcionamiento a la decisión de la mayoría de los miembros de la asociación que es el cincuenta y uno por ciento y a las dos terceras partes del total de los asociados en los casos establecidos por la Ley; de ella emanan acuerdos que debe ejecutar el Comité Ejecutivo bajo la vigilancia y supervisión de las Comisiones nombradas para tal efecto.

16.- Es necesaria la existencia de una reglamentación sindical que regule de manera más detallada la actividad, tanto de los sindicatos patronales, de los cuales nuestra actual reglamentación casi no nos habla; de los sindicatos de los trabajadores, que sólo menciona aspectos muy generales; de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, así como de las federaciones y confederaciones; contemplando dicha reglamentación además de los principios generales que ya regulan las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, las bases para la constitución de una asociación profesional, el señalamiento de las autoridades encargadas de revisar periódicamente la administración sindical, fijando incluso normas de responsabilidad para los funcionarios sindicales y para todos los miembros del sindicato y sobre todo que supliera todas las deficiencias que en la actualidad sufren nuestras leyes al respecto.

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

- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.- TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981, p. 707.
- AGUILAR GARCIA, JAVIER.- LA POLITICA SINDICAL EN MEXICO, Ediciones Era, Colección Problemas de México, México 1982, p. 175.
- AGUILAR MONTEVERDE, ALFONSO.- DIALECTICA DE LA ECONOMIA MEXICANA, DEL COLONIALISMO AL IMPERIALISMO, Vigésima primera edición, Editorial Nuestro Tiempo, México, -- 1982
- ALCALA ZAMORA, et al..- TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL, ANTECEDENTES PROCESOS Y DOCTRINAS, Tomo I, Editorial Heliasta R. - S.L., Buenos Aires 1972, - p. 598.
- ALCALA ZAMORA, et al.- TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL: INSTITUCIONES LABORALES Y SOCIALES, Tomo II, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires - 1972.
- ALCAZAR, MARCO ANTONIO.- LAS AGRUPACIONES PATRONALES, Jornadas 66, Colección de México, Centro de estudios Nacionales, México 1970, p. 130.
- ARAIZA, LUIS.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO, Tomo I, - II, III y IV, Segunda Edición, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México -- 1975,
- BALDOMERO CERDA, RICHART.- ORGANIZACIONES DE CONTABILIDADES, Tomo I, Sexta edición, Biblioteca Moderna - de Contabilidad, Barcelona 1970, p. 216.

- BASURTO, JORGE.-** CARDENAS Y EL PODER SINDICAL, Ediciones Era, Colección Problemas de México, México 1983, p. 173.
- BAYOT SERRAT, RAMON.-** DICCIONARIO LABORAL, Reus, S. A., Madrid 1969.
- BERMUDEZ CISNEROS, M.-** LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Cardenas Editor y Distribuidor, México 1978, p. 684.
- BESSERER, FEDERICO; et al.-** EL SINDICALISMO MINERO EN MEXICO, 1900-1952, Ediciones Era, Colección Problemas de México, México 1983 p. 94.
- BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO.-** LEY FEDERAL DEL TRABAJO -- COMENTADA Y CONCORDADA, -- Herla, Colección Leyes Comentadas, México 1987, p. 759.
- CABANELLAS, GUILLERMO.-** DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Editorial Atalaya, -- Bibliografía Argentina, -- Buenos Aires 1959.
- CARR, BARRY.-** EL MOVIMIENTO OBRERO Y LA POLITICA EN MEXICO 1910-1929, Trad. Roberto Gómez Ciriza, Segunda Edición, -- Ediciones Era, Colección Problemas de México, México 1987, p. 282.
- CASTORENA, J. JESUS** MANUAL DE DERECHO OBRERO, Sexta edición, 5. Ed., México 1984, p. 317.
- CHASSEN LOPEZ, FRANCIE R.-** LOMBARDO TOLEDANO Y EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO - 1917-1940, Volumen 3, Editorial Extemporáneas, Colección Latinoamericana, -- México 1917, p. 285.
- CLARK, MARJORIE RUTH.-** LA ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO, Trad. Isabel Vericat, Ediciones Era, Colección Problemas de México, México 1984, p. 244.

- CUE CANOVAS, AGUSTIN.- HISTORIA SOCIAL Y ECONOMICA DE MEXICO 1521-1854, -- Tercera edición, Editorial Trillas, México 1963, p. - 422.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO, Quinta edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1984, p. 619.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR.- ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS, Segunda edición, Editorial Porrúa S. A., México 1980, p. 154.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR.- SINDICATOS, DEMOCRACIA Y CRISIS, Editorial Porrúa, S. A., México 1985, p. 122
- DE LA CUEVA, MARIO.- NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Quinta edición, Editorial Porrúa, S. A., - México 1978, p. 647.
- DELGADO MOYA, RUBEN.- EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE, Editorial Porrúa -- S. A., México 1977, p. 563
- DE PINA, RAFAEL.- DICCIONARIO DE DERECHO, -- Quinta edición, Editorial Porrúa S. A., México 1976.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ABREVIADO.- Tomo III, Octava Edición, Espasa Calpe S. A., Madrid 1979.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO SALVAT.- Tomo I, IV, Barcelona 1967 Salvat Editores, S. A.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.- Tomo I, Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L. Buenos Aires.
- FLORESCANO, ENRIQUE; et al.- LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO, DE LA COLONIA AL IMPERIO, Editorial Siglo XXI, Editores, México 1980, p. 350.

FREYRE RUBIO, JAVIER.-

LAS ORGANIZACIONES SINDICA-  
LES OBRERAS Y BUROCRATICAS  
CONTEMPORANEAS EN MEXICO,  
Editado por la Universidad  
Autónoma Metropolitana-Az-  
capotzalco, ensayos 11, Mé-  
xico 1983, p. 265.

GARCIA ABELLAN, JUAN.-

INTRODUCCION AL DERECHO --  
SINDICAL, Prolog. Eugenio  
Pérez Botija, Editorial --  
Aguilar, Madrid 1961, p. -  
361.

GUADARRAMA, ROCIO.-

LOS SINDICATOS Y LA POLITI-  
CA EN MEXICO: LA CROM --  
(1918-1928), Editorial Era  
Colección Problemas de Mé-  
xico, México 1981, p. 239.

GUERRERO, EUQUERIO.-

RELACIONES LABORALES, Edi-  
torial Porrúa, S. A., Méxi-  
co 1971, p. 279.

HUITRON CHAVERO, JACINTO.-

ORIGENES E HISTORIA DEL MO-  
VIMIENTO OBRERO EN MEXICO,  
Tercera edición, Editores  
Mexicanos Unidos, México -  
1984, p. 318.

KROTOSCHIN, ERNESTO.-

INSTITUCIONES DEL DERECHO  
DEL TRABAJO, Segunda edi-  
ción, Ediciones Depalma, -  
Buenos Aires 1968, p. 767.

LAMBRANDERO IÑIGO, MAGDALENA.-

NUESTRO MEXICO, LAS HUEL-  
GAS DE CANANEA Y RIO BLAN-  
CO 1906-1907, Universidad  
Nacional Autónoma de Méxi-  
co, México 1983.

LEAL, JUAN FELIPE.-

DEL ESTADO LIBERAL A LOS -  
INICIOS DE LA DICTADURA, -  
Segunda edición, Editorial  
Siglo XXI, México 1980, --  
p. 301.

LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE.-

LA LIBERTAD SINDICAL EN ME-  
XICO 1926, Prolog. Alfonso  
Sánchez Díaz, Colección --  
Obras escogidas de Vicente  
Lombardo Toledano, México  
1974, p. 320.

LOPEZ APARICIO, ALFONSO.-

EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, ANTECEDENTES, DESARROLLO Y TENDENCIAS, --  
Prolog. Mario de la Cueva, Segunda edición, Editorial Jus, México 1968, p. 280.

LOPEZ VILLEGAS MANJARREZ, VIRGINIA.-

LA CTM VS LAS ORGANIZACIONES OBRERAS, Ediciones el Caballito, México 1983, p. 126.

MALDONADO, EDELMIRO.-

BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO, Cuarta edición, Culiacan 1981, Universidad Autónoma de Sinaloa, Colección Realidad Nacional No. 8, p. 280.

MANCISODOR, JOSE.-

SINTESIS HISTORICA DEL MOVIMIENTO SOCIAL EN MEXICO, Segunda edición, Editorial Popular de los Trabajadores, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, Cuadernos Obreros, México 1976.

MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO.-

DERECHO PRECOLONIAL, Quinta edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1985, p. 165.

RAMOS, EUSEBIO.-

DERECHO SINDICAL MEXICANO LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, Segunda edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor México 1978, p. 407.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.-

DICCIONARIO DE LA LENGUA CASTELLANA, Madrid, 1970

ROCHA BANGALA, JUAN FRANCISCO et al.-

LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1975, p. 214.

ROD GAMEZ, FRANCISCO.-

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, editado en México por el mismo autor S.F. s.Ed. México 1948, p. 487.

- RUIZ RAMOS, EDUARDO.- LA REVOLUCION MEXICANA EN EL MOVIMIENTO OBRERO 1921-1923, Tercera edición, Ediciones Era, Colección Problemas de México, México - 1984, p. 155.
- SALAZAR, ROSENDO.- LAS PUGNAS DE LA GLEBA -- (LOS ALBORES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO), Tomo I, Comisión Nacional Editorial, México 1972, p. 444.
- SALAZAR, ROSENDO.- LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL Tomo II, Editorial Comisión Nacional, México 1972 p. 374.
- SANCHEZ GUZMAN, FRANCISCO.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DE LA ADMINISTRACION, Editorial Limusa, México 1978, p. 207.
- SERRA ROJAS, ANDRES.- DERECHO ADMINISTRATIVO I, Décima Tercera edición, -- Editorial Porrúa, México -- 1985, p. 773.
- TENA RAMIREZ, FELIPE.- LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1808-1978, Octava edición, Editorial Porrúa, -- S. A., México 1978, p. -- 1025.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- EVOLUCION DE LA HUELGA, -- Ediciones Botas, México -- 1950, p. 342.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL, Tomo I, Segunda -- edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1979, p. 906
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL, Tomo II, Segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1979.

VIZGUNOVA, I.-

LA SITUACION DE LA CLASE OBRERA EN MEXICO, Ediciones de Cultura Popular, México 1978, p. 202.

XELHUANTZI LOPEZ, MARIA.-

75 AÑOS DE SINDICALISMO MEXICANO, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana.

#### OBRAS SIN AUTOR SEÑALADO

MEMORIAS DEL ENCUENTRO SOBRE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO, Tomo III, Universidad Autónoma de Puebla, Centro de Investigaciones Históricas del Movimiento Obrero, Puebla, Pue. 1984, p. 408.

12 ANIVERSARIO DEL CONGRESO DEL TRABAJO. CONSTITUCION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO, Conspro, Centro de Documentación, 1966 -- 1978, p. 21.

#### LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 84ava. -- edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1988.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Alco, S. A., México 1989.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO, 23ava. edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 56ava. edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1988.

#### ESTATUTOS SINDICALES CONSULTADOS

ESTATUTOS DE LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO, CONSTITUCION. COMITE NACIONAL, 1986.

ESTATUTOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, SIMILARES Y CONEXOS.

ESTATUTOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO