

327
281

UNAM

FACULTAD DE DERECHO

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

**"ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE
LOS SINDICATOS DE BUROCRATAS"**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

RAUL GARCIA RUFINO

MÉXICO, D. F., 1995.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

La ejecución del presente trabajo, fue supervisado bajo la dirección de la C. LIC.
GUADALUPE SÁNCHEZ JIMÉNEZ.

Al HONORABLE JURADO CALIFICADOR, ante quien comparezco a efecto de
sustentar mi exámen profesional.

A mi esposa:

SANDRA SUÁREZ RODRÍGUEZ.

Quien compartió mis alegrías y angustias brindándome siempre su apoyo
incondicional en los momentos apremiantes.

Con todo cariño, respeto y veneración:

A mis padres, suegros y familia en general

INDICE

Páginas

| | |
|--------------------------|----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
|--------------------------|----------|

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

| | |
|---|-----------|
| 1.1 Concepto de Sindicato..... | 1 |
| 1.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... | 1 |
| 1.1.2 Ley Burocrática..... | 2 |
| 1.1.3 Jurisprudencia..... | 3 |
| 1.1.4 Doctrina..... | 4 |
| 1.2 Clasificación de los Sindicatos..... | 6 |
| 1.3 Requisitos para la Formación de los Sindicatos..... | 9 |
| 1.3.1 Requisitos de Forma..... | 9 |
| 1.3.2 Requisitos de Fondo..... | 19 |
| 1.4 Disolución..... | 27 |
| 1.5 Personalidad del Sindicato..... | 30 |
| 1.6 Significado de Burocracia..... | 31 |

CAPITULO SEGUNDO

HISTORIA DEL SINDICALISMO BUROCRÁTICO EN MÉXICO

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1 | El Sindicalismo Postrevolucionario..... | 33 |
| 2.1.1 | El Sindicalismo en General..... | 33 |
| 2.1.2 | Su Influencia en el Movimiento Burocrático..... | 36 |
| 2.2 | Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil del 12 de abril de 1934..... | 39 |
| 2.3 | Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 5 de diciembre de 1938..... | 45 |
| 2.4 | Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 4 de abril de 1941..... | 52 |
| 2.5 | El apartado "B" del Artículo 123 Constitucional..... | 53 |
| 2.6 | La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 58 |
| 2.7 | Las Grandes Centrales de Trabajadores..... | 61 |

CAPITULO TERCERO

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS DE BURÓCRATAS

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | De los miembros Integrantes del Sindicato..... | 67 |
| 3.1.1 | Clasificación de los miembros..... | 68 |
| 3.1.2 | Requisitos de Ingreso..... | 68 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 3.1.3 | Derechos de los miembros del Sindicato..... | 69 |
| 3.1.4 | Obligaciones de los miembros del Sindicato..... | 70 |
| 3.1.5 | Reingreso de los miembros del Sindicato..... | 74 |
| 3.1.6 | Renuncias de los miembros del Sindicato..... | 75 |
| 3.2 | De las Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones de los Sindicatos de Burócratas..... | 76 |
| 3.2.1 | Naturaleza Jurídica..... | 77 |
| 3.2.2 | Facultades..... | 80 |
| 3.3 | Estructura o Gobierno del Sindicato de Burócratas..... | 80 |
| 3.4 | De las Asambleas..... | 106 |
| 3.4.1 | Forma de convocarlas, época de celebración, quórum para sesio- nar..... | 107 |
| 3.4.2 | De las ordinarias y extraordinarias..... | 108 |
| 3.5 | De las elecciones y votaciones..... | 109 |
| 3.5.1 | Requisitos e Impedimentos para ocupar cargos sindicales..... | 111 |
| 3.6 | Del período de duración de los cargos sindicales..... | 111 |

CAPITULO CUARTO

PATRIMONIO DEL SINDICATO

| | | |
|-------|--------------------------------|-----|
| 4.1 | Bienes que lo constituyen..... | 114 |
| 4.1.1 | Adquisición..... | 115 |
| 4.1.2 | Administración..... | 116 |

| | |
|--|-----|
| 4.1.3 Disposición..... | 116 |
| 4.2 De las cuotas sindicales..... | 117 |
| 4.3 De la liquidación del patrimonio sindical..... | 118 |

CAPITULO QUINTO

DE LA RESPONSABILIDAD SINDICAL

| | |
|--|-----|
| 5.1 Delitos y faltas sindicales..... | 123 |
| 5.2 Medidas disciplinarias..... | 125 |
| 5.3 Procedimientos disciplinarios..... | 128 |
| 5.4 Suspensión de derechos sindicales..... | 127 |
| 5.5 Motivos y procedimientos de expulsión..... | 128 |

| | |
|--------------------------|------------|
| CONCLUSIONES..... | 133 |
|--------------------------|------------|

| | |
|--------------------|------------|
| ANEXOS..... | 137 |
|--------------------|------------|

| | |
|--------------------------|------------|
| BIBLIOGRAFIA..... | 146 |
|--------------------------|------------|

INTRODUCCION

El presente estudio "Estructura y Funcionamiento de los Sindicatos de Burócratas" debe verse no como un triunfo de quienes aspiran a un Título Profesional, sino como una conquista legítima que enorgullece tanto a los antiguos trabajadores como a las nuevas generaciones del personal sindicalizado y no sindicalizado que entrega diariamente parte de su vida a las Instituciones del Estado.

Ante la notoria escasez que en México padecemos de textos relacionados con la actuación de los Sindicatos de Burócratas, decidimos iniciar nuestra investigación tomando como punto de partida las fuentes directas (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, Dependencias del Estado, etc.) e indirectas (Bibliotecas, Hemerotecas, etc.) que teníamos a nuestro alcance, aunada a nuestro método de trabajo inductivo-deductivo para así analizar la conformación y actuación de los sindicatos representativos del Estado.

Otra de las razones por las cuales nos inclinamos por el presente tema, se debe a la problemática que ha aquejado siempre a los representantes de las masas trabajadoras; aún sin un rumbo fijo, porque desde su nacimiento fueron considerados por llamarlo así el "patito feo" por los trabajadores en general.

Tenemos la convicción, que sólo a través del trabajo cotidiano de concientización política e ideológica de las bases, se superará este problema histórico.

El presente trabajo consta de cinco capítulos: En el Primero, se destacan aspectos generales tales como qué debemos entender por sindicato; su clasificación; qué requisitos deben cumplir para su correcta legalización; en qué casos procede su disolución; qué debemos entender por personalidad del sindicato y el significado de burocracia.

Para la elaboración del Capítulo Segundo tuvimos que hacer acopio de las fuentes más representativas de la historia escrita del sindicalismo postrevolucionario hasta valorizar su reconocimiento legal en nuestra Carta Magna y su correspondiente Ley reglamentaria.

En el Capítulo Tercero, y sus complementarios Cuarto y Quinto nos avocaremos a explicar de manera más concreta, la conformación y acción que desarrollan los sindicatos de burócratas desde el punto de vista de su funcionamiento más interno que externo.

No obstante, pese a su importancia, éste no es un documento definitivo, es más bien un documento básico para contribuir en el mejoramiento de las relaciones sindicales.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1 Concepto de Sindicato.

Lo definiremos en base a los preceptos legales establecidos por nuestra Carta Magna de 1917, la Ley Federal del Trabajo Burocrático, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Doctrina a través de los autores especializados en la materia.

1.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Carta Magna vigente no conceptualiza el término "sindicato", sin embargo, encontramos el fundamento legal de su creación en el apartado "B" fracción X del artículo 123 Constitucional, a saber:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

... Apartado "B". Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

Fracción X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses...

1.1.2 Ley Burocrática.

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en su artículo 67 los define de la siguiente manera: "Los Sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Sobre el particular resulta interesante al analizar los sistemas laborales burocráticos de otros países, en el sentido de que no en todos se permite la sindicalización de los trabajadores del estado, ya que en esa relación no hay la autonomía que existe entre los trabajadores y los patrones que rige el Derecho Laboral Ordinario y que en este caso no hay factores de la producción que equilibrar.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión reglamentó el derecho de los servidores públicos mexicanos para organizarse sindicalmente. La definición del artículo 67 difiere con la que a su vez establece en su artículo 356 La Ley Federal del Trabajo.

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

En principio la definición de sindicato corresponde a la Ley Federal del Trabajo ya que el artículo 67 de la citada Ley Burocrática dice que son las asociaciones de trabajadores (...) constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; pero es diferente la definición en el sentido de que incluye una frase "que laboran en una misma dependencia". Esto hace que tales sindicatos queden circunscritos a solamente uno por dependencia, lo cual se ratifica en el artículo siguiente (68) que expresamente lo afirma agregando que en el caso de que varios grupos de trabajadores ocurran solicitando el registro, se le concederá al mayoritario.

No podemos decir que esto sea perjudicial, pero sí limita las posibilidades en los trabajadores; por otro lado permite saber al Estado quien es el legítimo representante de sus trabajadores en cada dependencia.

La forma no es precisamente original, ya que el Código de Trabajo de Colombia así lo establece para todos los trabajadores (Artículo 357) al igual que lo hace el Código de Trabajo del Panamá en relación con los sindicatos de empresa, limitándolos a solamente uno (Artículo 356).

La modalidad de solamente permitir un sindicato naturalmente no impide que los trabajadores soliciten el registro de otro si tienen la mayoría, lo que conlleva la desaparición del anterior.

1.1.3 Jurisprudencia.

No encontramos tesis relacionadas al concepto de sindicato, porque el legislador tuvo la precaución de asentar la terminología básica del tema que nos

ocupa. Recordemos que "la Jurisprudencia no constituye ley nueva ni diferente a lo que está en vigor, sino sólo es la interpretación de la voluntad del legislador, es decir, la jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido de una norma preexistente." (1)

En consecuencia, sólo recurriremos a ella cuando existieran lagunas o vacíos en la ley.

1.1.4 Doctrina.

Habiendo analizado el concepto legal del sindicato, pasaremos ahora a señalar las definiciones que la doctrina ha elaborado para la determinación del concepto.

Partiendo de la naturaleza y finalidades del movimiento obrero, el Dr. Mario de la Cueva define al sindicato como " la expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas ". (2)

.....

- (1) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Secretaría del. Manual de Jurisprudencia Laboral. México, 1985. p. 37.
- (2) CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima primera edición. Porrúa. México, 1988. p. 283.

Para Néstor de Buen, el sindicato " es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase". (3)

Tomando en base la estructura y fin del sindicato, el tratadista argentino-español Dr. Guillermo Cabanellas de las Cuevas lo define como " Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares, o conexas, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes ". (4)

Gutiérrez Villanueva lo define como " la asociación de trabajadores o de patrones, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones ". (5)

Hemos citado las anteriores definiciones por reunir ellas los elementos indispensables para una existencia perdurable y eficaz del sindicato, como lo son: la conciencia de clase, la decisión de lucha por sus respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia.

-
- (3) BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. T. II. Décima edición. Porrúa, México, 1994. p. 683.
 - (4) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. II. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968. p. 152.
 - (5) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa, México, 1990. p. 46.

1.2 Clasificación de los Sindicatos.

Aún cuando la ley burocrática no nos proporciona una explicación detallada de su clasificación, nos auxiliaremos en forma supletoria de la Ley Federal del Trabajo; así tenemos los siguientes:

El Sindicato Gremial.- Es el formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. El sindicato gremial parece ser la forma más natural de asociación, pues agrupa a los trabajadores por oficio o profesión independientemente de la empresa o lugar donde presten sus servicios. Ha sido criticado por el movimiento obrero, porque se dice que divide a los trabajadores; cada profesión estudia e intenta resolver sus propios problemas y diferencias, por constituir una corporación cerrada, es egoísta, pues no le interesan las cuestiones de las otras profesiones.

En su origen, fue el tipo de sindicato que predominó, por la forma simple y espontánea de su aparición, en la actualidad, ha disminuido considerablemente pues no está de acuerdo con el rápido crecimiento y desarrollo de nuestro país en los últimos veinte años, y además, su naturaleza cerrada ha impedido su expansión. Es decir, que únicamente tiene vigencia en trabajos de carga, alijo, estiba, etc., en terminales de camiones, ferrocarriles, en puertos y fronteras en general, en empresas o negociaciones que no requieran de un gran volumen de trabajadores.

Sindicato de Empresa.- El sindicato gremial supone la identidad de profesiones, oficios o especialidades; el de empresa, descansa en la idea de trabajo o labores comunes en una misma negociación o centro de trabajo.

Se define en la ley diciendo: " Sindicato de empresa, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa ".

Este tipo de sindicato se diferencia del gremial, que es una unión dentro de una misma profesión, oficio o especialidad, pues se conforma con el dato trabajador; bastándole que una persona en la empresa o centro de trabajo tenga esta categoría para que pueda asociarse con los demás trabajadores de la misma negociación.

Procura la unión de todos los trabajadores, pues piensa que por encima de los intereses profesionales, se encuentran los intereses de todos los trabajadores.

Sindicato Industrial.- Es aquel formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas industriales.

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

El sindicato industrial tiene una misión más amplia pues le importa los intereses de una unión o sector de trabajadores, teniendo la oportunidad de devenir

en la mayoría de los casos, en una unión o agrupación de tipo nacional, es por tanto, un grado más avanzado en la agrupación de los trabajadores.

Debe cuidarse el problema que, en un momento dado, puede plantearse, el que una de las negociaciones donde prestan servicios los trabajadores integrantes del sindicato esté gobernada desde afuera.

Sindicato de Oficios varios.- La Ley lo define como los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo pueden constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio, sea menor de veinte.

Tuvo su fundamento en los pueblos de México, donde existen pequeñas industrias, aquellas que están formadas hasta con diez trabajadores cuando emplea fuerza motriz, y hasta con veinte trabajadores, cuando no emplea dicha fuerza motriz; los trabajadores que presten sus servicios en esas pequeñas industrias, no siempre pueden reunir el número mínimo de obreros requeridos por la ley, para la constitución de un sindicato. Dos caminos podrían seguirse para mejorar esta situación: uno, reducir el número mínimo legal para poder formar sindicatos dentro de la pequeña industria, o bien, como se acepta, permitir en forma excepcional en estos casos, la agrupación de trabajadores con diversas profesiones y aún de distintas ramas industriales.

Esta forma de sindicación tiende a desaparecer, es anacrónica en la actualidad por ser discordante con la realidad debido al gran ritmo de avance de la industria en nuestro país.

Sindicatos Nacionales de Industria.- Son los formados por los trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas de la misma rama industrial establecidas en uno y otros casos, en dos o más entidades federativas.

Esta forma de sindicación es la más reciente innovación en nuestro país. El nacimiento de este nuevo tipo de sindicatos obedece, entre otras causas, al gran desarrollo industrial operante en México; persigue como meta, la reunión de pequeños núcleos de trabajadores que estaban dispersos o aislados en un solo sindicato con un mayor número de trabajadores y por consiguiente con mayor fuerza.

Debe agregarse que es la única forma de sindicación que permite el aumento o crecimiento de los sindicatos.

Los tipos de sindicatos mediante los cuales habrá de organizarse la burocracia, la mayoría de éstos son de carácter nacional. Sólo pueden agruparse en la única central de trabajadores reconocida por el Estado, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado), eliminando la posibilidad de formación de otras centrales que pudieran provocar la dispersión de la organización sindical burócrata y con ello, el control que ejerce el Estado sobre los trabajadores y sus dirigentes.

1.3 Requisitos para la Formación de los Sindicatos.

1.3.1 Requisitos de Forma.

Por requisitos formales o de procedimiento se debe entender la documentación, trámites y formalidades esenciales para la legal organización del sindicato.

Es imprescindible que se reúnan además de los requisitos de forma, todos los de fondo, pues de ello depende el que se otorgue su registro por las Autoridades correspondientes.

Los requisitos formales que señala nuestra legislación positiva, y que deben remitirse por duplicado a las autoridades competentes, son:

- I. El acta de asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la Mesa Directiva de la misma agrupación.
- II. El acta de la sesión en que se haya elegido la Directiva o copia autorizada de la misma.
- III. Los estatutos y,
- IV. El padrón de miembros, con el número que se componga.

I. El acta de asamblea constitutiva.- Es el primer hecho externo de la agrupación que persigue su formación. Guillermo Cabanellas hace mención que: "Para iniciar su vida el sindicato, debe constituirse, lo que, equivale a nacer como persona jurídica. Su formación medular corresponde a los fundadores, ellos le imprimen características y definen a la entidad por el proyecto de sus

estatutos... " agregando que " los fundadores: por el simple hecho de su asistencia al acto constitutivo tienen derechos, hasta revestir más adelante la calidad de asociados si mantienen su adhesión a la entidad una vez integrada ésta ". (6)

Aún cuando nace la agrupación laboral como ente jurídico, carece de obligaciones ante terceros y por lo mismo se encuentra impedido de actuación legal. No obstante, administrativa e internamente no se encuentra limitada su actividad, obligando a sus integrantes a los acuerdos tomados en asamblea.

Entre los integrantes debe existir un ánimo común de darle vida a la persona moral con carácter permanente, estable, pues de lo contrario, se provoca un debilitamiento en dicha persona, que difícilmente logrará llevar a buen destino su objeto, sus metas y finalidades.

Se expedirá la convocatoria respectiva, en la que se indicará el lugar, el día y la hora de la reunión, conteniendo además, la orden del día, o sea los asuntos a tratar, indicándose la constitución del sindicato.

Estando reunida la asamblea constitutiva procede hacer una decisión de los elementos que deben reunir para su correcto nacimiento:

a) Que exista un quórum legal, y aún cuando no existan estatutos todavía que lo señale, no podrá ser inferior a veinte trabajadores.

(6) CABANELLAS, Guillermo. Treatado de Derecho Laboral. "Derecho Sindical y Corporativo". T.III. V.1. Tercera edición. Hellasta. Argentina, 1989. pp. 277-306.

b) Deberá exteriorizarse la voluntad de los integrantes en el sentido de que es su deseo el constituir la persona moral con un ánimo permanente, precisando de la mejor manera posible, el porqué de su determinación, los motivos que los han llevado a tomar ese acuerdo.

c) Puesto que ya se ha mencionado el deseo de constituir la agrupación, debe igualmente tomarse el acuerdo de señalarle un nombre que sirva para su identificación; que la distinga de las demás, debiéndose tener especial cuidado que no exista repetición con alguna o algunas agrupaciones similares a efecto de evitar confusiones; es más aconsejable que, ni siquiera sea parecida la denominación por la misma razón antes expuesta.

d) Se mencionará en dicha acta constitutiva, todos y cada uno de los nombres de los miembros que lo integran, mismos que serán considerados fundadores o constituyentes de la agrupación.

e) Es primordial que todos los integrantes asistentes a la asamblea constitutiva, autentifiquen con su firma este documento, pues con ello dan fé como testigos de todos los acuerdos que se tomaron previa su discusión.

El acto de asamblea constitutiva, debe señalar el lugar, domicilio, día y hora de su celebración, así como la hora en que se levantó la sesión dándose por terminado el acto; no obstante que no existe mención en nuestra legislación sobre la obligación de que sea un acto indivisible, o bien que pueda suspenderse y continuarse el mismo día por la tarde o el día siguiente, es recomendable que su constitución se lleve a cabo en un solo acto, pues se supone que con anterioridad hubieron juntas previas informales que determinaron el nacimiento de la persona

moral; así, se evitan tardanzas y dilaciones importantes para darle vida a la agrupación.

El acta constitutiva en cuanto a su naturaleza, debe de considerarse como un acuerdo colectivo de creación, donde sus integrantes con su afecto societatis o ánimus associendi, persiguen como único objeto el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes al trabajo, como fenómeno social.

Páez sostiene que " los elementos constitutivos de la asociación y que nosotros llamamos complementarios, son los siguientes:

a) los asociados, b) aportación común de actividades o de esfuerzos, c) permanencia y d) ausencia del lucro personal ". (7)

Los elementos que se han señalado para el acto constitutivo, de ningún modo deben considerarse como integrantes de una solemnidad, simplemente son puntos básicos dados como patrón, para evitar el encubrimiento de las formalidades del acta de asamblea o evitar vicios que pueden obstaculizar su formación.

II. Acta de la sesión o asamblea en que se haya elegido la Directiva o Comité Ejecutivo.- Toda persona moral, una vez que se ha constituido, requiere de un órgano que pueda dirigirla y representarla; encargado además de cumplir los acuerdos tomados en asamblea. Ese órgano dentro del derecho del trabajo se le conoce con el nombre de Comité Ejecutivo, Mesa Directiva, Directiva, etc.

(7) PAEZ ZELADA, Gilberto. Derecho de las Asociaciones. Zavalla. Argentina, 1979. p. 95.

El sindicato como persona moral es independiente de los miembros que lo constituyen, por lo que es necesario que cuenten con un órgano representativo y ejecutivo.

En este documento se indicará, al igual que en el acta constitutiva, lugar, día y hora de su celebración; número de asistentes, para acreditar el quórum legal y tengan validez los acuerdos que se tomen. Se procederá a nombrar a las personas que se ocuparán del gobierno del sindicato, en términos de las facultades que se les otorgue en sus estatutos. Las personas nombradas para ocupar los cargos sindicales deberán rendir su protesta ante la asamblea por su designación y fiel desempeño.

La forma común y conveniente de actuación de los sindicatos de trabajadores lo es a través de sus representantes, de sus órganos directivos y ejecutivos, establecidos en los estatutos y en la ley, no obstante ser la regla, las agrupaciones también pueden actuar en forma directa en sus asambleas generales de asociados, cuando se cumple con el requisito numérico del quórum para que sean válidas las determinaciones acordadas, requisito que se señalará en su ley interna o estatutos.

Los órganos representativos de los sindicatos son: Las Asambleas; el Comité Ejecutivo o Mesa Directiva y las Comisiones Auxiliares de la Directiva.

III. Los Estatutos.- Son la serie de disposiciones que tienden a sentar las bases sobre las cuales se regirán las organizaciones en cuanto a su

funcionamiento interno, son los enunciados y reglas que permiten su existencia, son medidas que persiguen la existencia de orden y disciplina". (B)

En nuestra legislación vigente, se establece como contenido o expresión de los estatutos, los siguientes:

- I. La denominación del sindicato que le distinga de las demás.
- II. Su domicilio.
- III. Su objeto.
- IV. Obligaciones y derechos de los agremiados.
- V. El modo de nombrar la Directiva.
- VI. Las condiciones de admisión de miembros.
- VII. Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.
- VIII. La forma de pagar las cuotas, su monto y el modo de administrarlas.
- IX. La época de celebración de asambleas generales.
- X. La época de presentación de cuentas y
- XI. Las reglas para la liquidación del sindicato.

Ferrara define a los estatutos como: "El ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el conjunto de normas que regulan de un modo abstracto y

(B) CASTORENA ZAVALA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición, Fuentes Impresores. México, 1971. pp. 241-245.

para el futuro la estructura interna de la asociación, la forma de funcionamiento y sus actividades externas ". (9)

Agregando que, " Los estatutos integran un acto fundamental, imprescindible para el desenvolvimiento de la actividad de la asociación ".

Los estatutos son el elemento esencial para la vida misma de la organización sin los cuales carecería de las finalidades y orientación, es la ley que rige el desenvolvimiento de la persona moral y determina los cambios a seguir para el cumplimiento de sus fines.

Los estatutos o normas internas de las organizaciones no tienen más limitaciones en cuanto a su redacción y estructuración, que se cumpla con los requisitos señalados en la ley como necesarios para que revistan el carácter de estatutos, no existiendo ninguna otra restricción, razón por la cual son formulados libremente por los integrantes de la organización con plena autonomía.

Los requisitos enumerados con antelación son los únicos señalados por la ley como necesarios de incluirse en todo estatuto.

Modificación o reforma de los Estatutos.- Es de elemental lógica suponer que una agrupación laboral sufre una serie de cambios y modificaciones a partir del momento de su nacimiento, lo que se explica por la serie

(9) FERRARA, Francesco. Teoría de la Persona Jurídica. Trad. por Eduardo Ovejero. Sexta edición. Herrero. España, 1929. p. 725.

de etapas o niveles por los que va evolucionando; en igual forma, sus estatutos en un momento dado llegan a ser inadecuados a la evolución del organismo, resultando anacrónicos; en tal virtud debe admitirse la posibilidad de que la ley interna de una agrupación tenga facultad de reformarse o modificarse cuando así lo exijan las circunstancias.

Dentro del mismo estatuto, debe preverse la posibilidad de su reforma, de su modificación parcial o total así como el procedimiento a seguir y los requisitos a cumplir para llevar a cabo tales variaciones.

Si el estatuto fue discutido y aprobado por los integrantes de la persona moral, sólo será posible su modificación en iguales términos, es decir, debe convocarse a una asamblea general ordinaria o bien extraordinaria, según la urgencia del caso, para que en la misma se dicuta y aprueben la o las modificaciones y una vez aceptado, se procederá a nombrar a la Comisión que se encargue de formular esas reformas, mismas que se discutirán, modificarán y en su caso se aprobarán en próximas asambleas.

La aprobación de las modificaciones se llevará a cabo con la existencia del quórum legal de la asamblea, aún cuando es de recomendarse que se fije un quórum especial para la asamblea en la que se apruebe la modificación o reforma del estatuto, por la vital importancia que representa a la persona moral su ley interna, dicho quórum se señalará con la asistencia de las dos terceras partes de sus miembros.

Reelección del Comité Ejecutivo o Mesa Directiva.- Los miembros que integran la mesa directiva, tienen, normalmente, una duración limitada

en su gestión, la que usualmente fluctúa entre uno y dos años, existiendo agrupaciones que señalan el período de mandato de la Directiva con un máximo de seis meses y otros hasta seis años, siendo de suponer que para estar acorde con la duración del poder Ejecutivo en nuestro país.

La regla general es que los asociados no desean que sus directivos se atemicen en la Dirección de la agrupación de trabajadores, lo que significa que van contra el principio de la reelección en los cargos sindicales. Se pueden presentar tres situaciones en relación con la reelección.

- I.- Que los estatutos prohíban la reelección.
- II.- Que los estatutos autoricen expresamente la reelección, y
- III.- Que los estatutos sean omisos al particular, que ni prohíban o autoricen la reelección de los miembros de la Directiva.

Nuestra legislación positiva no fija límite mínimo ni máximo para la duración del mandato del Comité Ejecutivo, los estatutos deben señalar con toda precisión cual es el tiempo de gestión de la Mesa Directiva.

IV. El padrón de miembros con el número que se componga.- Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 72, fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

... Artículo 72. Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

...Fracción IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

1.3.2 Requisitos de fondo.

“ Se pueden delinir como los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical, se refieren a la constitución misma del grupo y a sus finalidades, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato; son los requisitos esenciales, sin los cuales no podría existir. Se les podría llamar también requisitos orgánicos ”. (10)

I. En cuanto a su constitución.

a) Objeto que se persigue.

El único objeto que pueden perseguir los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, si éste no es el que se persigue, no podrá ser considerado como una agrupación sindical; podrá ser una asociación civil, una cooperativa, una sociedad mutualista, etc., pero nunca un sindicato de trabajadores.

b) Número de sus integrantes.

La legislación mexicana señala que los sindicatos deberán estar constituidos por lo menos con veinte trabajadores. Es claro que se requiere de un

(10) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. Op cit. pp. 85-129.

determinado número de miembros para que pueda cumplirse con el objeto y fines que persigue, sin lo cual no trascendería su existencia.

c) Característica de trabajador.

Las personas que pretendan constituir un sindicato, tienen que reunir la característica de trabajadores; que presten a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros mediante una retribución.

En otras palabras, para que un número determinado de individuos puedan formar un sindicato, es requisito sine-quantón, que en el momento de dicha constitución, sean trabajadores efectivamente, que estén prestando sus servicios. Sin reunir sus integrantes en el momento presente, el término trabajador, supone que persigue crear un momento de inquietud, de agitación que va en contra de la naturaleza misma de la agrupación, buscará situaciones ventajosas para sus memorias, aprovechándose de la buena fé de los demás miembros ajenos a la situación de hecho que buscan plantear.

II. En cuanto a la personalidad de persona física.

Existen dos tipos de capacidad, a saber:

- a) Capacidad de goce
- b) Capacidad de ejercicio

Es aceptado por la doctrina que los sujetos puedan tener dos clases de capacidades: de goce y de ejercicio, o bien, que concurren simultáneamente en una sólo persona, ambas capacidades.

La capacidad de goce, es el derecho que tienen las personas como sujetos pasivos, de recibir, de aceptar en su patrimonio los derechos mismos.

Y la capacidad de ejercicio, es la posibilidad de los sujetos de ejercitar sus derechos, de poder hacerlos valer.

Cuando las personas no tienen la posibilidad de disfrutar de los derechos otorgados en su favor, o bien de ejercitar esos derechos, se dice que existe incapacidad, lo que significa no poder gozar o ejercitar su derecho, o bien carecer de ambos.

El Código Civil menciona en su artículo 450 que tienen incapacidad:

- I. Los menores de edad.
- II. Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos.
- III. Los sordomudos que no saben leer ni escribir.
- IV. Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.

Existen dos tipos de incapacidad: la incapacidad natural es aquella que se desprende de la falta de determinada edad en las personas o bien por impedimentos físicos o mentales, enfermedades; y la incapacidad legal, que se funda en las demás causas que expresamente establece la Ley. (11)

(11) RAMOS MARTINEZ, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las instituciones que genera. Segunda edición. Cárdenas, Editores y distribuidores. México, 1978. p.41.

Por lo que se refiere a la relación de trabajo ésta puede celebrarse con individuos mayores de catorce años, los cuales tienen una capacidad limitada.

En la celebración de relación de trabajo el menor que no tiene 16 años cuando menos, carece de capacidad plena de ejercicio para ser parte en la relación, ya que la celebración del mismo deberá realizarse con autorización de su padre o representante legal, a falta de ellos, la relación será celebrada por los mismos menores, con la aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su defecto de la autoridad judicial o política respectiva.

Lo que más interesa para nuestro estudio es la intervención del sindicato a que pertenezca el menor, dando su aprobación sea con el fin de garantizar su protección por la incapacidad legal que tienen para decidir sobre las condiciones de su contratación, requiriéndose que la agrupación de trabajadores debidamente registrada tenga su Comité Ejecutivo o Mesa Directiva, correctamente acreditada ante la Autoridad competente; resumiendo, que tenga personalidad jurídica para poder intervenir en la aprobación de esa relación de trabajo; es de suponerse que el sindicato de trabajadores a través de sus órganos representativos tienen un conocimiento más amplio respecto a la aprobación del menor y cuáles son los derechos que deberán respetársele para que pueda prestar servicio a las órdenes de un titular, debiéndose evitar el desarrollo de trabajos que requieran un esfuerzo físico considerable que no vaya de acuerdo con su naturaleza física, además que se respeten las facilidades necesarias a efecto de que pueda continuar con su instrucción, este sería otro de los fines que tienen que realizar los sindicatos en forma mediata.

Para ingresar el menor a un sindicato, no se impone más limitación, que la misma que se ha señalado para que pueda prestar sus servicios, es decir, que tenga 14 años cumplidos.

Nuestro legislador tuvo perfecta visión para señalar la misma edad mínima al menor, tanto para prestar servicios como para que pueda ingresar al seno de un sindicato de trabajadores.

Donde sí existe limitación, o más bien, donde sí se exige capacidad al menor, lo es respecto a que pueda ocupar o desempeñar cargos dentro de la Mesa Directiva o Comité Ejecutivo del Sindicato, pues se fija una edad mínima de 16 años para que participen activamente en la administración y dirección de la agrupación.

No existe limitación a los menores en cuanto a la capacidad de goce para que puedan prestar servicios una vez que adquieran la edad mínima señalada en la ley, o con mayor claridad, superada la incapacidad legal señalada como regla a los menores de 14 años para prestar servicios, automáticamente adquieren los derechos de gozar en forma pasiva las derivaciones de su contrato y de la ley, adquiere la capacidad de goce. Por el contrario, atendiendo la capacidad por haber cumplido la edad mínima, no tiene todavía la capacidad de ejercicio para celebrar el contrato, recibir la retribución convenida, ejecutar sus acciones respectivas, tomar parte de la Directiva del sindicato de trabajadores, etc. Puede el menor ser idóneo para tener derecho y no ser idóneo para ejercitar estos derechos.

En relación con las mujeres, existe la misma incapacidad de los menores, para estar en posibilidad de prestar servicios respecto de la celebración de la relación de trabajo; igualmente, la mujer menor de 16 años no puede intervenir en

la dirección y administración de los sindicatos, o sea, el formar parte de la Mesa Directiva o Comité Ejecutivo. Hay coincidencias en la incapacidad de los menores, sin que existan distingos a su sexo.

Para el solo efecto de nuestra legislación de trabajo, la mujer casada no requiere del consentimiento de su marido para que pueda intervenir en la celebración de la relación de trabajo, ni para que pueda ejercitar los derechos que de ella derivan, así como para cobrar su salario y ejercitar las acciones que le otorga la Ley tampoco necesita autorización conyugal.

La mujer casada no requiere tampoco autorización de su marido para ingresar a un sindicato y aún más, puede participar en su dirección y administración formando parte de su Mesa Directiva.

La situación de la mujer casada es paralela e igual a la que tiene el hombre en la legislación del trabajo en nuestro país, no se hacen distingos por el sexo que sitúen a la mujer en un plano de inferioridad frente al hombre. Por el contrario, existe una serie de disposiciones de carácter proteccionista que superan los derechos otorgados y por mucho, al hombre que trabaja.

III. Nacionalidad.

De acuerdo con la doctrina, la nacionalidad es un vínculo jurídico establecido entre el individuo y el Estado, que producen derechos y obligaciones correlativas, éste vínculo jurídico es susceptible de modificarse, renunciarse o

volverse a adquirir a voluntad del interesado, cubriendo las limitaciones señaladas por los ordenamientos respectivos.

En términos del artículo 30 Constitucional, existen dos formas de poder adquirir la nacionalidad mexicana; por nacimiento o por naturalización. (12)

El artículo 37 Constitucional, señala las causas por las cuales se pierde la nacionalidad mexicana:

- I. Por adquisición voluntaria de una nacionalidad extranjera;
- II. Por aceptar o usar títulos nobiliarios que impliquen sumisión a un Estado extranjero;
- III. Por recibir, siendo mexicano por naturalización durante cinco años continuos, en el país de su origen, y
- IV. Por hacerse pasar en cualquier instrumento público, siendo mexicano por naturalización, como extranjero, o por obtener y usar un pasaporte extranjero.

Por su parte, la ciudadanía, es distinta a la nacionalidad. La Constitución en su artículo 34, dispone que: Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres, que teniendo la calidad de mexicana, reúnan además los siguientes requisitos:

(12) CUEVA, Mario de la. Ob cit. p. 320.

I. Haber cumplido 18 años, siendo casado, ó 21 si no lo son.

II. Tener un modo honesto de vivir.

“ La ciudadanía se desprende o deriva de la calidad de nacional ”. (13)

En la Ley Burocrática, no existen disposiciones respecto a limitaciones para que los extranjeros puedan prestar servicios como trabajadores, celebrar la relación de trabajo, así como ejercitar los derechos y acciones correlativos; lo que significa que sitúa en igualdad de condiciones al trabajador extranjero con el trabajador mexicano. Así, encontramos en conformidad con este criterio que “ nuestra legislación reglamentaria y la propia Constitución mencionan que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad ”. (14)

Aún cuando la Ley Burocrática no limita al extranjero respecto de la prestación de servicios profesionales, se requiere autorización para que los extranjeros estén en posibilidad de realizar actividades al servicio de Dependencias u Organismos Estatales.

La Ley Federal del Trabajo limita al extranjero respecto a la posibilidad de que desempeñe puestos dentro de la Directiva o Comité ejecutivo de un sindicato, pues se lo prohíbe expresamente.

(13) BUEN LOZANO, Néstor de. Organización y funcionamiento de los Sindicatos. “Reglas para la organización constitucional y legal”. Porrúa. México, 1983. pp. 33-61.

(14) LEAL, Juan Felipe. México. Estado. Burocracia y Sindicatos. Tercera edición. El Caballito. México, 1979. pp. 40-42.

En cambio los extranjeros sí pueden formar parte del sindicato de trabajadores en cualquier momento o bien ingresar a él.

Se justifica que los extranjeros no pueden ocupar cargos directivos dentro de la agrupación, en atención a que normalmente es diferente su forma de actuar, tienen costumbres muy particulares, además que supone el desconocimiento del medio en que se desarrolla la labor de un sindicato.

Además, el extranjero no puede formar parte activa como dirigente de un sindicato, ya que es parte integrante de los trabajadores del país, del territorio nacional donde se desenvuelven y viven sus experiencias.

Los extranjeros al internarse en el suelo nacional, tienen la obligación al orden jurídico y social de México, de respetar su soberanía.

Las limitaciones establecidas respecto de los trabajadores extranjeros, son a todas luces justificadas y son acordes a la política internacional seguida por todos los países en relación con los trabajadores, ya que no se persigue otra finalidad, que garantizar la obra nacional; es decir, dar preferencia lógicamente a los trabajadores nacionales.

1.4 Disolución.

Se puede distinguir entre causas voluntarias y legales para la extinción del sindicato.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático dispone: Los sindicatos se disolverán:

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran, y
- II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71.

Así, como causa voluntaria sólo existe una: el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran (artículo 82, fracción I de la Ley Federal del Trabajo Burocrático).

Causas legales hay varias: que deje de reunir el requisito mínimo de veinte miembros; que ya no sea el mayoritario o que viole cualquiera de las prohibiciones (artículos 71, 79, 82, fracción II y 83 LFTB). En estos casos el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resolverá la cancelación del registro del sindicato o de la directiva, según corresponda (artículos 73 y 83).

Artículo 71.- Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Artículo 73.- El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo, o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Artículo 79.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Hacer propaganda de carácter religioso;
- II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro;
- III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y
- V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Artículo 83.- En los casos de violencia a lo dispuesto en el artículo 79, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda.

Cabanellas define a la disolución del Sindicato como " un acto administrativo, voluntario de sus integrantes y la cancelación es una sanción impuesta por la autoridad, reclamable en la vía jurisdiccional en forma contenciosa ", agregando que, " la disolución es un acto preparatorio a la cancelación de una agrupación, y la consecuencia última de la disolución, lo será necesariamente la cancelación de tal organismo, pasando claro está por el período de liquidación ". (15)

La disolución para que surta sus efectos legales, para que se cumpla con la intención de los integrantes, requiere necesariamente de la cancelación que lleve a cabo la autoridad registradora para que afecte a terceros. La cancelación viene a ser el hecho material de tildar en los libros respectivos, la anotación de registro que le fue otorgado a la agrupación cuando cumplió los requisitos legales impuestos por la ley en cuanto al fondo y la forma.

(15) CABANELLAS, Guillermo. Trotado de Derecho Laboral. "Derecho Sindical y Corporativo". Ob cit. pp. 371-385.

1.5 Personalidad del Sindicato.

Una vez que es constituido el sindicato, es menester que cubra ciertos requisitos para la obtención del reconocimiento por parte del Estado. Por medio de dicho reconocimiento éste podrá efectuar actos jurídicos con relación a terceros dentro de un marco legal, en otras palabras, estará gozando de Personalidad Jurídica.

La personalidad jurídica del sindicato está reconocida en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

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

“ Persona y personalidad no se confunden: la persona es el sujeto colectivo sindicato, el que tiene capacidad de goce por ser persona moral, y actúa por medio de su directiva: está integrada la persona, es ella misma. La personalidad corresponde a los extraños, a los que actúan en nombre de la persona: un apoderado debe acreditar su personalidad; la directiva debe acreditar la capacidad ”.

(16)

(16) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas, México, 1991, p. 64.

Hay acierto parcial en el artículo 692 (Ley Federal del Trabajo), cuando dispone en sus fracciones de la I a la III que, tratándose del apoderado, debe acreditarse de cierta forma la personalidad; para luego agregar en la fracción IV que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que le expida la autoridad, de que quedó registrada la directiva, confundiendo lamentablemente personalidad con capacidad. El mismo error prevalece en el artículo 693 (Ley Federal del Trabajo), el cual faculta a la Junta a tener por acreditada " la personalidad " de los representantes de los trabajadores o sindicatos; la directiva no es representante, aunque representa; la directiva es el sindicato, ejerce su capacidad de goce.

Las organizaciones sindicales podrán otorgar poder (en esto sí acierta la Ley en el artículo 694), mediante simple comparecencia, previa identificación ante la Junta del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con las copias certificadas que se expida de la misma. Aquí se debe interpretar que la " misma " es la comparecencia.

Solamente agregaremos que la personalidad es un atributo del sindicato que puede ser incluso necesario en un país como el nuestro, ya que, de otra manera dificultaría grandemente la actuación externa para el gremio que carezca de ella.

1.6 Significado de Burocracia.

El Estado, para dar servicio a la sociedad, requiere del concurso de personas de muy diferente capacidad y preparación, debido a que los trabajos a realizar son muy diversos, desde los funcionarios que requieren preparación técnica, como economistas, abogados, médicos o profesores, hasta labores manuales de apoyo, como secretarías, archivistas y dibujantes, por ejemplo. Todas estas actividades son las generalmente conocidas como burocráticas; la expresión "Burocrata" del que se ha derivado "Burocracia" "Burocrático", las más de las veces es usado en forma despreciativa, como una crítica a lo que se hace complicado o lento; pero en realidad es injusto el uso.

El término deriva de la raíz latina "burrus", que significa un color obscuro; durante el siglo XVIII en Francia las oficinas de los escribanos se cubrían con una tela oscura, "Bure", de donde vino el llamar a las más importantes "Bureau". Los franceses utilizaron la palabra "bureaucratie" para designar a las oficinas gubernamentales y a partir de ahí se generalizó su uso.

El término burocracia " en la actualidad tiene varias acepciones o interpretaciones: se designa así a una organización compleja, ya que aún en las grandes empresas se habla de su trabajo burocrático; también se entiende como trabajo desarrollado en oficinas o bien para referirse a personas que están en el servicio público como un grupo; otra interpretación es a un sistema de trabajo racionalizado en gran proporción ". (17)

(17) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México, 1988. p. 139.

CAPITULO SEGUNDO

Historia del Sindicalismo Burocrático en México.

Consideramos que el surgimiento del sindicalismo contemporáneo en México se da en el período 1930-1940, porque es cuando adquieren consistencia organizativa, autonomía y separación con legislación laboral propia las centrales de trabajadores más importantes del país cuantitativamente hablando: la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

2.1 El Sindicalismo Postrevolucionario.

2.1.1 El Sindicalismo en General.

En los treinta se llegó muy cerca del ideal de la unidad del sindicalismo en general, con la formación en 1936 de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) en 1938. Ambas centrales obreras fueron independientes del gobierno. La CTM poseída de gran espíritu de unidad y de combate, se ocupó con toda seriedad del exámen exhaustivo de los problemas reales de México y de tratar de contribuir a su solución. Dio apoyo total a la formación de un partido político de frente popular, el Partido de la Revolución Mexicana (PRM) y a la promoción de la política revolucionaria del régimen de Cárdenas (refoma agraria, formación de cooperativas agrícolas e industriales, nacionalización del petróleo).

Esta unidad y militancia revolucionaria fueron gradualmente destruidas por la acción combinada de los empresarios, los políticos traicioneros y la prensa. Contribuyó al triunfo de la campaña, la prolongada costumbre de los campesinos y obreros mexicanos, al paternalismo. Estos, por tradición, buscaron siempre la resolución a sus problemas de la protección de sus derechos, en el apoyo del Presidente de la República y no en su propia e independiente lucha.

El principio del movimiento antiobrerista lo iniciaron los elementos conservadores de México, durante la Segunda Guerra Mundial; se aprovecharon de la política de unidad nacional del tiempo de guerra, para sacar adelante sus intereses personales. Mas tarde los derechistas alcanzaron su más grande triunfo durante la presidencia de Miguel Alemán (1946-1952). El gobierno intervino abiertamente en los asuntos internos de los sindicatos e impuso a los directivos a su gusto; estos líderes obreros se convirtieron en títeres prostituidos del gobierno. Se aprobaron leyes tales como la llamada "de disolución social", las cuales permitieron al gobierno perseguir a los directivos obreros que mostraban militancia y conciencia de clase. En consecuencia, el movimiento obrero quedó dividido en varios fragmentos mutuamente hostiles. Esta división persistió a pesar del empeño subsecuente para unir a los trabajadores en una central obrera pro-gobiernista, el Bloque de Unidad Obrera (BUO).

La brecha en la unidad del movimiento laboral produjo: pérdida de la democracia sindical, corrupción de la mayoría de los líderes sindicales, desorientación de los sindicatos de su objetivo de lucha de clases, constante declinación del valor real de los ingresos de los trabajadores y la pérdida por la clase obrera de su antes poderosa influencia para formularlos y enfrentarse a los problemas nacionales y además populares.

Las condiciones del movimiento obrero mexicano podemos resumirlas de la siguiente forma:

El mismo panorama ha continuado por muchos años: división de las organizaciones sindicales; ausencia en ellas de democracia interna; entronización a perpetuidad del mismo grupo de directivos, quienes frenan las demandas de las masas; constante amenaza de expulsión de su empleo para los obreros que protestan contra las acciones arbitrarias de éstos llamados directivos; participación forzada de los trabajadores en el partido político del gobierno; coerción contra los trabajadores de todas las profesiones y oficinas para que asistan a los actos públicos, con sanciones contra aquellos que no respeten estas órdenes; constante baja de los salarios reales; ausencia de lucha por el mejoramiento económico de las masas laborantes; el concepto de que los salarios deberán solamente ser aumentados un 10 % cada vez que se revisen los contratos colectivos de trabajo, cuando el costo de la vida sea elevada en una proporción mucho mayor.

Un nuevo espíritu de militancia y de deseo de unidad surgió dentro del movimiento obrero durante la administración de López Mateos (1958-1964). Se evidenció la nueva combatividad durante las huelgas ferrocarrileras de 1959 (rotas por el gobierno con el arresto de sus directivos, algunos de los cuales estaban encarcelados aún en 1962) y en los torbellinos internos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). A pesar de todo son criticables las tácticas empleadas por los directivos sindicales en estos asuntos; éstas, fueron oportunistas y ultra-radicales hasta el punto de dañar la lucha obrera y servir así a la causa de la reacción. Así, el sindicato ferrocarrilero fue hecho pedazos en respuesta a sus actos extremos de rebeldía con la declaración de "ilegalidad" decretada por el gobierno, para su huelga. La electa dirección radical de la Sección IX del SNTE fue derrotada

en 1960 y aislada de las otras secciones de su central, cuando intentó inmediatamente usurpar de hecho la autoridad del sindicato nacional completo. En ninguno de estos casos se sirvieron los intereses superiores del movimiento obrero: el interés supremo de la unidad.

Características y metas superiores de la unidad obrera:

Las bases y los propósitos de la unidad sindical son pocas, pero claras y precisas: unidad con independencia respecto a la clase patronal y el gobierno; democracia sindical; solidaridad respecto a las demandas justas de los trabajadores, independientemente de su ideología, de sus creencias y de su afiliación política; estímulo, vigilancia y defensa de las empresas y servicios estatales; lucha sistemática por el desarrollo independiente de México; y relaciones con todas las organizaciones obreras del mundo sin discriminaciones políticas.

2.1.2 Su influencia en el Movimiento Burocrático.

En los meses de junio y julio del año de 1935, el entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, declaró, en dos discursos, que los trabajadores del Estado deberían tener la misma protección legal que los trabajadores particulares; aquella declaración sería la chispa que diera origen a la formación de sindicatos de burócratas.

Los primeros servidores del Estado que iniciaron su agrupamiento en organizaciones de tipo sindical fueron los servidores manuales, es decir, obreros propiamente dichos y empleados de intendencia, tocó a los trabajadores del actual

Departamento del Distrito Federal (limpia, aguas, parques, etc.) ser los primeros en asociarse en defensa de sus legítimos intereses, participando en esa acción los trabajadores de materiales de guerra, hoy Industria Militar.

La formación de las primeras organizaciones, que es el tema que nos ocupa, y la participación amplia y decidida de sus líderes, tenía como primer punto fundamental el detener aquella ola de ceses que acongojaban a todos los trabajadores y sus familias; se aprestaban así a iniciar la defensa de los intereses de los burócratas.

Proseguían las juntas; continuaron las pláticas; crece el interés entre los trabajadores por asociarse; en poco tiempo sumaban más de 30 sindicatos y sus representantes son los que asisten a las reuniones.

Buscan formar entonces organizaciones de segundo grado que agrupen a varios sindicatos para fortalecer su situación. Las organizaciones deciden integrar la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado que presidieron los líderes Roberto Aguilera y Joaquín Barrios, del Sindicato de Materiales de Guerra.

La Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado (primer antecedente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado) se integra como miembro activo del Comité Nacional de Defensa Proletaria, organismo que estaba constituido por todas las agrupaciones obreras de México. Este Comité convocó a una asamblea constitutiva que tenía por objeto formar una Central Única de Obreros y Campesinos de México y que tuvo lugar los días 21 y 24 de julio de 1936. En esta asamblea constitutiva nació la Confederación de

Trabajadores de México, habiendo sido su primer Secretario General el Lic. Vicente Lombardo Toledano". (18)

Las inquietudes continuaron y, como se dijo, la alianza llegó a agrupar en poco tiempo hasta 30 sindicatos; trataron de formar sindicatos separados de los obreros sin mayor éxito, sobre todo, eran aislados, no tomados en cuenta, por temor de los trabajadores manuales de una falta de solidaridad por parte de los trabajadores administrativos.

Se integra un Comité de Solidaridad de los Trabajadores al Servicio del Estado que trata de agrupar tanto a trabajadores manuales como administrativos, que preside el líder Joaquín Barrios Rivera, del Sindicato de Materiales de Guerra y unifica, entre otros Sindicatos, el de los Trabajadores de la Enseñanza del que, en ese entonces, fungía como Secretario General, Octavio Campos Salas. Esta situación en principio, es mal vista por la Alianza de Trabajadores del Estado en virtud de que se acepta la participación de los trabajadores administrativos. Sin embargo, más tarde, la Alianza rectifica su posición al ver y sentir la influencia y presión de quienes realizaban este tipo de actividades.

"Podemos decir que el primer año de lucha fué fructífero en conquista para los trabajadores burócratas, de las que podemos citar entre otras, las siguientes: la suspensión de la ola de ceses que se había desatado, así como las reinstalaciones de todos los trabajadores que habían sido cesados; el movimiento del escalafón, propuesta de los sindicatos, parte de las últimas plazas del personal de obreros e intendencia, así como después, derivado de una protesta pública ante

(18) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Segunda edición. s.e. México, 1974. pp. 87-88.

los diarios capitalinos, se logró el aumento del salario mínimo que era en ése entonces de \$ 0.90 y se incrementó a \$1.50 diarios, en la mayoría de los casos".
(19)

Conjuntamente con la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado, nacen otras agrupaciones de segundo grado tales como: Unión Nacional de Empleados del Gobierno, Alianza de Infanterías de Servidores del Estado y el Ala Izquierda de Empleados Federales.

2.2 Acuerdo sobre la Organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil del 12 de Abril de 1934.

Ante las inquietudes cada vez más numerosas, de los trabajadores del Estado, por la difícil situación que atravesaban, en virtud de que carecían de una ley protectora y que sus condiciones de trabajo eran francamente deficientes, ya que no tenían seguridad social, ni empleo, ni escalafón, ni tiempo extra, ni vacaciones, y si en cambio, despidos masivos a cada cambio de gobierno e, inclusive, reducciones de salarios; el 12 de abril de 1934, el Presidente Abelardo L. Rodríguez, expide un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, mismo que consigna algunas normas protectoras para los servidores públicos, por lo cual este hecho se considera un antecedente del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. El General Abelardo L. Rodríguez expuso como fundamento a este acuerdo, lo siguiente:

(19) Cit por PORRA PRADO, Manuel Germón. Historia del Sindicalismo en México, Segunda edición. México, 1986, p. 115.

El propósito fundamental de la revolución armada, atento a las necesidades palpables del país, fue reivindicar a las clases trabajadoras que se encontraban oprimidas y explotadas por las absorciones irracionales y antipatrióticas.

El trabajador es factor de primera importancia en el desarrollo de la vida pública. Al mejoramiento físico, a la elevación espiritual y a la prolongación de la vida del trabajador, debe el Estado, contribuir en forma construida políticamente.

Hasta ahora está vigente el precepto constitucional, de que el Presidente de la República puede nombrar y remover libremente a todos los funcionarios y empleados de la Administración siempre y cuando el nombramiento no esté determinado de otro modo en la Constitución y otras leyes.

Pero resulta repugnante usarlo omnímodamente, por eso desde septiembre de 1932, di instrucciones a los jefes de las dependencias del Ejecutivo que sólo por causa justa se den de baja a los empleados de la Administración.

Ha llegado la época y la oportunidad de iniciar el cumplimiento de un principio revolucionario, por lo que se deberá implantar la "Ley del Servicio Civil".

Por lo pronto, abdicó a la facultad constitucional que tengo para nombrar libremente a los funcionarios y empleados que dependan del Poder Ejecutivo, instituyo como seguridad de los funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramientos de los servidores del Gobierno; se señalan sus derechos y obligaciones, recompensas y establece en su favor, la garantía que a partir de la

fecha del presente acuerdo y hasta el día último de noviembre de este año (1934) en que terminará mi ejercicio, nadie será removido de un empleo sin causa debidamente comprobada ante la Comisión del Servicio Civil ". (20)

El antecedente jurídico para la formación de los sindicatos de burócratas lo encontramos en el capítulo VI de los artículos 46 y 47 de dicho Acuerdos; a saber:

Artículo 46.- Los funcionarios y empleados comprendidos dentro del Servicio Civil, podrán asociarse en la forma y dentro de los términos que autorizan las leyes; pero cuando esas asociaciones tengan por finalidad la defensa de los intereses a que se refiere este Acuerdo, será condición indispensable para su existencia legal, la aprobación previa de la escritura constitutiva o pacto social, así como de los correspondientes estatutos, por las dependencias del Ejecutivo Federal a que pertenezcan los miembros de la asociación. La autorización se otorgará oyendo el parecer de la Comisión o Comisiones del Servicio Civil respectivas.

Artículo 47.- Se considerará ilícita toda asociación que adopte el paro del trabajo de sus miembros, entre los medios de defensa social; que en cualquiera otra forma la incluya entre sus medios de acción, o cuya actuación contravenga lo dispuesto para este Acuerdo, o por otras disposiciones, a juicio de la Comisión o Comisiones del Servicio Civil respectivas, aprobado por el Jefe Superior de la Dependencia.

(20) FSTSE. Testimonios Históricos. " La lucha por una ley protectora de los trabajadores ". Segunda edición. México, 1982. pp.34-49

Los directores de la asociación y demás responsables, en el caso que prevé este artículo, será separados de sus puestos, sin perjuicios de exigirles las demás responsabilidades legales en que hayan incurrido.

Haciendo remembranza de la influencia que desempeñaron las primeras organizaciones de trabajadores del Estado, para la aprobación de dicho Estatuto es justo decir lo siguiente; que en una vivienda de una venedad de las calles de Arcos de Bolón, de dos piezas, una grande y otra pequeña, era la sede de la "Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado". La pieza grande era el salón de asambleas, con bancas de madera sin pintar, y duras como piedra. La pieza chica era la oficina del Comité Nacional.

Al efectuarse el primer Congreso de la Alianza, ésta se reestructura y toma el nombre de Federación Nacional de Trabajadores del Estado (segundo antecedente de la FSTSE).

Del 4 de agosto al 4 de septiembre del mismo año de 1936, en el anfiteatro Bolívar se realiza el congreso Pro-Unidad de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, aprobándose su Estatuto y se designa al joven obrero del Sindicato de Materiales de Guerra, Joaquín Barrios Rivera, como Secretario General.

Son organizaciones fundadoras de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado las siguientes: Alianza de organizaciones de trabajadores al Servicio del Estado, Alianza de Telegrafistas Mexicanos, Frente Unico de Trabajadores de Caminos, Sociedad Nacional de Empleados Postales, Sindicato Unico de Trabajadores Federales de la S.O.P. , Unión Nacional de Empleados del

Gobierno, Ala Izquierda de Empleados Federales, Unión de Trabajadores de las Secretarías de Relaciones Exteriores, Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda, Sindicato Unico de trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, Organización de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación y Frente Unico de trabajadores Oficinistas. Se adopta el lema "POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES".

En el Congreso Constituyente de la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado, de 1936, se plantea luchar por la incorporación de la burocracia a la Ley Federal del Trabajo, rechazando de paso la pretensión de algunos legisladores para expedir una Ley del Servicio Civil que legalice su penuria y falta de independencia, ya que así impediría su organización sindical.

Es de justicia mencionar que en el nacimiento de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado hubo una importante colaboración de parte de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) que por aquel tiempo la encabezaban Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez, Secretario General y de Organización, respectivamente.

El 17 de marzo se funda el Sindicato de Hacienda y Crédito Público con el nombramiento de Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda.

El 2 de mayo se funda el Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados, con el nombre de: Sindicato de Trabajadores de la Imprenta de la Cámara de Diputados.

El 20 de junio de este año, se funda el Sindicato de la Secretaría de Relaciones Exteriores, con el nombre de Unión de Empleados de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Se continuaban formando más y más Sindicatos que se adherían a la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

• El 25 de junio de 1937 se funda el Sindicato de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el nombre de Unión de Trabajadores del Departamento del Trabajo.

• El 19 de junio de 1937, fue fundado el Sindicato de la Procuraduría General de la República.

• En este mismo año se funda el Sindicato del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, con el nombre de Unión Sindical de los Trabajadores de Pensiones.

• El 13 de julio de este año se funda el Sindicato de Anales de Jurisprudencia con el nombre de Sindicato de Empleados al Servicio de Anales de Jurisprudencia.

• El 31 de julio se fundó el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de la Reforma Agraria con el nombre de Sindicato de Trabajadores del Departamento Agrario.

· El 14 de diciembre del mismo año, se funda el Sindicato del Gobierno del Distrito Federal con el nombre de Sindicato Unico de Trabajadores del Distrito Federal.

2.3 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 5 de Diciembre de 1938.

Una comisión técnica-jurídica designada por la entonces Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FNTE) elaboró el primer proyecto de lo que habría de ser el "Estatuto Jurídico".

Posteriormente, ya con el proyecto en las manos, los dirigentes de la F.N.T.E, inician un arduo peregrinar siguiendo al Presidente Lázaro Cárdenas por varias entidades del país, para que autorizara o hiciera suya la expedición de la primera ley tutelar de los servidores públicos.

Así, en el año de 1938 la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, organizó un mitin, el primero en la historia de los trabajadores del Estado en apoyo al gobierno cardenista, para que se elevara a la categoría de Ley el Estatuto Jurídico. Fue la primera vez que se vieron juntas las organizaciones burocráticas existentes.

Después la Federación libró una lucha muy intensa por lograr la aprobación del Estatuto Jurídico, cuyo proyecto de Ley había sido enviado a la Cámara de Diputados por el C.General Cárdenas. Hay que recalcar por ser de estricta justicia que los diputados que más se distinguieron como férreos defensores

del Estatuto fueron los señores Adolfo Ruiz Cortines, Fernando Amilpa, Margarito Ramírez y Salvador Ochoa Rentería.

La promulgación del Estatuto Jurídico originó acaloradas discusiones en la Cámara de Diputados, llegando al grado de que algunos grupos revolucionarios se oponían a su aprobación. De tales discusiones resultaron frases como las siguientes:

Ni sindicatos de empleados oficiales ni derecho de huelga contra el Estado.

Los conflictos no podrán traducirse en paralización de las actividades.

Es muy grave la aprobación del Estatuto Jurídico.

Esto es una violación potente a la Constitución.

La nueva Ley será un barril de pólvora para el Gobierno y la esclavitud para los trabajadores.

No faltó quien expresara que si se aprobaba el Estatuto Jurídico hablarían "sindicatos de ritmo", refiriéndose a que serían integrados por taquígrafas bien maquilladas y "meneadoras" y por empleados "fills".

No obstante el debate surgido en torno a esta importante cuestión, "el gobierno revolucionario del Señor General Lázaro Cárdenas, expidió el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el que se

consagraron los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, terminando así con una larga etapa de inquietudes, de sobras y de injusticias".(21)

Tocante a los sindicatos de burócratas, encontramos su reconocimiento legal, en el Título Tercero, Capítulo 1, Artículos 45 al 62 de dicho ordenamiento, a saber:

Artículo 45.- Los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, son las asociaciones de trabajadores federales dependientes de una misma unidad burocrática, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Artículo 46.- Dentro de cada unidad sólo se reconocerá la existencia de un solo sindicato y en caso de que concurren varios grupos que pretendan ese derecho, el reconocimiento se hará en favor de la asociación mayoritaria, no admitiéndose, en consecuencia, la formación de sindicatos minoritarios.

Artículo 47.- Todos los trabajadores al servicio del Estado tendrán derecho de formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él en ningún caso, salvo que fueren expulsados.

Artículo 48.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, y si pertenecieren a éstos por haber sido trabajadores de base, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales mientras desempeñen el cargo de confianza.

(21) FSTSE. Testimonios Históriccs. Ob cit. pp. 79-539.

Artículo 49.- Para la constitución de un sindicato y para su reconocimiento bastará con que esté integrado por veinte trabajadores o más y que no exista dentro de la unidad correspondiente otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Artículo 50.- Los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado serán registrados por el Tribunal de Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado los siguientes documentos:

I.- El Acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva de la agrupación.

II.- Los estatutos del sindicato.

III.- El acta de la sesión en la que se haya designado la Directiva o copia autorizada de aquélla.

IV.- Una lista del número de miembros de que se compone el sindicato, con expresión del nombre de cada miembro, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador federal.

En el Tribunal de Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, la no existencia de otra asociación sindical dentro de la Unidad Burocrática de que se trate o que la peticionaria cuente con la mayoría de los trabajadores de esa Unidad, y procederá, en su caso, al registro.

Artículo 51.- El registro de los sindicatos se cancelará en caso de disolución de los mismos o cuando apareciere diversa agrupación sindical que fuere

mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por cualquiera persona interesada, y el Tribunal en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano el asunto.

Artículo 52.- Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todas las garantías sindicales que esta Ley concede. La expulsión sólo podrá dictarse por la mayoría de los socios de cada unidad y previa defensa del acusado o con la aprobación de dos terceras partes de los delegados de los sindicatos.

Artículo 53.- Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

Artículo 54.- El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Artículo 55.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que cumplimiento de esta Ley solicite el Tribunal de Arbitraje.

II.- Comunicar al Tribunal de Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su Directiva o en su Comité Ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos.

III.- Formar parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única Central de los mismos que será reconocida por el Estado.

IV.-Facilitar la labor del Tribunal de Arbitraje en todo lo que fuere necesario, realizando los trabajos que el propio Tribunal les encomiende, relacionados con conflictos del sindicato de que se trate o de sus miembros, que se ventile ante el Tribunal.

V.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades superiores y ante el Tribunal de Arbitraje, cuando así les fuere solicitado.

Artículo 56.- Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso.

II.- Ejercer la función de comerciantes.

III.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

Artículo 57.- La Directiva de los Sindicatos será responsable con éstos y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 58.- Los actos realizados por las Directivas de los sindicatos obligan a éstos, civilmente, siempre que haya obrado dentro de sus facultades

Artículo 59.- Los sindicatos podrán disolverse:

I.- Porque hayan transcurrido el término de duración fijado en el acta constitutiva o en los estatutos.

II.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran, y

III.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 49.

Artículo 60.- La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se regirá por sus estatutos y en lo conducente por las disposiciones relativas a los sindicatos. En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación.

Artículo 61.- Todos los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal de Arbitraje.

Artículo 62.- Las remuneraciones que se paguen a los directores y empleados de los sindicatos y, en general, los gastos que origine el funcionamiento de éstos serán cubiertos en todo caso por los miembros del sindicato de que se trate.

En aquel histórico momento surgía vigorosa la organización sindical predecesor de la hoy FSTSE, logrando establecer las bases de un movimiento democrático y revolucionario, a fin de satisfacer inteligentemente las necesidades más apremiantes de los trabajadores.

Posteriormente, con base en el artículo 55 del Estatuto Jurídico, se constituye la Central Única de los Trabajadores al Servicio del Estado. El Congreso Constituyente de la Federación se inició en la Sala de Conferencias del Palacio de

Bellas Artes el 17 de Octubre de ese año. Participaban cinco delegados por cada uno de los 31 sindicatos representados, entre los que figuraban los viejos y aguerridos organismos que lograron la expedición del Estatuto Jurídico después de una lucha de más de tres años; el 29 de octubre de 1938, queda constituida formalmente la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, con el lema: " POR UN ESTADO AL SERVICIO DEL PUEBLO".

En este año nacen otros sindicatos de trabajadores burócratas que se adhieren a la FSTSE.

El Estatuto Jurídico de 1938, tuvo una vida efímera; fué abrogado por el Nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de fecha 4 de abril de 1941.

2.4 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 4 de abril de 1941.

El Estatuto Jurídico de 1938 estuvo en vigor tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta 1941; en este año, el Presidente de la República, que ya lo era el General Manuel Avila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trató de una reforma al que estaba vigente.

"... en efecto, el contenido general, la orientación política y social y el contenido jurídico del llamado Nuevo Estatuto era enteramente igual al de 1938".(22)

(22) Ob. cit. pp. 76-77.

En la materia que nos ocupa, introdujo como cambio notable, entre otros, la prohibición a los sindicatos de servidores públicos de adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Lo anterior, viene a constituir el antecedente actual del reconocimiento estatal de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) como única central de trabajadores de burócratas reservando nuestros comentarios cuando abordemos el tema de las conclusiones.

El mes de julio de este año, como hecho relevante, se celebró el primer Congreso Ordinario de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

2.5 El Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

El 7 de diciembre de 1959 el Senado de la República recibió una iniciativa del Jefe del Ejecutivo en la que, haciendo especial señalamiento de que se pretende mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se trataba de incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. En los considerandos de la iniciativa se insiste en que "...los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que éstos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajaban para instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, no obstante esa diferencia su

trabajo también debe ser tutelado, por lo que estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123". (23)

En la iniciativa en realidad se recogen las protecciones establecidas en el Estatuto de 1941 que estaba en vigor; se reconoce la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, aunque se dice asimismo que en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, será el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que debe intervenir, para así salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de justicia en el país.

En la sesión en que se dió lectura a la iniciativa "...intervinieron los CC. Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres". (24)

El primero en su intervención, hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y señaló que no obstante los ataques y críticas adversas que recibió la promulgación del Estatuto, los 21 años de vigencia habían ya puesto a la vista que únicamente sirvió para demostrar que sus impugnadores estaban equivocados, que nunca se alteró la paz, que no se estorbó el funcionamiento del Estado, y que el reconocimiento de los derechos y los deberes de los servidores públicos sirvió para el progreso y que en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el rendimiento de éstos era más mejor logrado y terminó pidiendo la aprobación de sus compañeros para la iniciativa.

(23) Ibidem. pp.78-81

(24) Ibidem. pp.81-82.

Terán Mata, por su parte, dijo que la figura jurídica del Estatuto si bien protegía a los trabajadores del Estado, solamente los daba eso, protección legal, pero qué mejor que lograr para ellos una protección de mayor nivel, la constitucionalidad, que los pondría a la altura de los demás trabajadores mexicanos.

Por último, el oaxaqueño Brona Torres señaló la importancia de la iniciativa, equiparable según él a la inclusión del artículo 123 en la Constitución, pues así se evitaría que algún funcionario con distinto sentido pudiera simplemente derogar el Estatuto; hizo señalamiento de notorias diferencias entre los obreros y los servidores públicos, de donde se derivan diferentes condiciones de trabajo y derechos también diferentes aunque no menores.

Al terminar estas intervenciones se turnó la iniciativa a las Comisiones Unidas: Primera de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo, las que emitieron su dictámen el día 10 de diciembre de 1959, que aprobaba la iniciativa; los integrantes de las Comisiones fueron Lic. Mariano Azuela, Lic. José Castillo Tielsmans, Lic. Manuel Ortíz, Leopoldo Sánchez Celis, Samuel Ortega Hernández y Vicente García González.

Con dispensa de trámite fué aprobado el dictámen por unanimidad de votos y pasó a la Cámara de Diputados para cumplir el procedimiento constitucional.

En esta Cámara, las Comisiones Segunda de Puntos Constitucionales integrada por Carlos Guzmán y Guzmán, José Vallejo Novelo, Rafael Espinoza Flores y Jesús Ortega Calderón y la Tercera de Trabajo formada por Ramón Villarreal Vázquez, Blas Chumacero Sánchez y Horiberto Béjar Jáuregui rindieron su Dictámen el día 21 de diciembre de 1959, que se sometió a discusión al día

siguiente; en él se modificó la fracción IX del apartado "B" que se discutía, señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y en la parte inicial suprimió la palabra "y empleados", por considerar que bastaba decir "trabajadores".

El Dictámen fue aprobado en segunda lectura el 23 de diciembre del mismo año, después de la intervención, defendiéndolo, de los diputados Emilio Gandarilla, Arturo López Portillo y José Vallejo Novelo y se devolvió para los efectos pertinentes a la Cámara de Senadores.

A su vez los Senadores, en la sesión del 23 de diciembre de 1959, conocieron el Dictámen de las respectivas Comisiones, aceptando las modificaciones formuladas por los Diputados por considerarlas procedentes. El Dictámen fue aprobado con dispensas de trámites por unanimidad y la iniciativa pasó a las legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente Permanente.

"El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de Origen hizo el cómputo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma constitucional estaba aprobada, tomando el caso a la de Diputados, que como Cámara Revisora, en su sesión del 27 de septiembre de 1960 declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado "B" ya mencionado y se pasó al Ejecutivo para la promulgación, habiéndose hecha la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960". (25)

(25) Ibidem. p.88.

De lo anterior, concluimos que la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado al régimen constitucional tuvo como consecuencia, no sólo el beneficio inmediato de las garantías sociales otorgadas, sino la proyección hacia los servidores públicos de otras naciones.

En términos generales debe decirse que los burócratas quedaron igualados a los otros trabajadores. Ciertamente también que se diferencia en algunos aspectos, de conformidad con la realidad y la finalidad de la función pública, como en el caso del derecho de huelga, limitado sólo a proteger a los trabajadores del incumplimiento generalizado y sistemático de sus derechos.

Con la perspectiva que actualmente tenemos, después de setenta y ocho años de vigencia del texto constitucional, podemos afirmar que en su gran mayoría ha sido respetado y sus principios conforman la prestación de los servicios de los burócratas.

Por otra parte, la evolución del movimiento obrero ha dejado atrás a los servidores del estado.

Sin duda, convendría que éstos participaran en las políticas de remuneración y que existieran, de acuerdo con la inestable época económica en que vivimos, un mecanismo periódico para mejorar los ingresos de los burócratas, dejando atrás la política actual de topes salariales.

El apartado "B" del artículo 123 Constitucional, evidentemente, sólo debe aplicarse a los trabajadores de los poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal, así como la ley reglamentaria.

Sin embargo, la actividad del Estado, los servicios públicos que tiene encomendados y su participación decisiva en la vida económica del país, obligan a ampliar el proemio del texto constitucional, a fin de dar seguridad jurídica a muchos trabajadores mexicanos de instituciones públicas.

La creación del apartado que otorga derechos esenciales a los servidores del estado y las bases de la previsión social para ellos y sus familiares, constituye una decisión política fundamental y el mejor reconocimiento a la dignidad del trabajador público.

2.6 La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Mientras se elaboraba la Ley Reglamentaria, estuvo en vigor el Estatuto Jurídico, es decir, hasta el mes de diciembre de 1963.

...tal como estaba ordenado, se elaboró la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que fué publicada en el Diario Oficial de la Federación correspondiente el día 28 de diciembre de 1963". (26)

Si bien esta Ley superaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente en lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos.

(26) QUINTANA ROLDAN, Carlos. et al. *Legislación Burocrática Federal*. Porrúa. México, 1989. pp. 121-122.

En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

Nos referiremos un poco en detalle al contenido de esta Ley:

El artículo 2o. señala que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Titulares de la Dependencia e Instituciones y los trabajadores de base a su servicio; que en el Poder Legislativo las Directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán esa relación.

Cabe hacer el comentario de que en forma muy clara se está eliminando de la relación laboral a los trabajadores de confianza, ya que es únicamente con los trabajadores "de base" que se entiende establecida. Pero hay algo aún más grave: se pretende con esta disposición si se interpreta literalmente, que la relación es con "el titular" de cada dependencia, lo que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar tal relación, lo que es absurdo; la realidad es que los titulares, que extienden los nombramientos o los firman o autorizan, solamente están actuando como representantes del Ejecutivo, con quien está establecida la relación, como institución no como persona física, que es precisamente lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base.

Pero además el artículo comentado se refiere a los titulares de aquellas instituciones descentralizadas mencionadas en la propia ley, en el artículo 1o.; resulta realmente complicada que en cada caso debe agregarse a la relación mencionada una nueva organización o modificar la ley para casos tan específicos;

sería preferible, lógicamente, que existiera una determinación del tipo de entidades a las que les es aplicable esta ley.

En igual forma el artículo 5o. detalla los puestos que son de confianza; cuando debería establecerse la calidad o característica de éstos o tal vez en forma más fácil, señalarlos a partir de su nivel presupuestal.

En el artículo 8o. se señalan las exclusiones en la protección de la ley, mencionándose a los trabajadores de confianza, los miembros del Ejército y la Armada Nacionales, salvo el personal civil de las industria militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano, así como los que presten servicio civil por contrato o por honorarios.

Es de comentarse, porque parece una verdadera injusticia, que se incluya dentro de los protegidos por la ley a quienes presten servicios como personal de vigilancia en establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; parece injusto porque este personal es puramente operativo y está sujeto a las órdenes de sus superiores, de tal suerte que no existe fundamento para hacerlos aparecer como si pudieran crear o cambiar situaciones generales.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce a los sindicatos de burócratas en su Artículo 67, a saber:

“ Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas por el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.”

2.7 Las Grandes Centrales de Trabajadores.

Las grandes centrales son organizaciones de trabajadores que agrupan nacionalmente a la mayoría de los sindicatos existentes. En nuestro país las representan básicamente la Confederación de Trabajadores de México y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Sirven para ampliar la unidad sindical y por consecuencia, reducir notablemente el número de sindicatos dispersos. Sin embargo, el sindicalismo autónomo no desaparece del todo.

Sus diferencias fundamentales radican en el hecho de que el Estado promueve de arriba hacia abajo y abiertamente la organización de los trabajadores al servicio del Estado (FSTSE) y la reconoce como central única (Ley de Trabajadores al Servicio del Estado), quedando sin alternativa los sindicatos de burocratas que busquen afiliarse a otra central. Por lo que respecta a los sindicatos de trabajadores regidos por el apartado "A" tienen posibilidades formales (Ley Federal del Trabajo) para afiliarse a cualquiera de las centrales obreras existentes: Confederación de Trabajadores de México, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Confederación Revolucionaria de Trabajadores, Confederación Regional Obrera Mexicana; o formar otras. " Esto, desde luego a propiciado la fraccionalización de la clase obrera, hoy aparentemente unificada bajo una organización techo denominada Congreso del Trabajo ". (27) (Ver anexo 1)

(27) FREYRE RUBIO, Javier. Los Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas. Segunda edición. Trillas. México, 1985. p. 222.

2.7.1 La Organización Sindical Nacional de los Trabajadores Burócratas.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), fundada el 5 de diciembre de 1938, respondió al proyecto corporativo del régimen cardenista, a partir del cual se consumó el encuadramiento funcional de las agrupaciones profesionales de los trabajadores en el partido del Estado.

La FSTSE es una Organización Sindical integrada por los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; es una Federación de carácter nacional formada por agrupaciones sindicales que sostienen una plataforma de principios y un programa común para defender profundamente los derechos laborales, económicos, políticos, sociales y culturales de sus integrantes. La FSTSE es síntesis de las luchas de los Servidores Públicos por hacer valer su derecho de libre asociación y se desarrolla bajo un marco jurídico congruente con el estado de derecho del que somos protagonistas y que nos legó la Revolución Mexicana. La constitución, permanencia y el fortalecimiento de la Federación, son muestras de que los trabajadores al servicio del Estado reafirman cada día su conciencia colectiva y practican ayer, hoy y siempre su voluntad unitaria como medio para defender los derechos y representar los intereses de los trabajadores al servicio del Pueblo Mexicano.

Formada originalmente por 29 sindicatos, la FSTSE contaba en 1983 con 46 agrupaciones, que sumaban cerca de 700 mil agremiados. (28) Estas

(28) LEON, Samuel. Revista Mexicana de Ciencias Políticas. "Notas sobre la Burocracia Sindical Mexicana". Año XXI. Nueva Época. No.82. Octubre-Diciembre, 1975. México, D.F. p.225.

Las cifras son, desde luego, estimativas y se han establecido por el siguiente procedimiento: conociendo el número de asegurados directos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y asumiendo que la afiliación a las agrupaciones que conforman la FSTSE es automática, se ha tomado el número de asegurados directos como equivalente al número de afiliados. Este cálculo no está exento de ciertas inexactitudes y sesgos, por ejemplo, la estadística de asegurados directos del ISSSTE incluyen a algunos trabajadores que no están agrupados en la FSTSE, como los universitarios y los pensionistas, aún así, resulta bastante aproximado e indudablemente útil a nuestros propósitos. (Ver anexo 2)

2.7.2 Las Agrupaciones Oficiales.

El Congreso del Trabajo.

Hay una variedad de agrupaciones sindicales oficiales, lo que eventualmente plantea ciertas dificultades al Estado para la puesta en práctica de su política laboral y económica.

Por diversos motivos, entre ellos resolver esta falta de coordinación, se llevó a cabo del 15 al 19 de febrero de 1966 la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado, en la que participaron las Confederaciones Sindicales Nacionales y los Sindicatos Autónomos de éstas de más peso en el país. La Asamblea culminó con la firma de un pacto de unidad, que dio origen al

Congreso del Trabajo (CT). A éste se incorporaron 27 agrupaciones en la fecha de su fundación, y cuyo número aumentó posteriormente". (29) (Ver anexo 3)

Llama la atención el hecho de que en este frente laboral oficialista participen de manera conjunta agrupaciones sindicales que se hayan divididas en otros planos: el estatuto legal del sindicalismo -apartado " A " y apartado " B " del artículo 123 constitucional-, el de la estructura corporativa del partido de Estado -" sector obrero ", "sector popular ". Con todo, destaca la ausencia en el mismo de las agrupaciones sindicales de los trabajadores del campo.

" Al igual que sus predecesores, el Congreso de Trabajo es un organismo coordinador de las direcciones de las agrupaciones sindicales de filiación oficial. Es pues, un cuerpo coordinador de los burócratas de las respectivas agrupaciones sindicales oficiales. Por ello sólo dispone de órganos propios en su plano superior: la Comisión Coordinadora, como órgano de ejecución; la Asamblea Nacional, que se celebra cada cuatro años, y el Consejo Nacional ". (30)

En efecto, el Congreso del Trabajo es una " organización techo " montada sobre la estructura organizativa y de gobierno de todas y cada una de las agrupaciones que lo integran. Ninguna de ellas sufre modificación alguna en su propia estructuración, simplemente envían sus delegados a la Asamblea Nacional, al Consejo Nacional o a la Comisión Coordinadora del CT. Este esquema garantiza, a la vez, la coordinación del sindicalismo oficial y el mantenimiento de los feudos de las burocracias de las disímiles agrupaciones sindicales que conforman el Congreso del Trabajo.

(29) PELAEZ, Gerardo. Situación Actual y Perspectivas del Movimiento Sindical en México. De Nuevo Mundo. México, 1991. p. 66.

(30) Ibidem. p. 49

Congreso del Trabajo (CT). A éste se incorporaron 27 agrupaciones en la fecha de su fundación, y cuyo número aumentó posteriormente". (29) (Ver anexo 3)

Llama la atención el hecho de que en este frente laboral oficialista participen de manera conjunta agrupaciones sindicales que se hayan divididas en otros planos: el estatuto legal del sindicalismo "apartado " A " y apartado " B " del artículo 123 constitucional", el de la estructura corporativa del partido de Estado "sector obrero ", "sector popular ". Con todo, destaca la ausencia en el mismo de las agrupaciones sindicales de los trabajadores del campo.

" Al igual que sus predecesores, el Congreso de Trabajo es un organismo coordinador de las direcciones de las agrupaciones sindicales de filiación oficial. Es pues, un cuerpo coordinador de los burócratas de las respectivas agrupaciones sindicales oficiales. Por ello sólo dispone de órganos propios en su plano superior: la Comisión Coordinadora, como órgano de ejecución; la Asamblea Nacional, que se celebra cada cuatro años, y el Consejo Nacional ". (30)

En efecto, el Congreso del Trabajo es una " organización techo " montada sobre la estructura organizativa y de gobierno de todas y cada una de las agrupaciones que lo integran. Ninguna de ellas sufre modificación alguna en su propia estructuración, simplemente envían sus delegados a la Asamblea Nacional, al Consejo Nacional o a la Comisión Coordinadora del CT. Este esquema garantiza, a la vez, la coordinación del sindicalismo oficial y el mantenimiento de los feudos de las burocracias de las disímiles agrupaciones sindicales que conforman el Congreso del Trabajo.

(29) PELAEZ, Gerardo. *Situación Actual y Perspectivas del Movimiento Sindical en México*. De Nuevo Mundo. México, 1991. p. 66.

(30) *ibidem*. p. 49

2.7.3 Las Agrupaciones Independientes.

Las agrupaciones independientes son aquellas que actúan al margen de los aparatos sindicales oficiales y de su encuadramiento corporativo-estatal, aunque permanecen enmarcadas en el contexto jurídico-laboral vigente. Asimismo, son aquellas que se encuentran libres de cualquier sujeción o tutelaje patronal. Se trata, entonces, de expresiones de un sindicalismo obrero auténtico, distinto del sindicalismo oficial.

El sindicalismo independiente comprende dos expresiones básicas, a saber: a) corrientes democratizadoras e independentistas que actúan en el seno de las agrupaciones oficiales; b) agrupaciones democráticas e independientes en cuanto tales. (31)

Entre las primeras, cabe mencionar el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM); Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STRM); el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud (SNTSS), el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (STSTC), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); a los Comités Obreros que la Unidad Obrera Independiente (UOI) ha logrado implantar en distintos gremios y, a diversos núcleos sindicales del Partido Comunista Mexicano (PCM-PRD).

(31) ALAFITA MENDEZ, Leopoldo. Sindicalismo Independiente en México. "Algunos Iniciladores". 1971-1976. México, 1977, pp. 119.126.

Entre las segundas, la Federación de Sindicatos Universitarios (FSU) - actualmente, Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU); el Frente Auténtico del Trabajo (FAT); el Sindicato de Obreros Libres (SOL), y el Frente Sindical Independiente (FSI) de Yucatán, entre otros.

Las demandas básicas del sindicalismo independiente son: a) aumento de salario y prestaciones, y b) reconocimiento de la personalidad jurídica de las agrupaciones para ejercer la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, que comunmente se haya en manos de las agrupaciones oficiales.

CAPITULO TERCERO

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS DE BUROCRATAS.

Para efectos del presente capítulo, tomaremos como punto de partida el contenido y explicación de las normas que rigen y operatividad que despliegan cuatro sindicatos seleccionados al azar representantes del sindicalismo burocrático, como son: el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; el Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Caminos Conexos y el Sindicato Nacional de Puentes Federales de Ingreso y Caminos Conexos y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional del Deporte.

Se resalta el hecho de que el tema en cuestión y subsecuentes vienen a formar parte como uno de los requisitos obligatorios formales que exigen las Autoridades de Trabajo a fin de otorgar el registro y funcionamiento de los sindicatos de burócratas.

3.1 De los miembros integrantes del Sindicato.

De conformidad con el artículo 6º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, son miembros del sindicato los trabajadores de base que presten sus servicios en la Dependencia y contribuyan al fondo sindical.

3.1.1 Clasificación de los miembros.

- a) Los dirigentes
- b) La base trabajadora.

Conforme vayamos desarrollando el tema, nos referiremos a los dos puntos anteriores.

3.1.2 Requisitos de Ingreso.

- Ser trabajador de base sin haber violado derechos escalafonarios.
- No haber sido expulsado de alguna otra agrupación sindical por conducta antisindical.
- Solicitar por escrito su ingreso al sindicato por conducto del Comité Seccional o Nacional para su aprobación. En su solicitud de ingresos deberán aportar los siguientes datos:
 - a) Nombramiento y categoría.
 - b) Sueldo o salario que disfruta.
 - c) Lugar de adscripción.
 - d) Sexo, edad y domicilio.
 - e) Dos fotografías tamaño credencial.
- Declarar su conformidad para que las cuotas sindicales les sean descontadas por conducto de las oficinas pagadoras.

- No desempeñar puesto de confianza.

3.1.3 Derechos de los Miembros del Sindicato.

- Tener voz y voto en las asambleas ordinarias y extraordinarias de su adscripción.

- Ser electo para cualquier cargo de representación sindical, llenando los siguientes requisitos:

- a) Ser miembro activo del sindicato
- b) Tener una antigüedad mínima de tres años para elección del seccional y cinco años para elección del nacional.
- c) No haber sido expulsado de la organización.
- d) Que durante su actuación sindical no haya violado derechos de los trabajadores individual o colectivamente.

- El trabajador de base que haya sido nombrado en un puesto de confianza, queda suspendido en sus derechos, pero al volver a su puesto de base cesará la suspensión.

- Ser defendido por el sindicato en todos los problemas relacionados con su trabajo.

- Ser apoyado para reintegrarse a su empleo de base después de haber desempeñado un puesto de confianza, siempre que no se haya significado

por hacer labor antisindical y hostil a los trabajadores y que de antemano haya solicitado el permiso sindical.

- Criticar con causa justificada la actuación de los dirigentes sindicales dentro de la asamblea y por conducto de los órganos del mismo.
- Obtener copias de la documentación de los asuntos que le afecten personalmente, previa solicitud por escrito.

3.1.4 Obligaciones de los Miembros del Sindicato.

- Respetar, cumplir y hacer cumplir los estatutos y las disposiciones que se deriven de los mismos.
- Asistir con puntualidad a las asambleas , mítines, manifestaciones, prácticas deportivas y actos culturales y sociales a los que convoque el sindicato.
- Respetar las obligaciones que se deriven del reglamento de condiciones generales de trabajo.
- Cumplir y evitar violaciones a las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a la Ley Federal del Trabajo cuando sea aplicada supletoriamente.
- Cumplir lealmente con las comisiones sindicales que se le confieran.

- Admitir las deducciones que se hacen a su sueldo por concepto de cuotas sindicales.
- Acatar los acuerdos del Comité Ejecutivo Nacional, de los Congresos y Consejos Nacionales Ordinarios y Extraordinarios.
- Tratar invariablemente todos los asuntos sindicales o conflictos de trabajo por conducto de los órganos establecidos al respecto. Solo en casos excepcionales o cuando su importancia así lo amerite, podrán dirigirse al Secretario General.
- Vigilar que los encargados por el Titular de realizar investigaciones o levantamiento de actas administrativas a un compañero, no se excedan en sus funciones y se sujeten a lo dispuesto en Ley dando aviso a la representación sindical.
- No pertenecer a agrupaciones que tengan fines contrarios al sindicato y a los derechos de los trabajadores.
- En caso de huelga, acatar invariablemente las disposiciones de las asambleas.
- Guardar absoluta reserva de los asuntos del sindicato e informar fielmente el resultado de las comisiones que se le confieran y obrar con discreción en todas sus actividades sindicales.

- No tratar dentro de la organización ningún asunto de carácter religioso.
- Evitar por todos los medios el ejercicio del agio.
- Posponer cualquier interés personal o de grupo al interés general del sindicato.
- En caso de pasar a ocupar un puesto de confianza, deberá solicitar al sindicato un permiso anual quedando en suspenso automáticamente sus derechos sindicales.

Ahora bien, por lo que hace a la actuación externa de los sindicatos de Burócratas, con obvias intenciones de control, el Estado los obliga a proporcionarles a las autoridades de trabajo (Artículo 77 de la Ley Burocrática Federal):

- a) Todos los informes que en cumplimiento de esta Ley solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su Directiva, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos.
- c) Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea el sindicato o de sus miembros, proporcionándoles la cooperación que les solicite, y
- d) Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante

el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

- e) Pódrá adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única Central reconocida por el Estado.

Las obligaciones establecidas podemos denominarlas genéricas y no impiden -como así acontece en la mayoría de los casos-, que en los estatutos se establezcan otras diversas obligaciones particulares para cada sindicato, dadas sus características y las de la dependencias o entidad en que actúan.

Las tres primeras se refieren a obligaciones de información, coordinación y apoyo y la cuarta a la de patrocinio o representación de sus agremiados, siempre y cuando así los sea solicitado.

En el sistema de Ley Federal del Trabajo (artículo 375) los sindicatos deben representar a sus miembros sin necesidad de acreditar autorización alguna en ese sentido, y sólo cesarán en esa función cuando el trabajador interesado decida actuar sólo o a través de otro representante.

En el último inciso el Estado hace un control de los sindicatos de burocratas al obligarlos en la realidad, a afiliarse a la FSTSE, orillándolos a organizarse bajo un sistema de sindicalismo de tipo vertical.

Asimismo, encontramos entre otras prohibiciones, las siguientes:

- a) Hacer propaganda de carácter religioso.
- b) Ejercer la función de comerciantes con fines de lucro.

- c) Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.
- d) Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.
- e) Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Las dos primeras fracciones son concordantes con el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, con la salvedad que en el sistema ordinario la prohibición es para intervenir en asuntos religiosos y en materia burocrática no se permite hacer propaganda de tipo religioso.

La prohibición de usar violencia para la afiliación y el fomento de actos delictuosos, se explican en razón de la naturaleza de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores.

Al establecerse la existencia de una central única (sindicalismo vertical), resulta lógica la prohibición de adherirse a otras organizaciones o centrales obreras o campesinas.

3.1.5 Reingreso de los Miembros del Sindicato.

Sólo obedece a causas imputables de voluntad manifestada del trabajador, dando preferencia a los veteranos de guerra, a los pensionados o jubilados, a los de mayor antigüedad; y en general a todo aquel trabajador cuya permanencia en activo no haya generado conflictos con la dependencia o representación sindical.

3.1.6 Renuncias de los Miembros del Sindicato

Es una forma de terminación de la relación de trabajo en forma unilateral del trabajador. Es la dejación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función.

La prestación del servicio no puede ser obligatoria, se trata de un acto de voluntad del trabajador. En consecuencia, si por algún motivo personal el trabajador deja de tener la voluntad de trabajar para el Estado, puede renunciar al puesto.

La Ley Federal de Trabajo señala la obligación de que las renuncias al empleo se ratifiquen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundamentalmente para evitar que en las mismas aparezcan renuncias a derechos esenciales de los trabajadores y que se manifieste libremente la voluntad de tal renuncia, pues no es poco frecuente que dichas renuncias se obtengan mediante presiones de diversos géneros. En el caso de los trabajadores del Estado pudiera darse la misma situación, es decir, que las presiones de jefes inmediatos obligue al trabajador a renunciar sin que esa sea realmente su voluntad. Consideramos que la aplicación supletoria de esta legislación podría hacerse para evitar situaciones de injusticia y la ratificación se realice ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Otro caso es una especie de renuncia tácita: el abandono del trabajo. Esta situación se genera en numerosas ocasiones al terminar alguna licencia o comisión, es decir, a continuación de la suspensión. Al terminar el plazo, por alguna razón personal al trabajador no se presenta a reanudar sus labores, no obstante que las causales de dicha suspensión han desaparecido.

En estas condiciones el representante del titular deberá hacer constar el hecho en una acta administrativa, en presencia de testigos y de la representación sindical. El abandono operará cuando el trabajador deje de presentarse a la reanudación por más de cuatro días consecutivos.

Lo anterior es necesario ya que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha establecido que al patrón, en este caso el Estado "... corresponde probar el abandono...".

3.2 De las Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones de los Sindicatos de Burócratas.

Las Secciones son el órgano representativo del Comité Ejecutivo Nacional y están constituidas por los trabajadores de los diferentes centros de trabajo en los Estados de la República y tienen como jurisdicción la que determina el Comité Ejecutivo Nacional. Las Secciones están estructuradas para su funcionamiento en:

- I. Delegaciones.
- II. Subdelegaciones.

Delegaciones Sindicales.- Son el órgano representativo de la sección y por consiguiente del Comité Ejecutivo Nacional, y se establecen en los centros de trabajo, y tienen como representante a un delegado electo mediante sufragio secreto y directo durando en funciones tres años.

Subdelegaciones Sindicales. Las Subdelegaciones están adscritas a la Delegación Sindical y el Subdelegado es el representante de los trabajadores ante la Delegación.

3.2.1 Naturaleza Jurídica

La Sección Sindical, a diferencia del sindicato que es una persona moral, es un ente representativo por encima de toda discusión de carácter doctrinal, que a través de sus órganos directivos lleva a cabo la actuación y fines de dicha organización en beneficio de sus integrantes, así como del sindicato a que pertenece.

Nuestra legislación burocrática, no prevé la posibilidad de su constitución, dentro de la reglamentación particular de los sindicatos, ni en ningún otro, por lo que la justificación de su existencia debe buscarse en los estatutos de las agrupaciones.

Dicho lo anterior, no tiene mayor problema determinar la falta de personalidad jurídica de las Secciones Sindicales, por lo que únicamente haremos mención al criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que trata de explicar tan debatido problema.

Al particular señala: En efecto, aún cuando las leyes civiles y del trabajo, reconocen la existencia y la personalidad jurídica de los Sindicatos como personas morales, pero no de las Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones del Sindicato que para su mejor funcionamiento intimo se establezcan en los estatutos

de los mismos, razón por la que tales organismos no pueden acudir a juicios por sí mismos. Por otra parte, los distintos tipos de personas jurídicas o morales están expresamente señalados por la Ley, y los particulares no pueden crearlas a su antojo, de tal modo que si la Ley reconoce a los sindicatos una personalidad propia y no a las secciones en que pueden estar divididos, son dichos sindicatos únicamente quienes tienen existencia legal y por lo mismo ser sujetos de derechos y obligaciones.

Agrega, que ante la falta de reglamentación en la Ley de la materia laboral, de las secciones sindicales, que son organismos internos de los sindicatos, emanados de sus estatutos o ley interna, es que se niega su existencia y personalidad jurídica, impidiéndoseles igualmente representar a sus integrantes ante autoridades y terceros en juicio, por lo que deben recurrir en todos los casos extremos en que intervengan, al Sindicato a que pertenecen.

Desde luego que el criterio sustentado por la Suprema Corte, no es determinante, ni mucho menos pone fin al problema, al negar la existencia de las secciones sindicales mismas que son una realidad en nuestro medio laboral, situación que no puede dejar de reconocer.

Consideremos de capital importancia, el analizar la naturaleza jurídica de tales secciones sindicales, o sea, encontrar una justificación de su razón de ser.

Dejamos asentado con antelación, que las secciones sindicales, administrativamente, tienen plena justificación de su existencia, puesto que son los principales auxiliares del sindicato, quien además desconoce los problemas

particulares, el medio, condiciones de trabajo, etc., de cada una de las secciones que integran su sistema.

Recurriendo al auxilio del Derecho Común, nos encontramos que dentro de sus fuentes, concretamente existe el Mandato, en el que el Mandato confiere facultades a un tercero llamado Mandatario, quien realiza el encargo en nombre y representación de aquél, bajo las limitaciones estrictas impuestas en el contrato.

El Código Civil, en su artículo 2546 establece: " El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga ".

Encontramos dos sujetos, el mandante, o sea quien encarga la realización de alguna cosa, y el mandatario, quien lleva a cabo el cumplimiento del mandato conferido.

Vemos también, que el mandato puede ser general o especial, es decir, amplio o limitado a un objeto específico no entrando en mayor detalle al particular por no ser materia de nuestro estudio, el mandato propiamente dicho.

Ahora bien, se podría equiparar la relación jurídica que existe entre el mandante y el mandatario, a la existente entre el sindicato y sus secciones sindicales, pero atribuyéndole caracteres y peculiaridades propias del Decreto del Trabajo, en atención a su naturaleza.

No se puede dejar de reconocer el grave problema que implica el reconocimiento total y absoluto de la autonomía jurídica de las secciones sindicales frente al sindicato del que forma parte, por lo que la solución que se adopta, es conciente de sus alcances y reduce el riesgo a su mínima expresión.

3.2.2 Facultades.

Los representantes sindicales, integrantes del Comité Ejecutivo Seccional, tendrán similares facultades y deberes a las correspondientes Secretarías del Comité Ejecutivo Nacional, en el ámbito de su Sección.

En los cargos que integran el Comité Ejecutivo Nacional deberán estar representadas todas las Secciones Sindicales que conforman el Sindicato salvo que existen un mayor número de secciones que de carteras del Comité Nacional.

3.3 Estructura o Gobierno del Sindicato de Burócratas. Su Funcionamiento.

Se ejerce por medio de los siguientes órganos:

- a) Congreso Nacional.
- b) Consejos Nacionales.
- c) Comité Ejecutivo Nacional.
- d) Comisiones Nacionales, y
- e) Comités Seccionales.

a) Del Congreso Nacional.

La autoridad máxima del sindicato es el Congreso Nacional, el cual se integrará con los delegados electos en asambleas seccionales, en proporción de un delegado por cada diez trabajadores sindicalizados o fracción mayor de cinco, aquellas secciones sindicales que tengan menos de diez miembros, elegirán un delegado.

Para ser delegado a los congresos se requiere ser trabajador de base en pleno goce de sus derechos sindicales y ser electo por la asamblea respectiva; cada uno de los delegados tendrá derecho a voz y a un voto. El Comité Ejecutivo Nacional y Comisiones Autónomas tendrán voz y voto en los Congresos.

El Congreso Nacional podrá ser ordinario o extraordinario. El primero se reunirá al cumplir tres años de ejercicio el Comité Ejecutivo Nacional, contados a partir de la fecha que éste haya sido electo, en tanto que el segundo se celebrará cuando así lo exijan las necesidades del sindicato, la convocatoria respectiva deberá darse a conocer a los trabajadores con diez días de anticipación a la fecha de su celebración, y no comprenderá asuntos generales.

Las convocatorias para los Congresos Nacionales Ordinarios deberán darse a conocer con treinta días hábiles de anticipación y contendrán la orden del día a que deberán sujetarse, la fecha de celebración y lugar, éste será convocado invariablemente por el Comité Ejecutivo Nacional o por las Comisiones Nacionales de Vigilancia y de Honor y Justicia en los términos de los estatutos.

Son legales los Congresos convocados en los términos de los estatutos con asistencia cuando menos de las dos terceras partes de los delegados, cuando se reúna el quórum, el Comité Ejecutivo Nacional decidirá sobre la procedencia del mismo, siendo obligatorio para todos los acuerdos que se tomen, excepto cuando se trate de la disolución del sindicato, la suspensión de funciones y declaración de huelgas, en que es necesario el voto de las dos terceras partes de los miembros sindicales.

Los delegados electos a los Congresos se registrarán ante el Comité Nacional, o a quien haya lanzado la convocatoria hasta dos horas antes de la fecha del Congreso, presentando el acta de elección para que les expidan las constancias de admisión correspondiente.

Los Congresos serán instalados por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional o por quien haya lanzado la convocatoria.

El Congreso elegirá dos comisiones dictaminadoras de credenciales integradas cada una por Presidente y dos Vocales; la primera dictaminará sobre la documentación de todos los delegados, excepto de quienes la componen; y la segunda dictaminará sobre los documentos de quienes componen la primera exclusivamente. Este dictámen se leerá en primer término para su aprobación en su caso.

Constando el quórum, el Secretario General del Comité Nacional o quien haya convocado, en los términos de los estatutos, hará la declaratoria oficial de constituido el Congreso, eligiendo la mesa de debates integrada por un Presidente, un Secretario y dos Escrutadores; procediéndose de inmediato a la

aprobación o modificación de la orden del día, y una vez aprobada, a desahogar cada uno de los puntos.

A los Congresos Nacionales Ordinarios o Extraordinarios, no podrán concurrir trabajadores en calidad de delegados fraternales.

Para que los acuerdos de los Congresos Nacionales sean legales y por lo tanto obligatorios, deberán ser aprobados por lo menos por la mitad más uno de los delegados legalmente acreditados que estén presentes, excepto en los casos de expulsión, de reformas de los estatutos o disolución del sindicato, en que se requerirá el voto cuando menos de las dos terceras partes de los delegados al Congreso.

Los miembros del sindicato y los órganos directos, sean nacionales o seccionales, están obligados a acatar los acuerdos que tomen en los Congresos Nacionales.

Las ponencias que presenten los delegados o las secciones deberán hacerlo por escrito y con dos copias, para someterse al estudio y consideración de los Congresos Nacionales, deberán ser entregadas al Comité Ejecutivo Nacional con quince días de anticipación por lo menos, a la fecha en que se celebre el Congreso.

Al terminar la elección de dirigentes nacionales, el Presidente del Congreso Nacional o la persona en quien delegue sus facultades, tomará la protesta a los que resultaron electos.

Satisfechos los requisitos de la elección y previa protesta que rindan los nuevos directivos sindicales, éstos entrarán en funciones a partir de la terminación de dicho Congreso.

En términos del Artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, queda prohibido en el seno del sindicato todo acto de reelección en el mismo puesto.

El presidium del Congreso Nacional levantará acta en la que conste el desarrollo de los trabajos y los acuerdos tomados, la que deberá ser firmada por todos los miembros del mismo. El Comité Ejecutivo Nacional en funciones, deberá enviar un ejemplar del acta a cada una de las secciones sindicales, dentro de los treinta días siguientes a la celebración del Congreso, sin perjuicio de enviar dentro del mismo término un boletín informativo sobre los trabajos desarrollados en el Congreso.

Una vez clausurado el Congreso Nacional, el original del acta que se levante será enviada por el Comité Ejecutivo Nacional electo, al H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para cumplimentar lo establecido en el artículo 77, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El carácter de delegados termina en el momento en que se clausura el Congreso Nacional.

El Comité Ejecutivo Nacional y los cuerpos directivos salientes, tienen un plazo improrrogable de un mes para entregar al Comité Ejecutivo electo, todos

los valores, bienes y documentos propiedad de la organización que tengan a su cargo.

Los gastos que origine la celebración de los Congresos Nacionales, serán a cargo del Comité Ejecutivo Nacional y Comités Seccionales.

Son facultades del Congreso Nacional:

- 1.- Elegir de entre los delegados a los integrantes de la mesa de debates, en los Congresos Nacionales Ordinarios o en los Extraordinarios convocados por el Comité Ejecutivo Nacional. El Presidente del presidium siempre lo será el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional en funciones.
- 2.- Conocer y dictaminar sobre el informe del Comité Ejecutivo Nacional, de la Comisión Nacional de Vigilancia o de la Comisión Nacional de Honor y Justicia.
- 3.- Conocer, estudiar y resolver lo conducente sobre los problemas que afecte a los trabajadores o asuntos que sean de interés para la organización, para cuyo efecto podrá nombrar las Comisiones de trabajo que estime pertinentes.
- 4.- Reformar los estatutos.
- 5.- Trazar la política sindical que debe seguir la organización.
- 6.- Elegir y remover libremente a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional.
- 7.- Elegir y remover libremente a los miembros de la Comisión Nacional de Vigilancia; de la Comisión Nacional de Honor y Justicia.
- 8.- Conocer de la disolución del sindicato.
- 9.- Declarar la huelga de acuerdo con lo que establecen los artículos 99 y demás relativos de la Ley Federal Burocrática.
- 10.- Conocer y resolver lo relativo a la expulsión del sindicato de algún miembro del mismo.

11.- Establecer o modificar la cotización sindical, ya sea ordinaria o extraordinaria y acordar las inversiones y uso del fondo sindical y el de resistencia.

b) De los Consejos Nacionales.

A la mitad de cada período sindical, se celebrará un Consejo Nacional de Sindicato, con objeto de recibir el informe del Comité Ejecutivo Nacional, de la Comisión Nacional de Vigilancia y Comisión Nacional de Honor y Justicia sobre las actividades desarrolladas y de recoger las opiniones e iniciativas del Consejo sobre la forma de resolver los problemas que afecten a los trabajadores y al sindicato, incluyendo ponencias relativas y reforma de estatutos, las que de aprobarse deberán someterse a la consideración del próximo Congreso Nacional.

Los Consejos Nacionales se integrarán con los Secretarios del Comité Ejecutivo Nacional; los Presidentes de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia y con los Secretarios Generales de las Secciones si los hubiere, los que tendrán el carácter de delegados con derecho a voz y voto.

El Consejo Nacional será convocado por el Comité Ejecutivo Nacional con un mes de anticipación y deberá reunir los mismos requisitos que para los Congresos Nacionales. Los Consejos se celebrarán en la Ciudad de México, Distrito Federal, a menos que el Comité Ejecutivo Nacional en pleno considere necesario efectuarlos en lugar diferente; en cuyo caso dicho lugar se señalará en la convocatoria respectiva.

El Consejo Nacional siempre será instalado y presidido por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, integrándose el presidium con los demás miembros de dicho Comité.

El Comité Ejecutivo Nacional deberá levantar acta en la que conste el desarrollo del Consejo Nacional, al terminar el evento deberá entregar un ejemplar de ella a cada uno de los delegados.

En ningún caso el Consejo Nacional podrá destituir o elegir a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional o de los Comités o Comisiones Nacionales, ni reformar los estatutos, pues esto es facultad exclusiva de los Congresos Nacionales.

Para la instalación del Consejo Nacional se requerirá que estén presentes por lo menos las dos terceras partes de los delegados que deben asistir al acto. Después de la instalación, el quórum legal para sesionar será el cincuenta por ciento más uno de los delegados, el mismo se requiere para que los acuerdos aprobados sean válidos.

c) Del Comité Ejecutivo Nacional.

Es el órgano de gobierno del sindicato que representa el interés general de sus miembros y es el ejecutor de los acuerdos sindicales. Se integra de los dirigentes que a continuación se mencionan:

- 1.- Secretario General.
- 2.- Secretario del Trabajo y Conflictos.

acto. Después de la instalación, el quórum legal para sesionar será el cincuenta por ciento más uno de los delegados, el mismo se requiere para que los acuerdos aprobados sean válidos.

c) Del Comité Ejecutivo Nacional.

Es el órgano de gobierno del sindicato que representa el interés general de sus miembros y es el ejecutor de los acuerdos sindicales. Se integra de los dirigentes que a continuación se mencionan:

- 1.- Secretario General.
- 2.- Secretario del Trabajo y Conflictos.
- 3.- Secretario de Organización y Prensa.
- 4.- Secretario de Finanzas.
- 5.- Secretario de Relaciones Públicas.
- 6.- Secretario de Prestaciones
- 7.- Secretario de Acción Femenil.
- 8.- Secretario de Acción Juvenil.
- 9.- Secretario de Fomento Deportivo y Cultural.
- 10.- Secretario de Actas y Acuerdos.
- 11.- Secretario de Promoción y Capacitación Administrativa.
- 12.- Secretario de Previsión Social.
- 13.- Secretario de Pensiones, Jubilaciones e Indemnizaciones.

1.- Secretario General.

Son atribuciones y obligaciones del Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, las siguientes:

- Representar legalmente al sindicato y al Comité Ejecutivo Nacional.
- Presidir la delegación del sindicato ante los Congresos de la FSTSE.
- Actuar como representante del sindicato en todos los actos en que participe.
- Resolver los problemas cuya solución inmediata no permita acuerdo previo con el resto de los secretarios del Comité, Asambleas y Congresos, responsabilizándose ante éstos de dichas resoluciones.
- Firmar en unión del Secretario que corresponda la documentación y correspondencia del sindicato y formular la orden del día de los plenos del Comité Ejecutivo Nacional.
- Presidir los plenos del Comité Ejecutivo Nacional en los que tendrá voto de calidad en los casos de empate.
- Autorizar las actas de los plenos del Comité después que las mismas hayan sido aprobadas.
- Coordinar las actividades de los secretarios del Comité Ejecutivo Nacional.

- Coordinar las actividades de las diversas Comisiones que hayan sido nombradas, sea por el Comité Ejecutivo Nacional, Asambleas, Consejos o Congresos.
- Autorizar toda la documentación relativa a movimientos de fondo del sindicato conjuntamente con el Secretario de Finanzas.
- Nombrar y remover libremente a los asesores técnicos y jurídicos del sindicato.
- Convocar con el Secretario de Organización y Propaganda a Plenos, Asambleas, Consejos y Congresos Sindicales.
- Notificar al H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje y a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del estado, los cambios del Comité Ejecutivo Nacional en los términos del artículo 77, fracción I.

2.- Secretario de Trabajo y Conflictos.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Trabajo y Conflictos:

- Asumir junto con el Secretario General la representación del sindicato en todos los conflictos individuales y colectivos.
- Sustituir al Secretario General en sus faltas temporales.

- Despachar la correspondencia a su cargo.

3.- Secretario de Organización y Prensa.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Organización y Prensa las siguientes:

- Llevar un registro de los miembros que constituyen el sindicato por lista alfabética, con los datos personales de cada uno.
- Convocar y organizar los Congresos, Consejos y Plenos del Comité Ejecutivo Nacional, junto con el Secretario General.
- Diseñar y distribuir la propaganda para dar a conocer las reformas a las leyes tutelares de los trabajadores del Estado.
- Desarrollar una amplia propaganda para inculcar entre los trabajadores el espíritu de estudio, disciplina y solidaridad.
- Organizar conferencias para orientar a los trabajadores socialmente.
- Será responsable en unión del Secretario General, del órgano periodístico del sindicato.
- Promover la debida organización conforme a lo establecido en los estatutos.

4.- Secretario de Finanzas.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Finanzas, las siguientes:

- Recibir las cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, registrarlas en el libro de caja y depositarlas en la institución bancaria que acuerde el pleno del Comité Ejecutivo Nacional.

- Retirar del banco, conjuntamente con el Secretario General, los fondos que demande el funcionamiento sindical; hacer los pagos y guardar los comprobantes correspondientes.

- Llevar la contabilidad en libros auxiliares y registros que se consideren convenientes e informar mensualmente al Comité Ejecutivo Nacional sobre el manejo de los fondos.

- Auxiliar al Secretario General para la publicación e información de los fondos que deberá rendir a los Congresos.

- Procurar que la aplicación de los egresos sea en beneficio exclusivo del sindicato y sus trabajadores.

5.- Secretario de Relaciones Públicas.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Relaciones Públicas:

- Mantener e incrementar las relaciones establecidas por el sindicato con organizaciones afines.

- Tramitar lo relativo a las Convenciones en que deba participar la agrupación.

- Llevar un registro de las agrupaciones con que se mantengan relaciones.

- Mantener e incrementar las relaciones con los sindicalizados que tengan en suspenso sus derechos sindicales por ocupar puestos de confianza o elección popular.

- Solicitar, previo acuerdo del Comité Nacional, la solidaridad y cooperación de las organizaciones de trabajadores del país para la resolución de los conflictos o el desarrollo de su acción.

6.- Secretario de Prestaciones.

Son obligaciones del Secretario de Prestaciones:

- Elaborar y coordinar los programas que tiendan a resolver el programa habitacional.

- Auxiliar en la gestión de créditos hipotecarios a los trabajadores que lo soliciten para obtener los beneficios del FOVISSSTE.

- Intervenir en los trámites necesarios, hasta obtener resultados positivos y lograr el fácil acceso a la adaptación de artículos de primera necesidad.
- Representar al sindicato ante las autoridades del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- Mantener informado al sindicato sobre las reformas legales en materia de seguridad social.

7.- Secretario de Acción Femenil.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Acción Femenil, las siguientes:

- Pugnar porque se respeten los postulados legales vigentes en materia de igualdad jurídica y política del hombre y la mujer.
- Luchar porque la mujer tenga capacitación adecuada, participando en cursos de interés especial para ella y coordinando la labor con las otras Secretarías del Comité.
- Estudiar los problemas específicos de la mujer trabajadora, proponiendo soluciones adecuadas para que exista un vínculo de solidaridad con base en igualdad efectiva, tanto en el seno del sindicato, como en los centros de trabajo.

- Promover el establecimiento de guarderías infantiles en los centros de trabajo, tomando en consideración el número de madres trabajadoras al servicio del organismo.

- Ser parte activa de la Comisión Femenil de la FSTSE, colaborando en las acciones tendientes al mejoramiento de la mujer que desempeña funciones dentro del organismo.

- Organizar conferencias cívicas y médicas, así como festivales de orden social y cultural que origine la participación de la mujer en el área sindical.

8.- Secretario de Acción Juvenil.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Acción Juvenil, las siguientes:

- Coordinar sus actividades con el Secretario de Fomento Deportivo y Cultural, para que conjuntamente desarrollen sus funciones.

- Realizar encuestas entre los trabajadores jóvenes, miembros del sindicato, para conocer su pensamiento en relación con las actividades de esta Secretaría y sus opiniones para mejorarlas.

- Coordinar sus actividades con la Comisión Juvenil de la FSTSE para la realización de todas aquellas gestiones tendientes al mejoramiento de la juventud burocrática por el camino de la capacitación y participación.

- Promover el establecimiento de guarderías infantiles en los centros de trabajo, tomando en consideración el número de madres trabajadoras al servicio del organismo.

- Ser parte activa de la Comisión Femenil de la FSTSE, colaborando en las acciones tendientes al mejoramiento de la mujer que desempeña funciones dentro del organismo.

- Organizar conferencias cívicas y médicas, así como festivales de orden social y cultural que origine la participación de la mujer en el área sindical.

8.- Secretario de Acción Juvenil.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Acción Juvenil, las siguientes:

- Coordinar sus actividades con el Secretario de Fomento Deportivo y Cultural, para que conjuntamente desarrollen sus funciones.

- Realizar encuestas entre los trabajadores jóvenes, miembros del sindicato, para conocer su pensamiento en relación con las actividades de esta Secretaría y sus opiniones para mejorarlas.

- Coordinar sus actividades con la Comisión Juvenil de la FSTSE para la realización de todas aquellas gestiones tendientes al mejoramiento de la juventud burocrática por el camino de la capacitación y participación.

- Realizar campañas tendientes a erradicar las adicciones que afecten la condición física, moral y social de la juventud.
- Organizar centros culturales y clubes para agrupar a la juventud y mejorar su nivel social, cultural y deportivo.

9.- Secretario de Fomento Deportivo y Cultural.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Fomento Deportivo y Cultural:

- Estimular a los trabajadores con actos y programas deportivos y culturales que permitan su superación.
- Intervenir en todos los actos deportivos y culturales en que participan los trabajadores.
- Coordinar las acciones deportivas y culturales de los trabajadores para que se alcancen las metas del programa del sindicato.

10.- Secretario de Actas y Acuerdos.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Actas y Acuerdos, las siguientes:

- Tomar a su cargo la administración de las oficinas sindicales.

- Recibir y registrar las actas de los Plenos, Congresos, Consejos, Asambleas Seccionales y Delegaciones, informes y acuerdos de las Secciones Sindicales y Delegacionales.

- Recibir, registrar y tumar la documentación a la Secretaría del Sindicato, así como la correspondencia y archivo.

- Llevar un libro de actas del sindicato y tenerlo al corriente.

- Mantener al corriente los libros de actas de los Congresos Generales, Consejos y Plenos del Comité, así como de las Asambleas Seccionales y Delegacionales.

- Dar lectura a la órden del día de los Plenos, así como firmar la correspondencia conjuntamente con el Secretario General.

- Llevar el registro de los bienes muebles e inmuebles del sindicato, foliándolos y entregándolos al final de cada período.

- Mantener actualizada la estadística del sindicato.

- Poner a disposición de la Comisión Nacional de Vigilancia cada mes, la documentación necesaria para facilitar el trabajo de ésta y proporcionar todos los datos que la misma necesite.

11.- Secretario de Promoción y Capacitación Administrativa.

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Promoción y Capacitación Administrativa, las siguientes:

- Programar cursos de actualización y capacitación en todos los niveles de la clase trabajadora, para coadyuvar a la mejor coordinación, organización y funcionamiento de la administración.
- Pugnar porque los agremiados gocen de todas las acciones que el Gobierno Federal establezca para el mejoramiento del personal al servicio del Estado, por virtud de la reforma administrativa.
- Promover ante la Comisión Nacional Mixta de Escalón, a los agremiados que hayan asistido a cursos de capacitación administrativa, como justo reconocimiento a sus esfuerzos de superación.
- Promover que los agremiados disfruten de la capacitación a través de becas.
- Estudiar todas las disposiciones que existan y que en lo futuro se dicten, en relación con la capacitación y difundirlas oportunamente entre todos los trabajadores.
- Procurar que quienes hayan obtenido alguna capacitación administrativa, reciban estímulos en numerarios o de otra índole.

12.- Secretario de Previsión Social.

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Previsión Social, las siguientes:

- Vigilar y pugnar por la integridad de los miembros del sindicato y por su buena salud.
- Pugnar por el establecimiento de servicios médicos y dentales adecuados, dentro de los centros de trabajo, para casos de emergencia.
- Proponer todas las medidas de seguridad e higiene que sean convenientes adoptar en los centros de trabajo, en los lugares de habitación y recreo, a fin de reducir al mínimo enfermedades y accidentes.
- Mantener la inviolabilidad de las condiciones generales de trabajo y de los preceptos de la ley, convenios, reglamentos y disposiciones en lo que se refiere a previsión social, higiene, servicios médicos y riesgos de trabajo, procurando su mejoramiento constante en beneficio de los agremiados.
- Procurar que los médicos oficiales que se designen para cada caso, presten una pronta y efectiva atención a los trabajadores y que rindan con toda oportunidad los dictámenes que proceda.
- Cuidar que en todo caso de accidente o enfermedad profesional, se formule la documentación comprobatoria necesaria para promover la reclamación respectiva, hasta obtener para el trabajador la atención médica a que tiene derecho, más el pago de la indemnización, en su caso.

- Promover todo lo necesario para que los miembros del sindicato puedan obtener con la rapidéz necesaria, las prestaciones a que tiene derecho ante el ISSSTE, en materia de Previsión Social.

- Pugnar porque la atención médica se imparta en forma efectiva a los familiares de los miembros del sindicato.

- Pugnar porque los hijos de los trabajadores, mayores de 18 años, que esten incapacitados física o mentalmente reciban el debido servicio médico y medicamentos en el ISSSTE hasta que se recuperen; de igual manera a los estudiantes hijos de los trabajadores, que dependan económicamente de los mismos, hasta que terminen sus estudios.

- Luchar porque todos los trabajadores miembros del sindicato estén amparados por el seguro de vida colectivo de los trabajadores del Gobierno Federal.

- Vigilar que la Aseguradora Hidalgo S.A., pague a la brevedad posible el seguro en caso de fallecimiento de algún miembro del sindicato.

- Tramitar todo lo relativo a constancias y hojas de servicios a los trabajadores que las soliciten, ante la autoridad correspondiente.

- Pugnar por el establecimiento de guarderías de los hijos de los trabajadores, en las que impartan servicios en forma efectiva y adecuada.

- Luchar porque el monto del concepto de despensa sea aumentado para hacerlo acorde con la realidad económica que enfrentan los trabajadores.

13.- Secretario de Pensiones, Jubilaciones e Indemnizaciones.

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Pensiones, Jubilaciones e Indemnizaciones, las siguientes:

- Realizar las gestiones correspondientes ante el ISSSTE para que las prestaciones que se otorguen sean proporcionadas adecuadamente.
- Vigilar que la Aseguradora Hidalgo S.A., pague a la brevedad posible, el seguro de vida en caso de fallecimiento de algún miembro del sindicato.
- Tramitar todo lo relativo a constancias y hojas de servicios a los trabajadores que las soliciten, ante la autoridad correspondiente.
- Cuidar que en todo caso de accidente o muerte, se formule la documentación comprobatoria necesaria para promover la reclamación respectiva, hasta obtener para el trabajador o familiar la indemnización.

d) De las Comisiones Nacionales.

1.- Comisión Nacional de Vigilancia.

Es autónoma, esta integrada por tres miembros electos en la misma forma y fecha que el Comité Nacional, durarán en el cargo tres años y no podrán ser reelectos en la Comisión, pero si podrán ocupar otro cargo de elección.

Los miembros de la Comisión Nacional y Vigilancia que hubieren sido electos en la forma extraordinaria y hayan permanecido en el cargo seis meses o más, no podrán ser reelectos, pero si podrán ocupar otro cargo de elección.

Para su funcionamiento deberá tener un Presidente y dos vocales. Las resoluciones que tomen serán por mayoría y en caso de empate tendrá voto de calidad.

La falta temporal o definitiva de algunos de los miembros de vigilancia será cubierta de la siguiente manera:

- 1.- En ausencia del Presidente en forma temporal, la cubrirá el primer vocal.
- 2.- El Presidente cubrirá temporalmente la falta de cualquier vocal.
- 3.- Por ausencia definitiva, se convocara a nuevas elecciones.

Son atribuciones y obligaciones de la Comisión Nacional de Vigilancia las siguientes:

- 1.- Vigilar que los dirigentes sindicales cumplan con los estatutos y legislación vigente, y con los acuerdos de Congresos, Asambleas y Plenos.
- 2.- Hacer recomendaciones al Comité Ejecutivo Nacional sobre lo que considere benéfico para el fortalecimiento y buena marcha del sindicato.
- 3.- Atender o resolver sobre los asuntos a quejas que reciba de las secciones o delegaciones sindicales miembros del sindicato del Comité Nacional, practicando las averiguaciones que procedan y sugerir las medidas que deban aplicarse.
- 4.- Todas las Secretarías del Comité Nacional y miembros de la Comisión Nacional de Honor y Justicia, secciones sindicales y delegaciones sindicales, están obli -

gados a proporcionar los informes y documentos que solicite la Comisión de Vigilancia en la práctica de las investigaciones en relación con acusaciones que se presente en contra de dichos órganos sindicales.

2.- De la Comisión de Honor y Justicia.

También es autónoma, integrada por tres miembros electos en la misma fecha y forma que el Comité Ejecutivo Nacional; durarán en el cargo tres años y no podrán ser reelectos en la Comisión, pero sí podrán ocupar otro cargo de elección.

Los miembros de la Comisión de Honor y Justicia que sean electos en forma extraordinaria y hayan ocupado el cargo por seis meses o más, no podrán ser reelectos, pero sí podrán ocupar otro cargo de elección.

Para su funcionamiento deberá tener un Presidente y dos vocales. Las resoluciones que tome serán por mayoría; en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

La falta temporal o definitiva de alguno de sus miembros será cubierta conforme a lo señalado a los estatutos.

La Comisión Nacional de Honor y Justicia tiene facultades plenas para citar y hacer comparecer a los miembros o dirigentes del sindicato; para practicar todas las diligencias que sean necesarias para esclarecer los asuntos que se les sometan.

Son Obligaciones y Atribuciones de la Comisión de Honor y Justicia.

- 1.- Conocer y resolver sobre apelaciones que interpongan los miembros, respecto a sanciones impuestas por el Comité Nacional, Seccional y Delegacional.
- 2.- Conocer y formular dictámen de los asuntos que el Congreso disponga y someter lo que el Comité Nacional le encomiende.
- 3.- Velar por el mantenimiento de la dignidad y honor de la agrupación y sus miembros.
- 4.- Emitir dictámen sobre la suspensión parcial o total de cualquiera de los Comités Sindicales.
- 5.- Asistir a los Congresos con voz y voto.
- 6.- Emitir dictámen de los asuntos que le tramiten la Comisión de Vigilancia.
- 7.- Conocer de las consignaciones que el Comité Ejecutivo Nacional o Comisión Nacional de Vigilancia hagan sobre la disciplina, falta de lealtad a la organización o conducta dolosa de los miembros y Secretarios del Comité Nacional Seccional o Delegacional o Comisiones Nacionales, que se aparten de sus funciones y quebranten la unidad violando los estatutos o entorpeciendo los trabajos del sindicato.
- 8.- Conocer y emitir dictámen en los casos de suspensión de derechos sindicales, la inhabilitación y suspensión de cargos.

La Comisión de Honor y Justicia emitirá dictámen sobre los asuntos que se le turnen en un término no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha en que se haga de su conocimiento el caso.

e) De los Comités Seccionales.

Para ser miembro del Comité Ejecutivo Seccional, se requiere tener una antigüedad no menor de tres años como empleado de base, tener acreditada membresía sindical, estar en pleno goce de sus derechos sindicales, así como no haber disfrutado de licencia sin goce de sueldo cuando menos un año antes de la elección.

El Órgano Ejecutivo Seccional lo constituye un Comité integrado por las siguientes Secretarías:

- 1.- Secretaría General.
- 2.- Secretaría de Trabajo y Conflictos.
- 3.- Secretaría de Organización y Prensa.
- 4.- Secretaría de Finanzas.
- 5.- Secretaría de Prestaciones y Previsión Social.
- 6.- Secretaría de Fomento Deportivo y Cultura.
- 7.- Secretaría de Actas y Acuerdos.
- 8.- Secretaría de Promoción y Capacitación Administrativa.

Si el número de integrantes de una Sección no alcanza a cubrir estos cargos, el Comité se reducirá según las circunstancias, distribuidas adecuadamente las funciones de las Secretarías.

Los Comités Seccionales serán electos en asambleas con representantes del Comité Ejecutivo Nacional y a través de voto directo y previa convocatoria del Comité Ejecutivo Nacional lanzada con treinta días hábiles de

anticipación. Los electos durarán en su cargo tres años y no podrán ser reelectos en el mismo.

Los miembros de los Comités Ejecutivos Seccionales que actúen en un ejercicio sindical, podrán cubrir cualquier cargo sindical, salvo el puesto que hayan desempeñado. Los Secretarios que hayan sido electos en forma extraordinaria y permanecido por seis meses o más en el desempeño de su cargo, se encuentran en la misma situación prevista en el párrafo anterior.

Cada Comité Seccional sólo podrá ejercer su ejercicio inmediata y directa dentro de sus áreas de trabajo correspondiente.

Atribuciones y Obligaciones de los Comites Seccionales.- Para evitar ser reiterativos mencionaremos que son casi idénticos a los del Comité Ejecutivo Nacional con la diferencia de que funcionan a nivel Seccional.

3.4 De las Asambleas.

Se dice que la Asamblea es el órgano supremo del sindicato. El sindicato aspira a reunir a la totalidad de los miembros para que deliberen sobre sus problemas y adopten las resoluciones convenientes. En la imposibilidad de lograrlo, los estatutos determinan cuántos miembros del sindicato constituyen quórum para celebrar la Asamblea, para deliberar y adoptar válidamente resoluciones.

La Asamblea es un cuerpo deliberante cuyas determinaciones obligan a la totalidad de los asociados. Es la institución democrática por excelencia. La

soberanía radica en los miembros del sindicato, ellos se gobiernan por sí mismos, crean las normas del grupo y las imponen y llegado el caso sancionan a los infractores. Sus acuerdos son generales, pero radican en el asentamiento expresado en la Asamblea; cuando no se concurre a ella se le considera tácita, y heterónomo si se expresa opinión en contrario.

3.4.1 Forma de convocarlas, época de celebración, quórum para sesionar.

Entre los requisitos que podemos señalar como necesarios para que una asamblea tenga legalidad y sus acuerdos sean válidos, aparecen los siguientes:

a) Convocatoria y orden del día, la convocatoria debe contener lugar, día y hora de la celebración de la asamblea correspondiente; el orden del día que va a tratarse, haciendo notar que normalmente no es posible el tratar y discutir asuntos que previamente no hayan sido incluidos en dicha convocatoria y en la orden del día deberán detallarse punto por punto y en forma pormenorizada los asuntos a tratar;

b) La convocatoria deberá ser lanzada y firmada preferentemente por todo el Comité Ejecutivo o en su defecto por las personas encargadas de esa función en el estatuto correspondiente;

c) Quórum. Para que las determinaciones acordadas en asamblea tengan validez y obliguen a sus miembros a respetarlas, es necesario que asistan el número mínimo de integrantes fijados para reunir este requisito, es costumbre que el quórum se determine en los estatutos, exigiendo la asistencia cuando menos de la

mitad más uno de los miembros activos que integren el sindicato, bien que asistan personalmente o se hagan representar por un apoderado en términos del derecho común;

d) Capacidad de los asistentes; es decir, que se encuentren gozando cabalmente de todos sus derechos y prerrogativas sindicales, que no se encuentren impedidos por alguna sanción o corrección disciplinaria;

e) Acuerdos mayoritarios; lo que quiere decir que las decisiones tomadas por la asamblea hayan sido acordadas por mayoría o sea la mitad más uno de los asistentes a dicha asamblea;

f) El acta, será necesario levantar versión taquigráfica del acta de asamblea donde conste: 1.- Día, hora y lugar en que la asamblea debe verificarse. 2.- Orden del día, resumen de asuntos tratados y de las discusiones relativas. 3.- Transcripción literal de las proposiciones que se hayan formulado y de los acuerdos tomados. 4.- El acta de asamblea deberá ser firmada por el presidente de los debates en unión del Comité Ejecutivo.

El secretario de actas y acuerdos del sindicato, tiene entre otras, la obligación de vigilar que las actas de asambleas sean firmadas por el Comité Ejecutivo Nacional así como archivarlas en forma cronológica.

3.4.2 De las ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias son aquellas que se celebran periódicamente, en tiempos fijos, para tratar los asuntos normales de la agrupación, entre los cuales principalmente se mencionan la elección del Comité Ejecutivo.

Las asambleas extraordinarias son aquellas que se convocan para tratar asuntos urgentes e imprescindibles en la marcha normal de la organización, mismas que requieren una atención inmediata, no siendo posible esperar la celebración de la asamblea ordinaria más próxima.

3.5 De las elecciones y votaciones.

La fracción IX del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo menciona el procedimiento de elección de la directiva, mismo que deberá ser, según nuestro punto de vista, en votación directa y mediante sufragio secreto, además de lo contemplado por los estatutos sindicales.

Para el Congreso correspondiente, las Secciones elegirán oportunamente sus Delegados a razón de uno por cada diez trabajadores. Las Secciones con menos de diez trabajadores tendrán derecho a un Delegado.

Cuando la convocatoria a un Congreso incluya la elección del Comité Ejecutivo Nacional, el Secretario de Organización recibirá las solicitudes del registro de candidato por el sistema de planillas que incluyan todos los puntos. En el orden en que las reciba las publicará y encargará a la Secretaría correspondiente su difusión en todo el Sindicato, identificándolo con el color que escojan los solicitantes.

La inscripción de planillas será suspendida veinticuatro horas antes de la hora señalada para la instalación del Congreso.

En el Congreso, la elección del Comité Ejecutivo se hará por el voto secreto de los Delegados, previa exposición del programa de trabajo por cada planilla. Será declarada triunfadora la planilla que obtenga la mayoría simple. El Comité electo tomará posesión "x" día y mes del año de la elección.

Para la elección de los Comités Ejecutivos Seccionales se seguirá el mismo procedimiento, en lo conducente por la Asamblea Seccional; la difusión de las planillas se harán para efectos electorales en la Sección y para conocimiento e información en todo el Sindicato.

La participación en las elecciones de los dirigentes es su derecho que, de ninguna manera puede serle negado al agremiado, aunque no siempre haga uso de él. Lo que vemos como una grave equivocación es que ese derecho es facultativo, quedando en entera libertad de practicarlo o no, lo que lleva a que una pequeña minoría sea la que comanda en el sindicato.

El ejercicio del derecho a participar en las elecciones debiera ser obligatorio, pues al mismo tiempo que puede evitar muchos males, va formando conciencia en los afiliados de su situación dentro de la organización; y ese derecho a elegir lleva implícito el de ser elegido. Las condiciones para ser electo son más estrictas que para ser sólo miembro. Encontramos dos restricciones principales para formar parte de la directiva, y ellas son las de ser menor de dieciséis años y ser extranjero.

3.5.1 Requisitos e Impedimentos para ocupar cargos sindicales.

- a) Ser miembro activo del sindicato.
- b) Tener una antigüedad mínima de tres años para elección del Seccional y cinco años para elección del Nacional.
- c) Que durante su actuación sindical no haya violado derechos de los trabajadores individual o colectivamente.

Impedimentos, son dos:

- a) Los trabajadores menores de 16 años.
- b) Los extranjeros. Al respecto, interpretando a contrario sensu este precepto, tenemos que concluir que sí se pueden sindicalizar los trabajadores extranjeros con la limitación de que no pueden formar parte de las directivas sindicales.

3.6 Del período de duración de los cargos sindicales.

Los miembros que integran el Comité Ejecutivo tienen, normalmente, una duración limitada en su gestión, la que usualmente fluctúa entre uno y tres años, existiendo agrupaciones que señalan el período de mandato de la Directiva con un máximo de seis y otros hasta seis años, siendo de suponer que para estar acorde con la duración del Poder Ejecutivo en nuestro país.

La regla es que los miembros no deseen que sus directivos se etemicen en la Directiva del Sindicato, lo que significa que van contra el principio de

la reelección en los cargos sindicales. Se pueden presentar tres situaciones en relación con la reelección.

- a) Que los estatutos prohíban la reelección.
- b) Que los estatutos autoricen expresamente la reelección, y
- c) Que los estatutos sean omisos al particular, es decir, que ni prohíban o autoricen la reelección.

Nuestra legislación positiva no fija límite mínimo ni máximo para la duración del mandato del Comité Ejecutivo, los estatutos deben señalar con toda precisión cual es el tiempo de gestión de la Mesa Directiva.

En el primer supuesto, si contraviniendo la prohibición expresa del estatuto se reelige a toda o parte de la directiva, carece de validez el acuerdo en ese sentido, por que se está violando una disposición expresa del estatuto, mismo que fue aprobado y sancionado por la asamblea general, debiéndose respetar la ley interna, por el más elemental principio de orden, además, no se puede modificar libremente su régimen interno, ya que para eso existe un procedimiento previamente establecido.

En el segundo caso planteado, independientemente de que sea o no benéfica la reelección, habiendo disposición expresa que la autorice, no representa ningún problema el que se reelijan algunos o todos los miembros de la Directiva.

En el tercero y último caso que se planteó, debe de entenderse que a falta de reglamentación expresa sobre la reelección de los miembros de la organización en los cargos directivos, dicha reelección puede floverse a cabo,

partiendo del principio general de derecho, en el sentido de lo que no está prohibido, está permitido, puede llevarse a cabo o realizarse.

CAPITULO CUARTO

PATRIMONIO DEL SINDICATO

Este es un tema bastante delicado, en el sentido de que se está hablando de dinero, y más aún, del sueldo aportado por los trabajadores, pues son sus cuotas sindicales las que contribuyen principalmente a la composición del patrimonio de la organización sindical, que a su vez forma la base de sostenimiento de dicha agrupación.

Se ha pretendido en múltiples ocasiones establecer una comparación entre los impuestos públicos y las cuotas sindicales, con lo que estamos de acuerdo, pues mientras unos son decretados por el Poder Legislativo en base a la fracción VIII del artículo 73 constitucional, las otras son también "decretadas" por la directiva, claro, en una democrática asamblea.

Lo que no es posible es dar un encauzamiento al patrimonio distinto para el que fue acordado; pues ello sería una dura traición a la confianza de los trabajadores depositada en su órgano defensor, como lo es el sindicato. Por ello es que se deja en completa libertad por parte del legislador, para que el gremio administre y lleve cuentas de su propio patrimonio, así como de la liquidación del mismo, la cual debe llevarse a cabo de una manera justa y equitativa.

4.1 Bienes que lo Constituyen.

El patrimonio del sindicato se constituye por las cuotas acordadas por los trabajadores, por los bienes muebles e inmuebles que sean propiedad directa de la organización, así como los que en el futuro adquiriera para el cumplimiento de sus funciones o para el otorgamiento de beneficios de carácter social o recreativos para los trabajadores, así como los fondos recaudados por concepto de donaciones o legados hechos en su favor.

Cabe recordar, que es obligación del Comité Ejecutivo Nacional y los demás organismos que integran el sindicato, cuando concluyan sus representaciones, hacer entrega de los bienes y fondos sindicales a su cargo, a los representantes que los sustituyen seguido de una entrega en forma detallada, en un máximo de treinta días hábiles.

4.1.1 Adquisición

La adquisición de los bienes será a través de la cuotas sindicales que reciba de sus agremiados o por la donación y solidaridad que se haga a su favor.

Los bienes adquiridos por las secciones que por cualquier motivo desaparezcan, se considerarán parte del patrimonio sindical y será el Comité Ejecutivo Nacional quien decida su asignación o administración.

En la adquisición y disposición de algún bien mueble o inmueble, deberán firmar en forma mancomunada el Secretario General y el de Finanzas.

4.1.2 Administración

Todos los bienes del Sindicato serán administrados por el Comité Ejecutivo Nacional y por los Comités Ejecutivos Seccionales en su ámbito correspondiente.

El Secretario de Finanzas en unión del Secretario General como miembro de la Directiva, son responsables de la información de la administración de los bienes del Sindicato, debiendo informar a la asamblea del estado de los mismos, cada tres meses.

Los bienes del sindicato serán administrados por los Secretarios General y de Finanzas del Comité Ejecutivo Nacional y serán los responsables de hacer entrega en forma detallada y comprobada físicamente a quienes los sustituyan.

4.1.3 Disposición

Ningún funcionario sindical o miembro del Sindicato podrá disponer de los bienes para beneficio personal. Solamente los Comités Ejecutivos Nacional y Seccionales podrán disponer de los bienes en beneficio de la organización sindical.

En relación a estos dos temas (Administración y Disposición), diremos que en la práctica, los bienes propiedad del Sindicato son utilizados indiscriminadamente por sus representantes para beneficio personal o bien, para apoyo de actos de solidaridad a grupos disidentes del Estado.

Proponemos adicionar un apartado en la Legislación Burocrática para imponer a los integrantes de la directiva, la obligación de responder con su propio patrimonio de las deudas contraídas que dejen insolventes en virtud de que son los dirigentes los que manejan los fondos del sindicato.

4.2 De las Cuotas Sindicales.

Se ha hecho costumbre fijar un porcentaje del sueldo o salario, del 1 hasta el 5 %, según el volumen de ingresos y el tipo de actividad. No podrán ser elevadas hasta el grado de ser "confiscatorias", concepto de permitido por la Constitución respecto de las que impone el Estado y que por mayoría de razón se deberá aplicar a los sindicatos.

Las cuotas pueden ser ordinarias (las que originan pagos regulares y sirven para los gastos ordinarios del sindicato: arrendamientos, mueblería, sueldos, energía eléctrica, teléfonos, papelería, mensajería, compensaciones a dirigentes, servicios a sus miembros, etc.), y extraordinarias (para hacer frente a gastos no previstos o que excedan lo previsto, como reparaciones inusitadas, etc.).

También se acostumbra tomar de la cuota ordinaria una parte para el Comité Central y otra para la Sección, si el sindicato está organizado de esa manera, y aun destinar una parte a la Federación.

Se establecen con carácter obligatorio, las siguientes cuotas:

- a) Cuota sindical ordinaria.
- b) Cuota sindical extraordinaria.

La cuota sindical ordinaria se empleará como expresamos anteriormente para cubrir el presupuesto que demande el funcionamiento del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, de las Secciones sindicales y las Delegaciones Sindicales, así como para incrementar los fondos sindicales de resistencia.

Los miembros del sindicato aportarán por concepto de cuota ordinaria el 2% de su salario íntegro y deberá ser entregado al Secretario de Finanzas, la aportación de las cuotas, las más de las veces, se prorrateará de la siguiente manera:

- a) El .7=35% para las Secciones Sindicales o Delegaciones Sindicales
- b) El .2=10% para la F.S.T.S.E.
- c) El .1=5% para el Fondo de Resistencia
- d) El 1.0=50% para el Comité Ejecutivo Nacional

Las cuotas extraordinarias serán fijadas conforme lo decidan las dos terceras partes de los agremiados, en Asamblea General.

Respecto a la obligación de los trabajadores para aportar cuotas al sindicato diremos que no todos tienen obligación; sólo la tienen aquellos sindicalizados en el tiempo y forma que determinen los estatutos.

4.3 De la Liquidación del Patrimonio Sindical

Es un paso posterior a la disolución y a la cancelación del sindicato, durante el cual es necesario que subsista con un carácter temporal. Con la disolución se cancela el registro del sindicato, se extinguen los beneficios o ventajas que otorgaba la persona moral a sus miembros y en cambio subsisten aquellas obligaciones de sus integrantes que se encuentren vencidas y no cumplidas.

La liquidación consiste en el procedimiento a seguir para distribuir los fondos de la agrupación.

Los miembros de una agrupación sindical no tienen responsabilidad personal con su patrimonio particular, respecto de las deudas contraídas por la persona moral con los terceros, esto en función de que la agrupación tiene naturaleza propia y no se le puede equiparar por ejemplo con una sociedad, en donde sí existe obligación de los socios de responder con su patrimonio personal por las deudas de la misma, si ésta no puede cumplir con sus deudas, con su pasivo, con los fondos y valores que constituyen su patrimonio social.

En caso de disolución del sindicato, se hará su liquidación en la siguiente forma:

a) Salvo acuerdo expreso en contrario de la Asamblea, actuarán como liquidadores las personas que, a la fecha de la disolución, desempeñen los cargos de Secretario General y Secretario de Finanzas; quienes, conjuntamente y bajo su responsabilidad, formarán un inventario de los bienes muebles del sindicato y una relación del activo y pasivo del mismo, cubrirán los adeudos pendientes y recabarán las cantidades y bienes de que resulte acreedor el sindicato.

Dicha Comisión liquidadora deberá comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la disolución del sindicato dentro de los diez días siguientes a la fecha en que fue decretada por la Asamblea, acompañando por duplicado el acta de la misma, debidamente autorizada por la Comisión Ejecutiva.

En caso de una disolución voluntaria de la persona moral, es perfectamente válido que la autoridad que la registró conozca sobre su disolución y de sus efectos, sin necesidad de mandamiento judicial. La disolución, mientras no se haga la petición respectiva ante la autoridad registradora únicamente produce efectos entre sus integrantes, más no ante terceros.

Puede haberse acordado la disolución cumpliendo los requisitos legales y estatutorios, pero para que surta efectos en forma definitiva y ante terceros se requiere la petición respectiva acompañando la documentación levantada para tal efecto con lo que la autoridad competente procederá a la cancelación del registro.

Practicada la cancelación del registro en los libros y en el expediente respectivo, desaparece la persona moral del medio jurídico, es el fin de una actuación como agrupación quedando únicamente pendiente su liquidación.

b) El fondo de ahorro se distribuirá de inmediato, aplicándolo a favor de sus beneficiarios, en las proporciones correspondientes; y no podrá ser afectado y disminuido por ningún otro concepto.

c) El fondo social es el que se establece por acuerdo de la Asamblea para sufragar los gastos de emergencia de la agrupación y únicamente se impone a los trabajadores que de una manera expresa manifiestan su conformidad, con

arreglo a lo dispuesto por los estatutos .Se distribuirá a prorrata entre los afiliados en forma proporcional a la antigüedad de los mismos, como socios activos.

d) Los bienes muebles e inmuebles propiedad del sindicato se destinarán a los fines que la asamblea designe; y, en su defecto, pasarán al patrimonio del Estado.

CAPITULO QUINTO

DE LA RESPONSABILIDAD SINDICAL

Los artículos 251 y 252 de la Ley Federal de Trabajo afirmaban:

Artículo 251. La Directiva será responsable para con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo sean los mandatarios en el derecho común.

Artículo 252. Las obligaciones contraídas por la Directiva de un sindicato, obligan a éste civilmente, siempre que aquélla obre dentro de sus facultades. (32)

Nada de eso se dispone en la ley de 1970, tal vez debido a disposiciones del Código Civil que fueron proscritas como una fuente directa del derecho del trabajador, habida cuenta de que su función y su finalidad son diferentes de las de aquél derecho.

Lo cierto es que esas normas, como principios generales, no dejan de operar en el derecho del trabajador, en virtud del artículo 17, el cual las reconoce como fuentes a falta de disposición expresa. En resumen, podrían plantearse dos campos de responsabilidad: los desvíos de poder y los excesos de poder. La res -

(32) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. H. Congreso de la Unión. México, 18 de agosto de 1931. p. 18.

ponsabilidad es personal de quien así actúe, toda vez que el órgano sindical, además de su elemento subjetivo, la persona que lo encarna, tiene el elemento objetivo de la órbita de competencia.

Mientras el directivo actúe dentro de su competencia, obliga al sindicato no sólo en el derecho civil, sino en el respectivo campo del derecho donde surja la obligación.

Faltaría considerar la posibilidad de que además de la responsabilidad civil, administrativa, fiscal o laboral, se finque la responsabilidad administrativa laboral a que se refiere el Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, "Responsabilidades y Sanciones", entre las que figuran, según el artículo 1002, la imposición de multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general por violaciones a normas de trabajo no especificadas en la ley, salvo que se trate de un trabajador para el que, según el artículo 21 constitucional, no podrá exceder la multa de una semana laboral independiente de las responsabilidades propias del incumplimiento de obligaciones.

5.1 Delitos y faltas Sindicales.

Son las siguientes:

- 1.- Alterar el orden de una Asamblea o Congreso.
- 2.- Presentarse a la Asamblea o Congreso en estado de obriedad, o bajo los efectos de alguna droga enervante, psicotrópica o alcohólica.

3. No acatar las disposiciones del Presidente de debates.
4. Alterar el orden de los actos públicos a que concurre el Sindicato.
5. Dejar de concurrir sin justificación a las Asambleas Sindicales o Congresos.
6. Dejar de concurrir a los actos organizados por el Sindicato.
7. Celebrar individualmente arreglos con los que violen las disposiciones de los estatutos.
8. Amenazar o realizar actos de violencia en agravio de otros trabajadores.
9. Calumniar a los miembros del Sindicato.
10. Atacar de cualquier forma el decoro o prestigio sindicales.
11. Divulgar los asuntos o acuerdos sindicales. Cuando la divulgación se haga entre personas o en circunstancias que puedan perjudicar al sindicato.
12. Entorpecer el funcionamiento del sindicato en cualquier forma.
13. Otras de igual naturaleza.

Se tendrán como agravantes para señalar una falta y aplicar la sanción respectiva:

1. La categoría sindical del miembro que la cometa.
2. Si al nombrarlo abusa de las facultades de que goce o de la confianza que en ellos se hubiere depositado.
3. Si para el cometido de la falta hubieran intervenido varias personas.
4. La reincidencia de las faltas cometidas.
5. La gravedad de las consecuencias de la falta.
6. Todo empleado de base que desempeñe funciones de confianza y perjudique con sus acciones a los sindicalizados, podrá ser separado de sus

derechos sindicales sin necesidad de Asamblea o Congreso, bastará que lo decrete la Comisión de Honor y Justicia, y posteriormente se deberá informar al Congreso.

5.2 Medidas Disciplinarias.

Es una sanción que deriva del "poder" autónomo (sancionador, financiero, de gestión, etc.) del sindicato y éste, a su vez, se asienta en la libertad de constitución y de ejercicio del mismo, dentro de la legalidad.

Debe figurar en los estatutos la conducta que constituyó infracción y la sanción que corresponda a cada una, así como el procedimiento para imponerla.

Los miembros del sindicato que violen las disposiciones establecidas en los estatutos o que no acaten las resoluciones de los Congresos Generales, Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, así como los acuerdos del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Nacionales de Vigilancia y de Honor y Justicia correspondientes, se harán acreedores a las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación apercibimiento y laldo ante la asamblea de que se trate.
- c) Suspensión de derechos sindicales.
- d) Expulsión del sindicato.

Por cualquiera de los casos anteriores, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato

correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de algunas de las causas graves, el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminado los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

5.3 Procedimientos Disciplinarios.

La aplicación de las sanciones, no incluye la aplicación simultánea de aquellas otras a que se hubiere hecho acreedor.

Para determinar las sanciones, se tomará en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes y agravantes del caso.

Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por la Comisión Nacional de Honor y Justicia.

La Comisión Nacional de Vigilancia tomará en conocimiento todos los casos señalados y previo estudio los turnará con su dictámen correspondiente a la

Comisión de Honor y Justicia para que en su caso se le aplique la sanción correspondiente por conducto del Comité Ejecutivo Nacional.

En el ámbito laboral, cuando a un trabajador se le ha aplicado una medida disciplinaria sucede que el Comité de Vigilancia rendirá un dictámen, y se le dará oportunidad al trabajador de ser oído y hacer valer sus pruebas y defensas.

5.4 Suspensión de Derechos Sindicales.

Los miembros del sindicato o del Comité Ejecutivo que cometan actos que pongan en peligro la estabilidad del sindicato o que incurran en la malversación de fondos, se harán acreedores según sea el caso, desde la suspensión de sus derechos sindicales, hasta la expulsión del sindicato.

Las sanciones establecidas serán decretadas por la Asamblea, pero en casos urgentes en que pueda quebrantarse la integridad del Sindicato por la dilación, podrá aplicarlas el Comité Ejecutivo y las someterá a la aprobación de la Asamblea.

Por malversación de fondos debemos entender el desvío o desfalco de recursos financieros que los representantes sindicales cometan en contra de sus representados.

Procederá la suspensión de los derechos sindicales, hasta por treinta días, según la gravedad de la falta, y por acuerdo de la asamblea, en los siguientes casos:

a) Por la impuntualidad en el pago de las cuotas sindicales obligatorias.

b) Por reincidencia en cualquiera de las faltas que hayan motivado una amonestación.

c) Por actos contrarios a la disciplina o a la solidaridad sindical.

La suspensión es la interrupción temporal de los derechos sindicales del trabajador, pero sin terminar o extinguir la relación de trabajo existente.

5.5 Motivos y Procedimientos de Expulsión.

El legislador se decidió a regular la forma de aplicación de la expulsión en la siguiente forma:

1º. Los estatutos expresarán concretamente, los motivos de expulsión, los procedimientos a seguirse y la forma y términos en que se oirá al trabajador.

2º. Conocerá de la expulsión la asamblea expresamente convocada para ello -del sindicato o de la sección-. a la que concurrirán personalmente los sindicalizados, sin que puedan hacerlo por medio de mandato; emitirán su voto directamente, no por escrito ni previamente al momento en que se someta la expulsión a la resolución de la asamblea.

3º. La asamblea oirá al trabajador, examinará sus pruebas y las que se aporten; decretará la expulsión en su caso.

4º La expulsión decretada sólo producirá efectos si se aprueba por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, lo que quiere decir que si la expulsión se acuerda por la asamblea legalmente constituida, pero el número de miembros que votó por la expulsión es inferior a las dos terceras partes, la misma se someterá a la aprobación de quienes no concurrieron a la asamblea.

5º Si los sindicatos están formados por secciones, la asamblea de la sección a la que pertenezca el trabajador inculpado, conocerá, de acuerdo con las bases anteriores de la expulsión; el acuerdo que la decreta se someterá a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato. Se colige por el texto que la expulsión se someterá a los trabajadores en lo personal y no a la secciones, fórmula contraria al régimen de las asambleas.

Para efectuar la expulsión de alguno de los miembros del sindicato, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

- Que la expulsión sea fundada en denuncia hecha por algún miembro del sindicato y aprobada por la mayoría de los miembros del mismo.
- Que la expulsión se efectúe y decrete de acuerdo a los casos expresamente consignados en los estatutos.
- Que el trabajador afectado sea oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- Que el Congreso conozca de las pruebas que sirvan de base a la denuncia y las que ofrezca el afectado para que resuelva en definitiva.

Cuando los miembros dejan de cumplir con las disposiciones contenidas en los estatutos, quedan sujetos a las sanciones que en su caso se encuentren dispuestas. En la mayoría de los estatutos sindicales encontramos que las sanciones a las cuales pueden hacerse acreedores los miembros, varían desde una amonestación escrita o verbal, hasta la misma expulsión del sindicato, pasando por la suspensión de sus derechos, suspensión temporal en su trabajo y la remoción de los cargos directivos en la organización.

El legislador estableció que la expulsión sólo podrá decretarse por los cargos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; lo anterior por la razón de que, siguiendo al sindicato un proceso muy similar al penal, aquí debe regir el principio general de derecho de que no hay delito ni pena sin ley, ya que los derechos fundamentales de los trabajadores deben asegurarse y no pueden quedar al arbitrio, ni de las autoridades públicas, ni de los órganos de las agrupaciones sindicales.

Insistiendo en el argumento de que el procedimiento de expulsión de los miembros de un sindicato se asemeja al proceso penal que se le sigue a un delincuente, de acuerdo a la Constitución, es por ello que la comisión redactora pensó en el segundo párrafo del artículo 14 de la Carta Magna el cual reza: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". De lo anterior se infiere que ningún miembro del sindicato podrá ser expulsado de su trabajo, sino mediante juicio seguido ante el tribunal previamente establecido y en el cual, se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento. Ese tribunal previamente establecido lo

conforma la asamblea de trabajadores que se reunirá con el propósito de conocer de la expulsión en una asamblea extraordinaria. La asamblea se erige en un tribunal, algo así como lo establecido en los artículos 74 fracción V y 76 fracción VII de la Constitución, a través de los cuales el Poder Legislativo se erige en Gran Jurado para declarar si ha o no lugar a proceder contra alguno de los funcionarios públicos que gozan de fuero constitucional, cuando sean acusados por delitos del orden común.

Es indudable que, al permitírsele al trabajador ser oído en defensa y de ofrecer sus pruebas que sirvan de base al procedimiento, y de los cuales conocerá la asamblea, si está respetando la garantía de audiencia contenida en las fracciones V y IX del artículo 20 constitucional.

Con la intención de que sean los mismos trabajadores del sindicato los que, a través de la asamblea decidieran sobre la expulsión, el legislador estableció la participación activa de los miembros al señalar que aquellos no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito; además, la mayoría de los estatutos sindicales establecen, como una de las obligaciones de todo agremiado, su puntual asistencia a las asambleas. Aún así, puede que no asistan todos los trabajadores, por ello es que la expulsión deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Los efectos de la expulsión del trabajador sindicalizado se reducirá a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se

requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

De aplicarse la expulsión de manera indebida, el sindicato responderá por los salarios que el trabajador dejó de percibir, quedando el Titular responsabilizado de instalarlo de inmediato en el empleo. En la práctica se afirma, cuando el sindicato es importante el Titular cubre esta carga disfrutando la organización, de absoluta impunidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se deben actualizar los Sindicatos de Burócratas en su estructura y en sus relaciones internas, intensificando el proceso de democratización, participación y unidad fraternal, pero sobre todo, crear una conciencia sindical entre sus afiliados, para evitar que desde el exterior se infiltren en el seno de las agrupaciones los consejos de los aventureros, oportunistas, demagogos y provocadores que encuentran un clima propicio para su labor divisionista.

Explicar con paciencia, pedir que se expongan las ideas que todos tengan, trabajar de acuerdo con los estatutos, analizar los principios, las diferencias políticas que puede haber, consideradas como concepciones de lucha, y no contestar a la agresión verbal o a la injuria de la misma manera. En la medida en que los miembros tengan una idea clara de lo que es su organización, de cuáles son sus tareas verdaderas, sus objetivos, sus deberes, sus derechos, y también lo que no deben hacer, se restablecerá la vida normal de un núcleo sindical, formando una conciencia transparente entre sus afiliados. Las relaciones actuales requieren tener interlocutores sociales que representen en verdad el sentir de las bases trabajadoras.

SEGUNDA.- Debe desaparecer de una vez por todas un acostumbrado vicio, consistente en solapar o sostener abiertamente la eternización de los líderes sindicales, irregularidad no por la permanencia prolongada en sí

misma, sino por la serie de vicios que incuba; entre otros muchos, elevar a los líderes al pedestal de lo indispensable.

TERCERA.- Se debe suprimir todo tipo de control gubernamental, derogando la exigencia burocrática e inconstitucional del registro de los sindicatos, para con ello, respetar su autonomía.

CUARTA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado adopta el sistema de sindicalización única; en cada dependencia sólo puede haber un sindicato, el cual solamente podrá afiliarse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por la propia Ley Burocrática. El sindicalismo único, visto como medida para evitar que la fuerza sindical se disperse y atomice, contrario a lo que se pudiera pensar, no ha dado lugar, por regla general, a sindicatos sólidos, participativos y de avanzada.

QUINTA.- La capacidad de negociación del sindicato de burócratas está muy desdibujada. El artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado dispone que las condiciones de trabajo serán fijadas por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato. Proponemos que, para que exista una capacidad real de negociación entre Sindicatos de Burócratas y Gobierno es que se debe derogar no sólo el mencionado artículo 87, sino todo el apartado "B" de nuestra Constitución Política, de tal manera que pase a formar parte de un solo apartado, es decir, que ése nuevo apartado comprenda tanto a trabajadores en general como empleados del gobierno; con las características que actualmente tienen los trabajadores del apartado "A" pero mejoradas en éste nuevo

apartado que se denominaría "único". Consecuentemente la fusión elevada a rango constitucional evitaría dolores de cabeza de por vida para el movimiento burocrático debido a que en la realidad, para que exista una conquista económica, el dirigente de la FSTSE debe negociar por no llamar "suplicar" al Jefe del Ejecutivo conceda mejorar el nivel de vida de sus representados., que la mayoría de las veces son traicionados; sin lugar a dudas, otro tema digno de tesis por investigar.

Así pues, derivado de la anterior consideración, sugerimos que exista una auténtica Contratación Colectiva de las Condiciones Generales de Trabajo, pues la Ley no lo menciona en forma alguna y segundo, de no conseguirse ésto, que pasara a formar parte de un sólo apartado.

SIXTA.- La Ley Burocrática establece un mecanismo por el cual los sindicatos pueden objetar sustanciamente las condiciones generales de trabajo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Este recurso puede interponerse después de que el Titular de la Dependencia fijó las condiciones, pero no supone la participación del sindicato en la determinación de las mismas; se trata de una especie de derecho de crítica, cuya procedencia queda a la apreciación de la autoridad jurisdiccional citada, cuando el sindicato considere que las condiciones de trabajo fijadas no son satisfactorias.

Proponemos que los sindicatos de burócratas junto con el Titular de la Dependencia tengan participación directa en el establecimiento de las Condiciones Generales de Trabajo surtiendo sus efectos desde el momento mismo de su celebración entre ambas partes y en caso de que ésto no sucediera, y se objetaren

tales condiciones por parte del sindicato entonces proponemos que exista igual representación legal en la conformación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para impedir que el Gobierno-Patrón sea juez y parte en la resolución de sus laudos dictados en forma definitiva.

ANEXO I

PRINCIPALES CONSIDERACIONES SINDICALES NACIONALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1995.

| Denominación | Socios | Confederaciones | Federaciones | Sindicatos | Seccionales | Total Agrupaciones | % socios |
|---|------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|---------------|
| *Confederación de Trabajadores de México (CTM) | 900,069 | 0 | 69 | 572 | 2,474 | 3,115 | 77.40 |
| *Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) | 167,656 | 4 | 51 | 323 | 239 | 617 | 14.41 |
| *Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) | 46,700 | 3 | 29 | 267 | 61 | 360 | 4.02 |
| *Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) | 8,299 | 1 | 16 | 31 | 40 | 88 | 0.71 |
| *Confederación Obrera Revolucionaria (COR) | 10,773 | 0 | 15 | 49 | 11 | 75 | 0.93 |
| *Confederación General de Trabajadores (CGT) | 8,543 | 0 | 8 | 32 | 3 | 43 | 0.73 |
| *Confederación Obrera de México (COM) | 7,333 | 0 | 2 | 23 | 2 | 27 | 0.63 |
| *Confederación Obrera Revolucionaria de Agrupaciones Sindicales (CORAS) | 1,448 | 0 | 2 | 5 | 6 | 13 | 0.12 |
| *Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC) | 6,828 | 0 | 9 | 14 | 2 | 25 | 0.59 |
| *Confederación de Obreros y Campesinos del estado de México (COCEM) | 5,367 | 0 | 1 | 7 | 0 | 8 | 0.46 |
| TOTALES | 1,162,936 | 8 | 202 | 1,323 | 2,838 | 4,371 | 100.00 |

ANEXO 2**GRUPACIONES ADHERIDAS A LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AÑO 1995.**

- 1-Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares.
- 2-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.
- 3-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Cámara de Diputados.
- 4-Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Senadores.
- 5-Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.
- 6-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa de Moneda de México.
- 7-Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigaciones Ecológicas del Sureste.
- 8-Sindicato de Trabajadores Administrativos del Centro de Investigaciones en Química Aplicada.
- 9-Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior en Ensenada.
- 10-Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Enseñanza Técnico Industrial.
- 11-Sindicato de Trabajadores del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.
- 12-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
- 13-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional Bancaria.
- 14-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional del Deporte.

- 15-Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos.
- 16-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.
- 17-Sindicato Único de Trabajadores de la Comisión Nacional del Salarios Mínimos.
- 18-Sindicato Único de Trabajadores de la Comisión Nacional de Valores.
- 19-Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Comisión Nacional de las Zonas Áridas.
- 20-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra.
- 21-Sindicato Único de Trabajadores de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional.
- 22-Sindicato de Trabajadores del Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas.
- 23-Sindicato de Trabajadores de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares.
- 24-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- 25-Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- 26-Sindicato Nacional de Trabajadores del Consejo Nacional de Fomento Educativo.
- 27-Sindicato de Trabajadores de la Contaduría Mayor de Hacienda.
- 28-Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.
- 29-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Social.
- 30-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo del Bajío.
- 31-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo de Campeche.
- 32-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo del Centro.
- 33-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo de Hidalgo.
- 34-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Metropolitano.

- 35-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo del Estado de Michoacán.
- 36-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo del Norte.
- 37-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Norte- Centro.
- 38-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Oaxaca.
- 39-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Peninsular.
- 40-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Sinaloa.
- 41-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Noroeste.
- 42-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Sur.
- 43-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo del Sureste.
- 44-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Tamaulipas.
- 45-Sindicato Único de Trabajadores de la Distribuidora Conasupo Veracruz.
- 46-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública.
- 47-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal.
- 48-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación.
- 49-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 50-Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Café.
- 51-Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano de Cinematografía.
- 52-Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo.
- 53-Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Mexicano de la Radio.
- 54-Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica.
- 55-Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del Instituto Nacional del Consumidor.

- 56-Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de la Educación para los Adultos.
- 58-Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional Indigenista.
- 59-Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Pediatría.
- 60-Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- 61-Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Perinatología.
- 62-Sindicato Único de Trabajadores del Instituto de la Senectud.
- 63-Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 64-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Lotería Nacional.
- 65-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Marina.
- 66-Sindicato de Trabajadores del Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional.
- 67-Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca.
- 68-Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal.
- 69-Sindicato Nacional de Trabajadores del Poder Judicial Federal.
- 70-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría Federal del Consumidor.
- 71-Sindicato Único de Trabajadores de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
- 72-Sindicato Único de Trabajadores de la Productora Nacional de Biológicos Veterinarios.
- 73-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la República.
- 74-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Productora Nacional de Semillas.
- 75-Sindicato Nacional de Trabajadores de Pronósticos Deportivos para la Asistencia Pública.
- 76-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de la Reforma Agraria.

77-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

78-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud.

79-Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal Mexicano.

80-Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo.

81-Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

82-Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecomunicaciones de México.

83-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

84-Sindicato de Trabajadores del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal.

85-Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

86-Sindicato de Trabajadores del Tribunal Fiscal de la Federación.

87-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Turismo.

ANEXOS

AGRUPACIONES INTEGRANTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO 1966-1988.

| NOMBRE DE LA AGRUPACION | AGRUPACIONES | | | AGREMIADOS | |
|--|--------------|------|------|----------------------|---------|
| | 1966 | 1969 | 1988 | 1966 | 1988 |
| I. CONFEDERACIONES: | | | | | |
| De Trabajadores de México (CTM) | X | X | X | 1 400 000 | |
| Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) | X | X | X | 700 000 | |
| Revolucionaria de Trabajadores (CRT) | | X | X | | 500 000 |
| Obrera Revolucionaria (COR) | X | X | X | 225 000 | |
| Regional Obrera Mexicana (CROM) | X | X | X | 200 000 | |
| General de Trabajadores (CGT) | X | X | X | 165 000 | |
| De Obreros y Campesinos del Estado de México. (COCEM) | X | X | X | n. d. | |
| II. FEDERACIONES: | | | | | |
| De Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) | X | X | X | 683 366 | |
| De Trabajadores del Distrito Federal (FTDF) | X | X | X | (pertenece a la CTM) | |
| De Agrupaciones Obreras (FAO) | X | X | X | n. d. | |
| Nacional del Ramo Textil y Obras e Industrias (FNARTO) | X | X | X | | 60 000 |
| Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos (FNUTEP) | X | X | X | n. d. | |
| Revolucionaria de Obreros | X | X | X | | 2 000 |

| NOMBRE DE LA AGRUPACION | AGRUPACIONES | | | AGREMIADOS | |
|-------------------------|--------------|------|------|------------|------|
| | 1966 | 1967 | 1968 | 1969 | 1970 |

III. SINDICATOS (DE INDUSTRIAS, DE EMPRESA Y GREMIALES)

| | | | | |
|---|---|---|---|-------------------------|
| De Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM). | X | X | X | 100 000 |
| Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM). | X | X | X | 67 000 |
| De Telefonistas de la República Mexicana (STRM) | X | X | X | 9 000 |
| Mexicano de Electricistas (SME) | X | X | X | 8 058 |
| De Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STPRM). | X | | | 5 828 |
| De Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. | X | X | X | (pertenece a la CTM) |
| Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). | X | X | X | (pertenece a la FSTSE). |
| De Trabajadores de la Producción Cinematográfica (STPC). | X | X | X | n.d. |
| Industria del Trabajo del Ramo de la Lana y Conexos (SITRIC). | | X | X | n.d. |
| De Trabajadores de Publicaciones Herrerías (STPH). | | X | X | n.d. |
| De Trabajadores Técnicos y Manuales de los Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica (STTMELPC). | | X | X | n.d. |

IV. ASOCIACIONES, UNIONES Y OTRAS FORMAS DE ORGANIZACION:

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|------|
| Nacional de Actores (ANDA). | X | X | X | n.d. |
|-----------------------------|---|---|---|------|

| NOMBRE DE LA AGRUPACION | AGRUPACIONES | | | AGREMIADOS | |
|---|--------------|-----------|-----------|------------|------|
| | 1966 | 1983 | 1990 | 1985 | 1990 |
| Sindical de Pilotos Aviadores (ASFA). | X | X | X | 800 | |
| Sindicato de Sobrecargos de Aviación (ASSA). | X | X | X | n.d. | |
| Unión Linotipográfica de la República Mexicana (ULRM). | X | X | X | 500 | |
| Alianza de Tranviarios de | X | X | X | n.d. | |
| Sindical de Ingenieros de Vuelo (ASIV). | X | X | | n.d. | |
| Liga Autónoma de Trabajadores Marítimos y Conexos del Puerto de Veracruz (LATMCPV). | | X | | n.d. | |
| Alianza de Uniones y Sindicato de Artes Gráficas (AUSAG). | | X | X | n.d. | |
| Agrupación de Supervivientes de la Casa del Obrero Mundial. | | X | | n.d. | |
| TOTALES | | <u>27</u> | <u>33</u> | <u>50</u> | |

BIBLIOGRAFIA

1. ALAFITA MENDEZ, Leopoldo. Sindicalismo independiente en México. "Algunos iniciadores" 1917-1976. México, 1977.
2. BASURTO, Jorge. Cárdenas y el Poder Sindical. Segunda edición. Era. México, 1983.
3. BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. T. II. Décima edición. Porrúa. México, 1994.
4. BUEN LOZANO, Néstor de. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. "Reglas para la organización constitucional y legal". Porrúa. México, 1983.
5. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. II. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1968.
6. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. II. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1968.
7. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México, 1988.
8. Cit. por PORRA PRADO, Manuel Germán. Historia del Sindicalismo en México.

- Segunda edición. s. e. México, 1986.
9. CASTORENA ZAVALA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. Fuentes impresores. México, 1971.
 10. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima primera edición. Porrúa. México, 1988.
 11. FERRARA, Francesco. Teoría de la Persona Jurídica. Trad. por Eduardo Ovejero. Sexta edición. Herrero. España, 1929.
 12. FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas. Segunda edición. Trillas. México, 1985.
 13. FSTSE. Testimonios Históricos. "La lucha por una ley protectora de los trabajadores". Segunda edición. s. e. México, 1982. pp. 34-49.
 14. GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México, 1990.
 15. LEAL, Juan Felipe. México: Estado, Burocracia y Sindicatos. Tercera edición. El Caballito. México, 1979.
 16. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Segunda edición. s. e. México, 1974.

17. PAEZ ZELADA, Guillermo. Derecho de las Asociaciones. Zavalia. Argentina, 1979.
18. PELAEZ, Gerardo. Situación actual y perspectivas del movimiento sindical en México. De Nuevo Mundo. México, 1991.
19. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado. Trillas. México, 1991.
20. RAMOS MARTÍNEZ, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Segunda edición. Cárdenas, editores y distribuidores. México, 1978.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México, 1985.
2. Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentada. Por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Décima sexta edición. Porrúa. México, 1989.
3. Legislación Burocrática Federal. Comentada por Carlos Quintana Roldán et al. Porrúa. México, 1989.

4. Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comercio y Fomento industrial.
5. Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Caminos Conexos.
6. Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional del Deporte.

JURISPRUDENCIA

1. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Jurisprudencia Laboral. México, 1985.

HEMEROGRAFIA

1. LEON, Samuel. Revista mexicana de ciencias políticas. "Notas sobre la burocracia sindical mexicana". Año XXI, Nueva época, No. 82, Octubre- Diciembre, 1975. México, D. F.

OTRAS FUENTES

1. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Tercera edición. Porrúa. México, 1989.