

521
2y



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SINDICATOS Y SU PARTICIPACION POLITICA

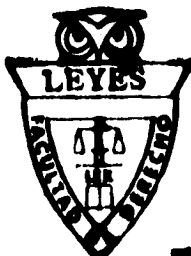
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALEJANDRO RAZO RODRIGUEZ



MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre, María Guadalupe Rodríguez Espinoza porque a ti debo todos estos años de esfuerzos y sacrificios realizados de tu parte, mismos que me han permitido desarrollarme íntegramente y alcanzar una de las metas más anheladas de mi vida.

A mi abuelita Lupita, a quien agradezco mis primeros años de formación, con lo que he logrado adquirir las herramientas que me han permitido formarme un carácter y valerme por mí sola en la vida.

A todos mis tíos, primos y sobrinos: quienes de alguna u otra manera han contribuido con su apoyo y afecto para la realización del presente trabajo.

INDICE

Pag.

INTRODUCCION

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL SINDICATO

1.- ORIGEN Y ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO.....	1
1.1. En Inglaterra.....	1
1.2. En Francia.....	4
1.3. En México.....	7
2.- ETIMOLOGIA Y DEFINICION DEL SINDICATO.....	13
3.- CONCEPTO LEGAL DEL SINDICATO.....	16
4.- EL FONDO IDEOLOGICO DEL SINDICATO.....	19
5.- FINALIDADES DEL SINDICATO.....	21
5.1. Fin Mediato.....	21
5.2. Fin Inmediato.....	22
6.- PRINCIPIOS COMUNES RELATIVOS AL SINDICATO.....	23
6.1. De Unicidad.....	23
6.2. De Exclusividad.....	24
6.3. De Autonomia.....	25
6.4. De Democracia.....	26
6.5. De Libertad.....	27
7.- FORMAS DE SINDICACION DERIVADAS DE LA FRACCION XVI DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	29
7.1. Respecto a los Trabajadores.....	29
a) Sindicato Gremial.....	29
b) Sindicato de Oficios Varios.....	30
c) El de Empresa.....	30
d) El Industrial.....	31
e) El Nacional de Industria.....	32
7.2. Respecto a los patrones.....	33
a) De Una o Varias Ramas de Actividades.....	33
b) Nacionales, de Una o Varias Ramas de Actividades de Distintas Entidades Federativas.....	33

**CAPITULO II
CONSTITUCION, PERSONALIDAD Y
ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS**

Pag.

1.- DOCUMENTACION REQUERIDA PARA SU CONSTITUCION.....	36
1.1. Acta de Asamblea Constitutiva.....	36
1.2. Padrón de Socios.....	39
1.3. Estatutos.....	40
1.4. Acta de Asamblea Directiva.....	51
2.- EL REGISTRO LEGAL.....	52
2.1. Naturaleza del Registro.....	53
2.2. Autoridades Registradoras.....	55
2.3. Casos en que se puede negar.....	56
2.4. Procedimientos y Resolución.....	56
2.5. Casos en que Procede la Cancelación.....	58
3.- PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.....	60
3.1. Definición de Personalidad Jurídica.....	60
3.2. Clasificación de la Personalidad Jurídica.....	61
a) De Derecho Público.....	61
b) De Derecho Privado.....	62
c) De Derecho Social.....	63
3.3. La Representación de los Sindicatos.....	64
4.- ESTRUCTURA DEL SINDICATO, ORGANOS SINDICALES.....	65
4.1. Asamblea.....	66
a) Definición.....	66
b) Formas de Presentarse la Asamblea.....	66
c) Tipos de Quórum.....	67
4.2. Directiva.....	68
a) Definición.....	68
b) Composición.....	69
c) Sistema de Elección de la Directiva.....	70
d) Funciones de la Directiva.....	73
e) Responsabilidad de la Directiva.....	75
f) Duración y Renovación de la Directiva.....	76

**CAPITULO III
FEDERACIONES, CONFEDERACIONES
Y LAS NORMAS PROHIBITIVAS
SINDICALES.**

	Pag.
1.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.....	82
1.1. La Libertad Suprasindical.....	82
1.2. Definición de Federación y Confederación.....	84
1.3. Objeto.....	86
2.- CONSTITUCION Y ESTRUCTURA DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.....	87
2.1. Requisitos para su Constitución.....	87
2.2. Documentación Requerida.....	91
2.3. Autoridades Registradoras.....	94
3.- PERSONALIDAD JURIDICA Y REPRESENTACION.....	97
4.- NORMAS PROHIBITIVAS SINDICALES.....	100
4.1. Prohibición a los Trabajadores de Confianza.....	100
a) Concepto de Trabajador de Confianza.....	100
b) Naturaleza de este Tipo de Trabajadores.....	102
c) Explicación a la Prohibición de Asociarse con los demás trabajadores.....	103
4.2. Prohibición a Determinados Trabajadores de Ingresar a la Directiva.....	104
a) A los Menores de 16 Años.....	104
b) A los extranjeros.....	106
4.3. Prohibición a los Sindicatos.....	109
a) En Actividades de Carácter Religioso.....	109
b) A Ejercer la Actividad de Comerciantes con Animo de Lucro.....	110

**CAPITULO IV
LA INTERVENCION DE LOS
SINDICATOS EN LA VIDA POLITICA
DE MEXICO.**

Pág.

1.- LA REFORMA DEL ARTICULO 249, FRACCION I DE LA LEY DE 1931.....	113
2.- LA AUTONOMIA SINDICAL.....	117
2.1. Frente al Estado.....	117
2.2. Frente al Patrón.....	121
3.- FORMACION DE LA ACCION SINDICAL SUBORDINADA.....	122
4.- MECANISMOS DE CONTROL SINDICAL.....	126
5.- LA CONCERTACION ENTRE SINDICATOS, GOBIERNO Y EMPRESARIOS.....	135
6.- OPINION ACERCA DEL POLITICISMO Y APOLITICISMO DE LOS SINDICATOS.....	140

INTRODUCCION

El trabajo desarrollado y que a continuación exponemos, trata lo relativo a una figura jurídica que es estudiada en el campo del Derecho del Trabajo: el sindicato; teniendo como finalidad hacer un análisis sobre la conveniencia o inconveniencia que tienen los sindicatos de intervenir en asuntos de carácter político y poder llegar a establecer una conclusión precisa, basada en una serie de razonamientos que en este estudio se fundamentan y motivan permitiéndonos resolver dicha cuestión.

Es así como exponemos, en primer término la historia del sindicalismo en Inglaterra y Francia, países en los que la doctrina sindicalista alcanzó un gran desarrollo. Posteriormente analizamos la evolución que tuvo el sindicalismo en México y su relación con las actividades de carácter político. Además se propone lo relativo al fondo ideológico, finalidades y principios comunes que envuelven al sindicato; así como las formas de sindicación que nuestra legislación contempla.

En otra parte del presente trabajo, se estudia la constitución, personalidad y estructura de los sindicatos, abarcando aspectos importantes como son los estatutos que

rigen el actuar de los mismos; de igual modo la naturaleza del registro legal, las autoridades registradoras, la representación de los sindicatos y los órganos que lo componen: asamblea y directiva, son aquí también tema de estudio.

En otro sentido se expone lo referente a las organizaciones suprasindicales, es decir, las federaciones y confederaciones, pasando por su constitución, estructura, personalidad y representación. Las normas prohibitivas sindicales, son también analizadas en este trabajo; haciendo un breve comentario de como la ley al establecer dichas prohibiciones, afecta a trabajadores de confianza, trabajadores menores de 16 años, trabajadores extranjeros y consecuentemente los sindicatos se ven impedidos de desenvolverse en cierto tipo de actividades.

Por último, se desarrolla el punto esencial y medular de nuestro estudio, referente a la intervención de los sindicatos en la vida política de México, buscando el trasfondo político, que en este aspecto, motivó al legislador reformar el entonces artículo 249, fracción I de la Ley Federal de Trabajo de 1931. De igual forma, se plantean aspectos como la formación de la acción sindical subordinada, los mecanismos de control, la concertación entre sindicatos, gobierno y empresarios; aspectos que han permitido al Estado corporativizar y controlar al

sindicalismo, ocasionando como consecuencia inmediata que la figura jurídica del sindicato se encuentre desvirtuada e inoperante para hacer frente a las demandas de la clase trabajadora de México.

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL SINDICATO

1.- ORIGEN Y ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO.

1.1. En Inglaterra.

Hemos querido iniciar el siguiente trabajo con la historia del Sindicalismo Inglés, en virtud de que fué en ese país donde por primera vez se manifiesta de una manera sólida, a través, de las llamadas Trade Unions.

Es así como encontramos ya en 1720 el surgimiento de las primeras Uniones, con los obreros sastres que luchaban para aumentar sus salarios y reducir la jornada laboral; similares uniones encontramos en los cuchilleros y obreros de la lana del Oeste del Reino Unido. Hasta aquí, podemos decir que en estas agrupaciones se distinguen rasgos de la acción sindical que comenzó a emerger en este país.

De esta forma tenemos que enfatizar que la asociación profesional en Inglaterra se desarrolla de manera un tanto oculta, puesto que estuvo perseguida por los empresarios y el propio Estado, llegando al grado que en 1779 el Rey aprueba un texto en que se declara prohibitivo tanto para los trabajadores y patronos la formación de cualquier tipo de coalición.

Independientemente de lo ya expresado, es importante abordar el punto relativo a las causas o motivos que llevaron a cabo la formación de las Trade Unions. Lo más lógico nos llevaría a pensar como causa de esta formación, el hecho de que en Inglaterra se haya llevado a cabo la Revolución Industrial; que trajo consigo el maquinismo y el establecimiento de fábricas que aglutinaban a una gran cantidad de trabajadores; pero a decir de autores como Georges Lefranc, lo anterior no se puede considerar la causa de formación de las primeras uniones, ya que éstas surgieron en lugares donde aún domina el trabajo manual; en cambio donde ya son utilizadas las primeras máquinas todavía no se manifiesta el surgimiento de asociaciones obreras. Este autor considera que la causa determinante del surgimiento de las primeras uniones, es el divorcio que se dió entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción y que a nuestro criterio trajo aparejada la explotación sobre la clase obrera por quienes detentaban los medios de producción; por lo que los trabajadores al verse oprimidos y desprotegidos crearon uniones en defensa de sus intereses.

De esta forma es como se desarrolla el surgimiento del sindicalismo Inglés en que se pasó de la prohibición a la tolerancia, ya que en el año de 1824 se levantó la prohibición de formar coaliciones, gracias al maestro sastre Francis Place que logró el reconocimiento de la libertad de

coalición. Es aquí donde termina la época heroica de las Trade Unions e inicia la época de un verdadero sindicalismo, en donde Roberto Owen considerado el fundador del socialismo Inglés, da gran apoyo y respaldo a las Trade Unions; y de esta forma con esa influencia se constituye la Grand Consolidated Trades Union, en vista de que las uniones locales no tenían gran fuerza para enfrentar a los empresarios. Con esto Owen, trata de llevar a cabo la Revolución Social pero no a través de medios violentos; lo anterior aunado a su falta de visión respecto al camino que debían seguir los obreros, origina que para 1842 el sindicalismo Inglés tendiera a desaparecer y sólo subsisten las Trade Unions, en donde cada gremio busca el mejoramiento de sus miembros, y como nos expresa Georges Lefranc: "El unionismo acepta entonces el capitalismo como un hecho e intenta procurarse dentro de él un buen puesto".

No fué hasta el año de 1870 en que comienza el resurgimiento del Sindicalismo, en virtud de que Inglaterra se encontraba amenazada por la competencia alemana, con lo que se origina una fuerte crisis en el período comprendido de 1875 a 1879 en que los patronos no sólo se negaron a mejorar las condiciones de los trabajadores, sino inclusive lograron que los salarios se redujeran; esto ocasionó un

1. GEORGES, Lefranc; El sindicalismo en el Mundo; Primera Edición; España, 1974. P.17.

gran descontento entre los obreros que hicieron estallar diversas huelgas, con lo que las Trade Unions asumen otra actitud y logran que la ley de 1871 conceda a los sindicatos los beneficios reconocidos a las asociaciones ya declaradas.

Este resurgimiento del Sindicalismo Inglés tuvo como punto de partida dos cosas: primero, el aspecto relativo a la mejora de los salarios, en virtud de la crisis que envolvió a Inglaterra en esos años y en segundo lugar, la influencia que recibió el movimiento obrero del pensamiento socialista del cual no fué ajeno, pero que de igual forma no lo concibió; porque el Tradeunionismo Inglés jamás adoptó una actitud radical que aceptara la visión de una sociedad comunista, por encontrarse encima del individualismo del cual se caracteriza el pueblo inglés que no acepta la pérdida de sus libertades.

1.2. En Francia.

El espíritu revolucionario del que se formó el pueblo francés con la Revolución de 1789, así como la aprobación de la Ley Chapelier de 1791 y el Código Penal que consideraba como delito cualquier tipo de asociación profesional, trajo consigo el accionar revolucionario del movimiento obrero y que lo distinguió al del surgido en Inglaterra.

La Ley Chapelier, es el primer documento que se conoce en Francia donde se habla de la existencia de organizaciones de asalariados y fué usada como instrumento de la clase burguesa en su afán de oprimir cualquier tipo de asociación por parte de los obreros y también de los patronos; aunque de estos resultaba totalmente iluso.

El Derecho Francés, nunca realizó concesión alguna en favor de la clase obrera y esto lo vemos en el año de 1848 donde se estuvo al borde de una segunda revolución, la cual no triunfó debido al gran poder que poseía el sistema capitalista de ese entonces.

Como hemos visto en Francia a diferencia de Inglaterra, el surgimiento de las mutuas como inicialmente se les llamó fué más tardío y complicado en razón del accionar revolucionario del pueblo francés; además que la raíz ideológica de su sindicalismo es esencialmente socialista.

En 1864, surge una Ley Imperial que permitía la libertad de coalición, la cual tenía como finalidad por parte de los poderes públicos que el movimiento obrero no siguiera el camino a una acción revolucionaria; de cualquier manera podemos considerar que fué un logro obtenido por la clase trabajadora.

Años más tarde vendría la división del Partido Socialista, por lo que el movimiento obrero no se encontraba

orientado hacia ningún partido político y en realidad sólo era manipulado por éstos. Debido a lo anterior se empezó a gestar la idea de que los sindicatos no debían tener relación alguna con la política y con el Estado mismo.

La libertad de asociación profesional fué reconocida en Francia en 1884, con lo que el movimiento asociacionista fué muy dinámico. Posteriormente en 1893 es creada la Confederación General del Trabajo que se convierte, por así decirlo, en rival de la Federación de Bolsas de Trabajo; pero en la celebración del Congreso de Montpellier en 1902 se unen, conservando el nombre de la primera.

De esta forma el movimiento sindical francés organizado y cohesionado forma su propia doctrina, con una actitud revolucionaria, despreciando cualquier tipo de colaboración con el Estado y llegando al acuerdo de no tener relación alguna con cualquier partido político. Como podemos apreciar, ya en ese entonces se discutía lo relacionado con el politicismo o apoliticismo de las organizaciones sindicales; mientras en Francia siempre se estuvo de acuerdo en que los sindicatos no intervinieran en asuntos políticos, en Inglaterra sucedió todo lo contrario porque los obreros organizados formaron y financiaron siempre al Partido Laborista de ese país.

Finalmente concluiremos, que el pensamiento y credo del Sindicalismo Francés se encuentra contenido en la Carta de

Amiens, surgida del Congreso celebrado en Amiens en 1906: llevado a cabo en virtud de que los elementos guesdistas del ramo textil propusieron llegar a un acuerdo con el partido socialista que volvía a unificarse, pero la gran mayoría estuvo en contra de dicho acuerdo, por lo que los obreros continuaron con la misma línea de no intervenir en asuntos políticos, con la finalidad de mejorar la condición obrera y con el firme propósito de alcanzar la desaparición de patronos y asalariados.

1.3. En México.

No existe un criterio uniforme por parte de los autores especializados, en establecer cuando se inicia el movimiento obrero organizado en México; la mayoría de ellos establecen que fué con la Huelga de Cananea, en Sonora en 1906, donde inicia el primer brote de sindicalismo organizado en México, ya que es el punto de ruptura con el mutualismo del siglo XIX, en que se pasó de la simple ayuda mutua entre los trabajadores a un sindicalismo en que los obreros se organizan para enfrentar al capitalista.

Entre los autores que están de acuerdo con este criterio, se encuentra Díaz Cárdenas León, quien nos detalla el inicio del movimiento obrero, en ese lugar: "No poca sorpresa causó en las autoridades del pueblo, al igual que en los directores de la "Cananea Consolidated Copper

Company". la enérgica e inesperada determinación de los trabajadores, cuando la noche del 31 de mayo, en uno de los cambios de operarios y mineros, en la mina Oversight, se declaró iniciada la huelga, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban en las minas los trabajadores salientes."²

Por nuestra parte no coincidimos del todo con lo anteriormente expuesto. La huelga de Cananea tal vez se considere el punto de partida del movimiento obrero organizado en México, en virtud de la gran resonancia que tuvo por la matanza que se realizó en contra de los obreros mineros, pero la historia nos demuestra que existen rasgos del sindicalismo principalmente en la industria textil hacia el año de 1845, posteriormente en 1865 se tiene conocimiento de la primera huelga registrada en la historia de nuestro país, en las fábricas textiles de San Idelfonso y La Colmena en el Valle de México donde los trabajadores textiles exigen la reducción de la jornada laboral, el despido injustificado de trabajadores, entre otros reclamos; aún a pesar de que tal movimiento no tuvo el éxito esperado, en razón del empleo de la fuerza pública que se hizo por parte de las autoridades.

2. DIAZ CARDENAS, León: Cananea; Cuarta Edición; México, 1968; P.P. 27 y 28.

Nos atrevemos a decir que el sindicalismo en México nació político. La elección de Lerdo de Tejada en los comicios de 1876, fué apoyada por las organizaciones que se formaron bajo la dependencia del Gran Circulo de Obreros.

El autor Antonio Buen Rostro Cisneros, nos dice también que dicho organismo: "dio su apoyo a las candidaturas de Trinidad Garcia y Porfirio Diaz. Después el movimiento obrero cayó en un letargo de varios años, por la persecución de que fue objeto por la dictadura del General Diaz."³

Desde luego que el conflicto Cananea, vino a romper con la tradición de las mutualidades obreras para iniciar con el verdadero sindicalismo mexicano, pero no por esto debemos dejar de reconocer que con anterioridad a estos hechos, ya existían rasgos de brote sindical.

De esta forma el sindicalismo mexicano surge con una ideología no muy clara que lo hizo confundir sus intereses de clase, puesto que mezclaba un sindicalismo reformista como lo fué el Inglés, en su momento, que sólo buscaba mejorar la condición del obrero; con un sindicalismo anarquista tendiente a la socialización de los medios de producción.

Para el año de 1905, surge el Partido Liberal Mexicano

3.- BUEN ROSTRO CISNEROS, Antonio; La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo; S.E.; México, 1974; P.42.

de los hermanos Flores Magón contrario al porfiriato y cuyos ideales se dirigían principalmente a los obreros, mismos que influyeron para desatar la huelga de Cananea y cuyas peticiones demuestran claramente el principio del sindicalismo mexicano moderno. A pesar de que tal movimiento fué cruelmente reprimido influyó notablemente en el descontento de muchos obreros en el país, como los de Rio Blanco en 1907 en donde se repitió lamentablemente la escena vivida en Cananea.

El 15 de Julio de 1912, es fundada la Casa del Obrero Mundial que se convirtió en el centro de reunión obrero con mayor fuerza en el país y que incorporaba a sus filas a cualquier miembro sin importar su tendencia ideológica, con lo que Madero ante tal situación encarcela a sus principales dirigentes.

El anarcosindicalismo del cual se distinguió la Casa del Obrero Mundial se mantuvo aproximadamente hasta 1914, y se proclamaba en favor de la acción directa; así como el mantenerse al margen de la política; pero poco a poco la ideología fué cambiando para llegar a ser más reformista, en virtud de que su liderato era controlado por pequeños burgueses que veían más por sus intereses de clase.

Fuó precisamente en Veracruz donde se formó la Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana, central

de poca vida, de clara tendencia anarcosindicalista. En realidad dicha central jamás funcionó. Así el primero de Mayo de 1918 se lleva a cabo el Congreso en Saltillo, donde se crea la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM); la cual concibe la acción múltiple encaminada al mejoramiento económico de los obreros y no para realizar una revolución socialista.

El Grupo Acción perteneciente a la CROM, crea el Partido Laborista bajo un acuerdo secreto llevado a cabo con Obregón para apoyar su candidatura y agrandar las posibilidades políticas de los líderes obreros. Francie R. Chassen de López, expresa: "Aunque se decía partido político obrero, el programa del Partido Laborista apelaba también a las clases medias y campesinos, enarbolando un programa reformista y conciliador, o sea, la antítesis de la lucha de clases."⁴

Cuando se expidió la Ley Federal de Trabajo en 1931, el artículo 249, en su fracción I prohibía expresamente a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos o políticos. Pero no obstante a dicha prohibición, las grandes centrales siguieron interviniendo en la política del País.

Por aquellos años la CROM sufre un conflicto interno.

4.- CHASSEN DE LOPEZ, Francie R.; Lombardo Toledano y el Movimiento Obrero Mexicano; Primera Edición; México, 1977; P. 36.

el cual nos explican los autores José Luis Reyna y Marcelo Miquet: "La presencia de Lombardo Toledano empieza a ser más notoria a partir de su separación de la CROM en 1932 debido a discrepancias con Morones. Un año más tarde se produce una fuerte crisis dentro de la CROM escindiéndose un sector de la misma. De esta manera Morones queda al frente de la CROM "auténtica" y se constituye la CROM "depurada", encabezada por Lombardo la que rompe relaciones con la AFL y se separa de la Pan-American Federation of Labor."⁹

En 1933 se realiza el Congreso Obrero Campesino, del cual surge la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), constituida por la llamada CROM depurada.

Por su parte el General Calles rompe relaciones con Cárdenas, por las diversas intrusiones de aquél por querer ejercer un fuerte control político, con lo que todas las organizaciones obreras dan su apoyo total a Cárdenas.

Debido a este conflicto la CGOCM hace una convocatoria el día 15 de Junio de 1935 para organizar una nueva central obrera, la cual se constituye en el año de 1936 bajo el nombre de Confederación de Trabajadores de México (CTM).

9.- REYNA, José Luis; ZAPATA, Francisco; ET. AL.: Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México. Primera Edición; México, 1976; P.P. 40 y 41.

misma que aglutinó diversas tendencias sindicalistas.

A pesar de la prohibición legal, en 1938 la CTM ingresa como parte de uno de los sectores del Partido de la Revolución Mexicana, con lo que logró llevar a un gran número de sus representantes al Congreso Federal, situación que el gobierno aprovechó para tener controlado el Poder Legislativo.

Para el año de 1940 por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, correspondiente al 13 de Noviembre se suprime la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, con lo que se acrecentó más la actividad por parte de estos.

Con lo anterior el sindicalismo mexicano marca su incorporación al partido en el poder y consecuentemente el inicio del "corporativismo sindical", con lo que el Estado consigue el control de las principales confederaciones, federaciones y sindicatos del país.

2. ETIMOLOGIA Y DEFINICION DEL SINDICATO.

En primer lugar antes de dar el origen etimológico del vocablo sindicato, abordaremos lo que nos dice el maestro Oscar Gabriel Ramos Alvarez: "La palabra Sindicato proviene del francés Synoicat, considerada como asociación

profesional, según la ley fundamental del 21 de Marzo de 1884...".*

Ahora bien, hecha esta aclaración Sindicato se deriva del latín "sindicus", que significa: representante o defensor de los intereses de una comunidad, o también, como aquella persona que es elegida por una corporación para cuidar de sus intereses. Esta palabra procede del griego "synaikos": defensor; así como también de "syn": unión; y finalmente "diké", que quiere decir: justicia.

De esta forma tenemos que unidos ambos vocablos, tanto el de "syn" como el de "dike", nos da como significado de la palabra sindicato: la justicia que buscan de manera conjunta los socios, o en otros términos similares, como la asociación para la defensa común de los intereses de los miembros que la componen.

Por otra parte, respecto de la definición de sindicato, el profesor Néstor de Buen Lozano, manifiesta que: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase."⁷

6.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel; Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado; Primera Edición; México, 1991; P.9.

7.- DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho del Trabajo, Tomo II; Sexta Edición; México, 1985; P.695.

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva, define al sindicato como: "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".⁸

El jurista Reynold Gutiérrez Villanueva, entiende al sindicato 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."⁹

Finalmente, el autor Henry Pratt Fairchild, nos define al sindicato desde un punto de vista sociológico, expresando que es un "Grupo secundario de lucha integrado por jornaleros y obreros asalariados y organizados con arreglo a directrices económicas con el fin de mejorar y proteger su status inmediato y sus condiciones de vida."¹⁰

8.- DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II; Séptima Edición; México, 1993; P.283.

9.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold: La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica; Primera Edición; México, 1990; P.4b.

10.- PRATT FAIRCHILD, Henry; Trad. T. Muños, J. Medina Echavarría, ET.AL.: Diccionario de Sociología; Segunda Edición; México, 1960; P.275.

A nuestro parecer, sindicato es la asociación permanente de trabajadores o patronos, constituida exclusivamente para la protección de sus intereses comunes.

3. CONCEPTO LEGAL DE SINDICATO.

Entre los importantes conceptos legales, tenemos el señalado en el artículo tercero de la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de 1916, del Estado de Veracruz y que a la letra nos dice: "Se llama sindicato a una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realicen su carácter, a que mejoren sus salarios a que regularicen las horas y demás condiciones de su trabajo, a que protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión u oficio y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en provecho de su mutua protección y asistencia."

Otro de los antecedentes conceptuales, y que se considera de suma trascendencia para algunos autores, es el que establece el artículo 142 de la Ley del Trabajo de Veracruz: "Se entiende por sindicatos para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos

semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes."

El maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto: "Fácilmente se nota que la definición es una variante de la ley francesa, pero de extraordinaria importancia: La ley francesa limitó los sindicatos a la persecución de fines económicos, con lo cual restringió su actividad. La definición de Veracruz habla de los intereses comunes, que pueden no ser exclusivamente económicos. La definición es más amplia y esta emparentada con el concepto inglés y con la doctrina alemana."¹¹

Finalmente nuestra Ley Federal del Trabajo, condensa aún más el concepto para quedar en su artículo 356, de la siguiente forma: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Ahora bien, analizando detenidamente el último artículo indicado, señalaremos dos partes a saber: a) es la asociación de trabajadores o patronos y b) constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Enseguida comentaremos lo que se entiende por cada parte mencionada:

a) Sindicato es la asociación de trabajadores o

11.- DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo III: Segunda Edición: México, 1954; P. 396.

patrones. Tenemos que la ley no sólo otorga a los trabajadores el derecho de asociarse, si no que también le dió a los patrones libertad para poder hacerlo; además que se cumple con el derecho de asociación que esta contemplado en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional. En otro sentido la ley permite que la formación de sindicatos sólo puede realizarse ya sea por trabajadores o sólo por patrones, con lo que no puede existir una sindicación de carácter mixta y esta afirmación la podemos confirmar con lo que establecen los artículos 360 y 361 de la misma ley laboral, en donde el legislador se inclinó por una sindicación múltiple y no única.

b) constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Tenemos aquí en esta segunda parte del concepto legal vigente, el objeto que persiguen los sindicatos y que como ya se había comentado, primero se busco la defensa de los intereses en común, pero posteriormente se busco el estudio y mejoramiento de los mismos.

Para algunos autores como el maestro Néstor de Buen Lozano, en comentario a su definición que hace de sindicato, expresa: "En realidad nuestra definición omite la precisión legal a propósito de que el interés de cada parte es objeto de estudio, mejoramiento y defensa. Creemos que el concepto de "defensa" es suficientemente amplio y expresivo, y que

comprende cualquier actividad que tienda a favorecer a las clases en pugna."¹²

4. EL FONDO IDEOLOGICO DEL SINDICATO.

El sindicalismo se identificó con el socialismo, en razón de que tenían similitud en su ideología y perseguían los mismos objetivos. El socialismo convenció a los trabajadores que el régimen capitalista es injusto y que busca la explotación de la clase trabajadora para su beneficio.

De esta manera, en el trabajador se comienza a gestar una conciencia de clase, al encontrarse oprimido por la clase burguesa. Dicha conciencia de clase desde el punto de vista de la doctrina socialista, significa que el obrero al verse oprimido y en la miseria entiende o concibe que la única manera de mejorar su situación es luchar en contra de la clase capitalista; con lo que se origina de igual forma el fenómeno de la lucha de clases y que para el marxismo ésta no será eterna, una vez que desaparezcan las diferencias y antagonismos de las misma y se traduzcan en colaboración y ayuda mutua.

Todas estas ideas se adaptaron perfectamente en el sindicalismo, que encontró en el Manifiesto Comunista de

12.- DE BUEN LOZANO, Néstor; Ob. Cit.; P.695.

Carlos Marx y Federico Engels su principal inspiración y que fué la obra más difundida dentro del movimiento obrero.

Se discute por algunos autores sobre la antigüedad histórica tanto del sindicalismo como del socialismo, pero como expresa el Doctor Mario de la Cueva en el sentido de que sería absurdo e inútil el discutir tal cuestión, y manifiesta : " Nos importa más decir que el socialismo se adaptó exactamente al sindicalismo : en su parte más rica reclamó respeto para el hombre que trabaja y exigió mejores condiciones de vida, en el presente y en el mañana. Desde estos puntos de vista, el socialismo fué la teoría del sindicalismo y éste la práctica de aquél."¹³

Por lo anteriormente expresado, sólo nos queda concluir que el socialismo es el fondo ideológico del sindicalismo; aún cuando hay que dejar en claro que otras ideas han contribuido de igual manera en la formación de dicha ideología, pero que la parte más importante ha sido aportada por el socialismo. Desde luego que el nuevo movimiento francés adoptó el título de "Sindicalismo", para concebirlo como una doctrina propia y diversa del socialismo; doctrina que ha persistido con el paso del tiempo hasta nuestros días, conservando el nombre que alguna vez reclamó.

13.- DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; T. II; Ob. Cit.; P. 286.

5. FINALIDADES DEL SINDICATO.

5.1. Fin Mediato.

Se trata de un concepto ideológico, de carácter político, mismo que se traduce en la necesidad de crear un nuevo orden social en que exista una transformación del Estado, con una verdadera justicia social.

El autor Marín Civera, al referirse a este fin mediato, expresa: "Los trabajadores se asocian en vista de fines que sobrepasan la economía. Su fin es altamente político: la abolición de clases. Por este movimiento voluntarista e idealista de clases, la clase obrera, poco a poco, se vuelve independiente de las condiciones económicas cada vez mejor y saca de él mismo, de manera exclusiva, sus propias leyes."¹⁴

De igual forma el Dr. Mario de la Cueva, le da a éste fin el carácter de político al decir: "La cuestión del fin mediato de la asociación profesional tiene dos caras: La primera es el conocimiento que ya tenemos de las corrientes sindicales. La segunda es la solución del derecho positivo. Y esta es la importante, porque si nuestro orden jurídico no consintiera este fin mediato de la asociación profesional, que en última instancia es una actividad política, las corrientes sindicales serían ilícitas."¹⁵

14.- CIVERA, Marín; El Sindicalismo, Origen y Doctrina; Primera Edición; México, 1963; P.27 y 28.

15.- DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit.: P. 337.

Además dicha actividad política no es llevada por los líderes sindicales con el fin que verdaderamente debe perseguir, sino que dicha actividad la emplean para beneficiarse personalmente, utilizando a los sindicatos como trampolín para alcanzar puestos públicos dentro del gobierno o en algún partido político.

5.2. Fin Inmediato.

Antes de entrar al análisis del fin inmediato, es importante retomar lo que al respecto nos señala, el Doctor Mario de la Cueva: "Sin duda, la finalidad originaria del sindicalismo fué la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión no es una finalidad humana, sino más bien un contrasentido. De ahí que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos."¹⁶

De lo que se infiere que se trate de una finalidad de carácter esencialmente económica, y que se conecta de manera directa con todo lo que tenga que ver exclusivamente con las relaciones laborales entre el trabajador y el patrón.

Por su parte el Doctor José Manuel Lastra, al referirse a los fines de la asociación profesional no hace distinción

16.- DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II: Ob. Cit.: P.261.

alguna sobre estos, y sólo se enfoca a los fines que hasta ahora hemos venido considerando como inmediatos, y menciona: "En cuanto a los fines del derecho de asociación profesional o sindical, puede observarse que realmente no existen discrepancias radicales en cuanto a su objeto y fines, común o similar, en la mayor parte de las legislaciones. Encontramos los siguientes elementos que se identifican con los fines: unidad, defensa de intereses comunes, mejoramiento de condiciones de trabajo (entiendáse, económicas y sociales) y representación unitaria de intereses tanto en lo individual como en lo colectivo."¹⁷

6. PRINCIPIOS COMUNES RELATIVOS AL SINDICATO.

Consideramos como principios comunes relativos al sindicato, aquellos postulados que vienen a constituir la base o fundamento sobre los cuales los sindicatos podrán alcanzar el objeto jurídico para el cual fueron creados.

6.1. De Unicidad.

Es el principio básico que debe existir entre los miembros que componen al sindicato, pero además debe tener una característica esencial que es la permanencia, es

17.- LASTRA LASTRA, José Manuel; Derecho Sindical; Primera Edición; México, 1991; P.263 y 264.

decir, el sindicato requiere una unión de socios que estén de acuerdo en perseguir el mismo fin, pero además se debe exigir de los mismos que exista una coordinación entre ellos, que siempre exista una solidaridad y que esa unidad no debe ser temporal si no permanente, de lo contrario no estaríamos hablando de un sindicato, sólo de una simple coalición, desde el punto de vista legal.

6.2. De Exclusividad.

Para nosotros la exclusividad presupone la calidad de único, que de igual forma se conceptúa en nuestro tema de estudio, como la capacidad de no admitir en un sindicato a todo aquel miembro que no persiga la misma finalidad que se proponen alcanzar los demás asociados; porque de lo contrario tal sindicato no tendría la calidad de único o exclusivo.

El Doctor Néstor de Buen Lozano al referirse a este principio, expresa: "La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa. El segundo, que es en realidad consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el contrato colectivo de trabajo

(arts. 387 y 388), del que será titular de acuerdo a la terminología de la ley (art. 389) o administrador, conforme a la más en boga en la vida sindical."¹⁸

No compartimos el criterio antes mencionado, en virtud de que no es el adecuado significado que se le quiere dar a dicho principio, porque si lo adoptáramos como tal, no estaríamos hablando de un principio común a todos los sindicatos; y aquí el maestro Néstor de Buen con su explicación le está dando al sindicato mayoritario la exclusividad para la celebración de ciertos actos jurídicos, descartando a los demás sindicatos por no tener el carácter de mayoritarios; luego entonces concluimos, donde queda el principio común a todos los sindicatos. Es por lo anterior, que expresamos que no es el criterio adecuado, ya que éste se enfoca a una situación jurídica diversa.

6.3. De Autonomía.

Por autonomía sindical debemos entender, el estado o condición que posibilita a los sindicatos para que con entera capacidad puedan dictarse para sí mismos, un conjunto de normas jurídicas que regulen su vida interior, y poder autodeterminarse con independencia de otras entidades ajenas.

18.- DE BUEN LOZANO, Néstor; Ob. Cit.; P.638.

En nuestro tiempo, se habla acerca de si efectivamente los sindicatos tienen o no plena autonomía, de lo que se deriva que podamos clasificarlos de dos maneras: autonomía absoluta y autonomía relativa. La primera de ellas podría resultar muy ilusoria, pero para nosotros es la más viable y más aún debería aplicarse en un país como el nuestro en que los sindicatos son utilizados para fines diversos, que no benefician en nada a la clase obrera, y para prueba tenemos la injerencia de carácter político que se ejerce sobre ellos.

Por otra parte tenemos la autonomía relativa, la cual para algunos autores es más realista y que esencialmente consiste en delegar funciones como resultado de una concertación, convenio o conquista; claro que al sindicalismo mexicano no se le puede colocar en ninguna de estas clasificaciones, en razón de que dicha autonomía se ha perdido por completo.

6.4. De Democracia.

El doctor Néstor de Buen Lozano, nos explica lo relativo a este principio de la siguiente manera: "Si excluimos los sistemas corporativos de los que fué el modelo español el modelo más evidente y contemplamos las formas sindicales apoyadas en el principio de libertad sindical

especialmente delineado en lo esencial en el Convenio 87 de la OIT resulta evidente que la organización democrática constituye una nota permanente del sindicalismo. Esta idea expresaría el principio de que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías"¹⁹

A nuestro parecer democracia sindical, es el derecho que poseen los miembros de un sindicato para poder intervenir en el proceso de toma de resoluciones, así como en el procedimiento de elección de su directiva y número de sus miembros.

Desafortunadamente en nuestro país este principio está fuera de la realidad y resulta bastante ilusorio, en virtud de que en muchas ocasiones los sistemas de elección de la directiva sindical se realizan de manera amañada en muchas de las ocasiones, aparentando la existencia de un proceso supuestamente democrático que por lo regular involucra a personajes relacionados con la clase política gobernante, tal y como sucede en nuestro país, en donde el Estado concede beneficios personales a los dirigentes, con lo que se crea un instrumento eficaz para el control del movimiento obrero organizado.

6.5. De Libertad.

En nuestra opinión, la libertad sindical es el

19.- *Ibidem*; P. 639.

reconocimiento que hace el Estado a los miembros de una determinada clase para asociarse en defensa de sus intereses en común.

El maestro Néstor de Buen Lozano, señala: "que la libertad sindical se entiende como reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase. En realidad es un concepto previo a la idea misma de sindicato, ya que el sindicato es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como conducta colectiva."²⁰

La libertad sindical en nuestro régimen jurídico esta condicionada, a pesar de lo establecido en el artículo 357, que a la letra dispone: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Y decimos que esta condicionada, porque la misma ley en su artículo 365 ordena expresamente que los sindicatos deben registrarse ante las autoridades correspondientes; y aún todavía, el artículo 366 otorga facultades a las mismas para negar el registro. Con lo que estos artículos chocan con lo establecido en el artículo 357 en cita, y el registro viene a representar la libertad o autorización que otorga el Estado para reconocer legalmente a un sindicato.

20.- *Ibidem*: P. 596.

**7. FORMAS DE SINDICACION DERIVADAS DE LA FRACCION
XVI, DEL APARTADO "A" DE L. ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.**

La Ley reglamentaria en los artículos 355 y 356 respeta el mencionado criterio clasista y siguiendo esa línea en los artículos 360 y 361, se inclina a favor de una sindicación múltiple ya sea de trabajadores o patronos y que a continuación exponemos.

7.1. RESPECTO A LOS TRABAJADORES.

a) Sindicato Gremial

La misma ley en la fracción I, del artículo 360, los define como "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad."

Los sindicatos gremiales que atienden a la actividad del trabajador, es la más antigua forma de agrupación que se conoce y que se ubica en el marco histórico de la Edad Media y los únicos que admiten en su organización a los trabajadores del mismo oficio o profesión.

Por su parte Néstor de Buen Lozano al abordar el tema de los sindicatos gremiales, nos dice: "En la ley de 1931 los sindicatos gremiales merecían una protección mayor. Podían, inclusive, decretar la huelga, así afectara parcialmente a las empresas en la actividad controlada por

el sindicato. Cuentan los que lo vivieron que al proyectarse la ley vigente se puso de manifiesto cierta antipatía por el sindicalismo gremial. Se habló inclusive de su supresión."²¹

b) Sindicato de Oficios Varios.

De acuerdo a la fracción V del artículo 360, los sindicatos de oficios varios son: "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte."

La ley contempló este tipo de sindicatos en el caso de que no se pueda formar uno de carácter gremial, ya que para poder constituir uno de este tipo se requiere un mínimo de veinte trabajadores de la misma profesión u oficio como lo ordena el artículo 364 y que dichos trabajadores se encuentren en servicio activo tal y como lo determina el artículo en cita.

c) El de Empresa.

El artículo 360, en su fracción II dispone que los sindicatos de empresa son: "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa."

21.- Ibidem; P.699.

Una desventaja que presenta este tipo de sindicación, es el hecho de que no se pueda llevar a cabo en una negociación o empresa por contar con un número de trabajadores menor a veinte, que como mínimo establece la ley de la materia.

El Doctor Néstor de Buen Lozano, al examinar este tipo de sindicato, expresa lo siguiente: "En este sindicalismo, también visto con desconfianza por las confederaciones obreras se produce, en mayor medida que en el sindicalismo gremial, la unidad de la clase trabajadora. La circunstancia es, sin embargo, relativa. Se trata de un mundo pequeño, aislado. Sigue siendo, en alguna forma, un sindicalismo de élite."²²

d) El Industrial.

La fracción III del artículo 360 establece que son: "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial."

Por su parte Henry Pratt Fairchild, los define de la siguiente manera: "Organización sindical de todos los asalariados de una industria determinada sin consideración a su oficio, profesión o especialidad."²³

22.- *Idem*; P.699

23.- PRATT FAIRCHILD, Henry; *Ob. Cit.*; P.276.

Debemos entender que la ley al referirse a empresas de la misma rama industrial, se refiere a empresas que tienen una actividad análoga o común y que dicha actividad sea desempeñada dentro de una entidad federativa.

En nuestro país, por lo general, este tipo de sindicatos son dirigidos políticamente, ya que sus líderes celebran contratos colectivos y resuelven conflictos en busca de beneficios económicos a espaldas de los obreros.

e) El Nacional de Industria.

Esta es la última forma de sindicación que contempla la ley, en su artículo 360, fracción IV, en lo que a los obreros corresponde; por lo que establece que son: "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas."

El Maestro Oscar Gabriel Ramos Alvarez, al explicarnos el surgimiento de esta forma de sindicación, explica que: "La figura del sindicato nacional de industria aparece en 1945 al reformarse la ley de 1931 y, ciertamente, corresponde a un nivel más elevado de desarrollo industrial, comercial o de servicios y, en gran medida, ofrece una estructura más amplia para que los trabajadores ejerzan su monopolio sindical de mano de obra y, en consecuencia, de

condiciones de trabajo, en empresas que sin tener el mismo nombre, están conectadas por su capital, e inclusive que son trasnacionales."**

7.2. RESPECTO DE LOS PATRONES.

En la ley de 1931 no se establecieron de manera concreta las diversas formas en que se podían agrupar los patronos, y fué hasta la reforma de 1970, en que se se especifico la regulación jurídica de la mismas en el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo.

a) De Una o Varias Ramas de Actividades.

Regulados en la fracción I, del artículo en cita, son aquellos sindicatos que podríamos llamarlos "Locales", en virtud de que sólo pueden formarse dentro de una entidad federativa de una o varias ramas de la industria. Este tipo de sindicatos los podemos comparar a los de industria, formados por trabajadores.

b) Nacionales de Una o Varias Ramas de Actividades de Distintas Entidades Federativas.

La Ley los contempla en la fracción II del artículo ya mencionado, y los podemos definir como aquellos que tienen el carácter de "Nacionales", porque pueden formarse abarcando a dos o más entidades federativas de una o varias ramas de la industria.

24.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel; Ob. Cit.: P.22.

Esta forma de sindicación la podemos equiparar, con el Nacional de Industria y que por lo tanto vendría a constituir el principal opositor de los sindicatos de obreros, por tener mayor presencia y fuerza. En la práctica son muy pocos los sindicatos de patronos que se forman, ya que la mayoría se afilian a las diversas cámaras de comercio o industria, por exigirlo de esta forma la ley respectiva.

CAPITULO II
CONSTITUCION, PERSONALIDAD Y
ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS

1.- DOCUMENTACION REQUERIDA PARA SU CONSTITUCION.

- 1.1. Acta de Asamblea Constitutiva.
- 1.2. Padrón de Socios.
- 1.3. Estatutos.
- 1.4. Acta de Asamblea Directiva.

2.- EL REGISTRO LEGAL.

- 2.1. Naturaleza del Registro
- 2.2. Autoridades Registradoras
- 2.3. Casos en que se puede negar.
- 2.4. Procedimientos y Resolución.
- 2.5. Casos en que Procede la Cancelación.

3.- PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

- 3.1. Definición de Personalidad Jurídica.
- 3.2. Clasificación de la Personalidad Jurídica.

- a) De Derecho Público.
- b) De Derecho Privado.
- c) De Derecho Social.

3.3. La Representación de los Sindicatos.

4.- ESTRUCTURA DEL SINDICATO. ORGANOS SINDICALES.

4.1. Asamblea

- a) Definición.
- b) Formas de Presentarse la Asamblea.
- c) Tipos de Quórum

4.2. Directiva.

- a) Definición.
- b) Composición.
- c) Sistema de Elección de la Directiva.
- d) Funciones de la Directiva.
- e) Responsabilidad de la Directiva.
- f) Duración y Renovación de la Directiva.

CAPITULO II
CONSTITUCION, PERSONALIDAD Y ESTRUCTURA
DE LOS SINDICATOS.

I. DOCUMENTACION REQUERIDA PARA SU CONSTITUCION.

Aún cuando el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores o los patronos pueden asociarse sin autorización previa; el artículo 365 establece el primer requisito que debe cumplir todo sindicato para su constitución y su registro ante las autoridades correspondientes.

1.1. Acta de Asamblea Constitutiva.

El acta de la asamblea constitutiva es el primer documento que la ley exige para poder constituir un sindicato, tal y como se desprende del artículo 365, fracción I de la Ley de la materia.

Podemos definir el acta de la asamblea constitutiva, como el documento donde se plasma la manifestación de la voluntad y el interés jurídico por parte de los trabajadores o patronos, en su propósito de constituir un sindicato para la defensa de sus respectivos intereses.

Como podemos apreciar la manifestación de la voluntad

es el elemento esencial en el acta de la asamblea constitutiva y sin ella sería imposible concebir dicho documento y hacerlo del conocimiento frente a otras personas.

Por otra parte la ley no exige ninguna formalidad respecto a como debe expresarse la voluntad, con lo que podemos afirmar que ésta puede ser manifestada en forma verbal, escrita, tácita o por cualquier otro medio en que se exteriorice de manera indudable, con lo que se cumple con el principio de autonomía y libertad sindical en este sentido por parte del Estado.

Ahora bien, además de la manifestación de la voluntad se requiere un acuerdo de interés jurídico por parte de los interesados en el sentido de su deseo de constituir un sindicato ya sea de trabajadores o patronos, en que se persiga el objeto jurídico del cual ya hemos hecho referencia y que debe quedar inscrito en los estatutos.

Por otra parte la ley respetando los principios de autonomía y libertad sindical no establece la forma en que debe llevarse a cabo la celebración de la asamblea constitutiva de un determinado sindicato, con lo que da amplia libertad a los interesados en su forma de realización; pero también esto nada impide que dicho acto se realice en presencia de un notario público, por ejemplo, que

de fe de la constitución de esa nueva organización y con lo que se adquiriría mayor formalidad y fuerza legal.

Al respecto el Doctor Néstor de Buen Lozano, nos menciona las reglas del procedimiento que se pueden seguir para la celebración de la asamblea constitutiva: "Podríamos mencionar, sólo a título enunciativo, las siguientes:

1) Constancia que señale lugar, día y hora y mencione el orden del día.

2) Nombramiento de un Presidente de Debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y preparan la lista de asistencia, que firmarán los interesados.

3) Desahogo de todos los puntos de orden del día.

4) Relación de los acuerdos tomados.

5) Acta oormenorizada firmada por el Presidente, el secretario y los escrutadores, por lo menos."²⁵

Desde luego que además para poder realizar dicha asamblea debe existir un quórum no menor de veinte trabajadores como lo establece el artículo 364 de la ley.

Reunido el quórum, así como hecho el nombramiento del Presidente de Debates, del secretario de actas, así como de

25.- DE BUEN LOZANO, Néstor: *Ob. Cit.*; P.P. 705 y 706.

los escrutadores se procederá a desahogar el orden del día en donde principalmente se discutirá y se votará a favor de la constitución del sindicato.

1.2. Padrón de Socios.

Por lo regular, tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, otorgan los formatos en los cuales se asentarán los datos de todas las personas interesadas en la constitución del sindicato.

La fracción II del artículo 365, establece que dicha lista del padrón de socios debe contener el número, nombres y domicilio de los miembros, nombre y domicilio del patrón o patronos, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios; además en dichos formatos se llega a exigir se anote el puesto y salario de cada uno de los trabajadores.

Por lo que respecta a los patronos los datos son similares a los que se exigen al trabajador.

Concluiremos manifestando que el padrón de socios es un instrumento eficaz para las autoridades registradoras, ya que a través del mismo llevan un control de todas las organizaciones sindicales que se forman; para elaborar estadísticas a nivel nacional de la totalidad de trabajadores que se encuentran sindicalizados; así como para

medir los niveles de desempleo que existen en la planta productiva del país y finalmente podríamos apuntar con el propósito de ubicar a los líderes de las principales centrales obreras, quienes pueden convertirse en importantes personajes en la vida política del país.

1.3. Estatutos.

En virtud de que nuestra Constitución Política otorga el derecho de sindicación a los trabajadores y patrones, también les da libertad para poder crear sus estatutos, pero de igual forma su elaboración esta condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos que la ley reglamentaria establece en su artículo 371.

Los estatutos los podemos definir como el conjunto de normas que regulan y organizan el desarrollo de la vida tanto interior como exterior de los sindicatos con el propósito de alcanzar el objeto jurídico para el cual fueron creados.

Son tan importantes los estatutos para el sindicato que constituyen la base por medio de la cual se apoyan y tienen la movilidad necesaria para poder alcanzar los fines que en el mismo se establecen, regulando las atribuciones y funciones de cada uno de los órganos que conforman su estructura.

Se discute y existe controversia entre los diversos autores en establecer, el momento en el cual se deben de crear y aprobar los estatutos; así para el Doctor Néstor de Buen Lozano deben ser aprobados en la misma asamblea constitutiva; pero para autores como Reynold Gutiérrez Villanueva pueden ser aprobados ya sea en la asamblea constitutiva o en una asamblea posterior en que se haya elegido a una comisión encargada para su redacción y posterior aprobación. Igual criterio comparte el Maestro Oscar Gabriel Ramos Alvarez, que nos dice: "Los estatutos pueden aprobarse en la misma asamblea constitutiva o la siguiente, para lo cual es válido convocarla en la constituyente, sin otra formalidad, naturalmente asentando en el acta que así se acordó.

Necesaria y lógicamente deberá ser la segunda asamblea en la que se conozcan, discutan y aprueben en lo general, y luego artículo por artículo los estatutos."²⁶

Nosotros compartimos los dos últimos criterios adoptados, en razón de que la ley no señala expresamente que tengan que aprobarse durante la celebración de la asamblea constitutiva, además que esto permite que sean redactados escrupulosamente y razonadamente siendo discutidos en una segunda asamblea por todos aquéllos que vayan a intervenir en su aprobación. Con esto queremos decir que por no existir

26.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel; *Ob. Cit.*; P.37.

los estatutos tampoco existe el sindicato, porque de nada nos servirían unos estatutos sino existe una organización sindical ya constituida, por lo que concluimos que en primer orden deben existir el sindicato que será la base para poder elaborar los estatutos.

Pasemos ahora a analizar los requisitos que deben contener los estatutos y que señala la ley en su artículo 371, los cuales los podemos clasificar en requisitos de cumplimiento flexible y requisitos de cumplimiento inflexible. Los primeros vendrían a ser aquéllos en que se de amplia libertad a los sindicatos para elegir la forma en que deben cumplirlos; los segundos son los que la ley dispone la forma en que los mismos deben ser cumplidos.

Analizaremos primero los requisitos de cumplimiento flexible, que son en ese orden las siguientes fracciones:

I.- Denominación que le distinga de los demás.

Como sucede en el derecho civil, donde las personas físicas o morales deben tener un nombre; en materia laboral los sindicatos también deben de elegirlo libremente para su organización, el cual no podrá ser impuesto por la autoridad registradora correspondiente.

Ahora bien , en el caso en que exista controversia entre dos o más organizaciones que quieran utilizar el mismo

nombre tendrá derecho, a nuestro criterio, la que primero haya obtenido su registro ante la autoridad correspondiente, ya sea de competencia local o federal.

II.- Domicilio.

De igual forma los sindicatos pueden señalar como domicilio el que más convenga a sus intereses o aquél en que establezcan su administración o principal asiento de sus negocios, para efecto de que puedan ser localizados por todas aquellas personas físicas o morales con las que tengan cualquier tipo de relación, así como para recibir toda clase de notificaciones por parte de autoridades administrativas o judiciales en asuntos lógicamente de carácter legal.

IV. Duración.

La duración de los sindicatos la podemos ubicar en un doble aspecto: uno que es el voluntario y el otro que es el contencioso.

Desde el punto de vista voluntario, se deja a los sindicatos decidir establecer en los estatutos la duración que tendrá la organización. Tal requisito puede ser omitido por lo que se entenderá que su duración es por tiempo indefinido y que será el sindicato el que decidirá su extinción.

Por lo que se refiere al aspecto contencioso, la

duración de los sindicatos puede verse coartada sino se propone el objeto que señala el artículo 356 de la ley, porque su número de miembros sea inferior al fijado por el artículo 364, y finalmente por no dar aviso a la autoridad correspondiente de los cambios en la directiva, del padrón de socios y de los estatutos; pero esto último es salvable si la autoridad otorga un plazo para presentar dicha documentación, de lo contrario el registro podrá ser cancelado y con esto la vida del sindicato.

V. Condiciones de Admisión de Miembros.

Los sindicatos a su vez están en plena libertad de establecer en los estatutos todas las condiciones que considere pertinentes, para admitir en su seno a todo trabajador que así lo desee y una vez que es aceptado tiene la obligación de respetar las normas que rigen la vida de la organización; con lo que el trabajador pierde sus derechos individuales para adquirir los beneficios y obligaciones que se le brindan al sindicalizarse, por lo que se antepone el interés colectivo sobre el interés individual.

VI. Obligaciones y Derechos de los Asociados.

Existen una diversidad de derechos y obligaciones que podemos encontrar en los diferentes estatutos de los sindicatos atendiendo a la naturaleza que estos tengan, de los cuales tomaremos los más importantes dentro de la

generalidad. Así tenemos que entre los derechos relevantes están el: de votar y ser votado, conocer el estado de las finanzas sindicales, participar en todas aquellas decisiones que sean tomadas, gozar de todos los beneficios que el sindicato otorga, derecho a pertenecer a todo puesto dentro de la organización (sólo con la limitante que señala el artículo 372 de la ley), y tener el apoyo del sindicato en cualquier circunstancia.

En lo que respecta a las obligaciones: sujetarse a las decisiones que sean tomadas, no realizar actos que vayan en contra del sindicato, desempeñar correctamente algún puesto conferido, asistir a las asambleas o marchas que se lleven a cabo y contribuir con su aportación o cuota sindical.

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

Se trata de un requisito de cumplimiento tanto flexible, como inflexible.

De cumplimiento flexible, porque la ley le da plena libertad a los sindicatos para que adopten la forma, época y quórum requerido para la celebración de sus asambleas y la toma de sus decisiones.

De cumplimiento inflexible, porque en el caso de que la

directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, la misma ley establece el mecanismo para hacerlo, el plazo que se debe conceder a la directiva para convocarla, el quórum requerido para su celebración y el porcentaje necesario de miembros para la toma de resoluciones.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X. Período de duración de la directiva.

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

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, definen el Patrimonio como el : "Conjunto de derechos y obligaciones que corresponde a un solo titular."²⁷

Los sindicatos igual que una persona física o moral poseen un patrimonio que se constituye tanto de derechos como de obligaciones. El patrimonio de los sindicatos constituye la base económica que permitirá, de igual manera, alcanzar el mejoramiento, estudio y defensa de sus intereses. Constituye el capital monetario a través del cual el sindicato podrá mantenerse económicamente para poder

27.- DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael: Diccionario de Derecho; Décimosexta Edición; Porrúa, S.A.; México; 1989; P. 561.

establecer su domicilio, en la compra de bienes que sean de su utilidad, constituir cajas de ahorro y de préstamo, para la recreación de los trabajadores en centros vacacionales, así como para financiar procesos legales en defensa de sus agremiados, entre otro tipo de necesidades encaminadas a su fin legal.

Principalmente los sindicatos forman su patrimonio con las cuotas que reciben de sus agremiados, con lo que la orientación de ese capital no debe desviarse para otros fines que no sean los que expresamente acordarán los asociados. Desafortunadamente en el sindicalismo de corte oficial dichos recursos son encaminados para apoyar las candidaturas del partido en el poder, con lo que se consigue un importante capital principalmente de las confederaciones que funcionan a nivel nacional y sin tomar la opinión de los trabajadores. Aunado a lo anterior se encuentran los dirigentes de los sindicatos que utilizan dichos recursos para beneficio exclusivamente personal.

XII. Forma de Pago y monto de las cuotas sindicales.

Las cuotas sindicales las definimos como las aportaciones de carácter económico hechas por los agremiados de un sindicato, con el propósito de mantenerlo activo y mejorar su condición de clase.

Las cuotas sindicales tienen un trasfondo histórico, podríamos decir que surgen con anterioridad al sindicalismo, ya que por medio de ellas los obreros encontraban un alivio a la explotación a que eran sometidos con lo que organizaban cooperativas o mutualidades para poder hacer frente a las invalencias que llegaran a sufrir por riesgos de trabajo, o para poder abastecer de provisiones a los trabajadores que pasaran por una situación precaria.

V. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

El patrimonio no sólo se constituye de activos, sino también de pasivos, por lo que al momento de su liquidación los activos deben aplicarse al pago de las deudas que el sindicato haya contraído.

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Es por medio de dicha fracción en que se da amplia flexibilidad a los sindicatos para elaborar sus estatutos, pero siempre y cuando se cumpia con los requisitos que el Estado solicita.

Sólo nos resta referirnos a los requisitos que hemos llamado de cumplimiento inflexible, que no pueden ser cumplidos al libre capricho de las organizaciones obreras. Entre ellos, de acuerdo al orden en que la ley los señala, son los siguientes:

III. Objeto.

Posiblemente los sindicatos en los estatutos puedan establecer un sin fin de objetivos que perseguir, puesto que la ley da cierta libertad para hacerlo. Decimos entonces, que los sindicatos pueden proponerse una amplia gama de finalidades pero que vayan dirigidas siempre en beneficio de sus agremiados y que se encuadren a lo establecido en el artículo 356 de la Ley Laboral, de lo contrario no estaríamos frente a un estatuto de orden sindical.

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

Tales motivos de expulsión o corrección deben contemplarse en los estatutos, así como el procedimiento a seguir el cual debe seguir los lineamientos que la propia ley señala para los casos de expulsión, dejando a los sindicatos en plena libertad de aplicar las correcciones disciplinarias que considere adecuadas y que pueden ir de una simple llamada de atención verbal o escrita a sanciones que como manifiesta el maestro Oscar Gabriel Ramos Alvarez: "...pueden afectar la relación subordinada de trabajo, como en los casos de expulsión, de suspensión en el trabajo y de suspensión de los derechos sindicales que influyan en las promociones y ascensos. Para que surtan esos efectos debe haber sido pactada en el contrato colectivo o en el contrato

ley, con el patrón respectivo, la cláusula de exclusión y, en su caso, la de suspensión y de preferencia en promociones, si bien al pactar aquélla se entienden pactadas éstas, porque el que puede lo más puede lo menos.²⁰

La propia ley al establecer el procedimiento a seguir lo equipara a un proceso semejante al judicial, en el que se trata de comprobar si efectivamente el trabajador incurrió en alguna infracción y de igual forma se le da oportunidad de ser oído en su defensa y aportar pruebas para demostrar su inocencia, con lo que el legislador de manera explícita plasma la garantía de audiencia en este procedimiento y que otorga el artículo 20 Constitucional.

En el supuesto de que un trabajador haya sido expulsado del sindicato al que pertenece bajo el procedimiento antes señalado y que se haya hecho de manera ilegal o carente de motivos, tiene derecho a reclamar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tal situación, por lo que si se emite el laudo a su favor, el patrón estará obligado a reinstalar al trabajador y el sindicato se obliga a pagar los salarios caídos.

Esta alternativa para el trabajador no es la adecuada, porque en la mayoría de los casos se resuelve a favor del sindicato por las presiones políticas que ejerce o por su

20.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabrieli; *Ob. Cit.*; P.46.

complicidad con la misma autoridad, y todavía menos común es encontrar que el trabajador que no se le reinstala se le llegue a indemnizar constitucionalmente, como si se hubiere tratado de un despido injustificado, en virtud de que el sindicato si lleva una buena relación con el patrón, le solicita negociar con el trabajador para evitar pagar la indemnización.

XIII. Época de presentación de cuentas.

Finalmente como requisito de cumplimiento inflexible, es el de la época de presentación de cuentas que debe aparecer establecido en los estatutos y que como lo dispone el artículo 373 de la ley, obliga a la directiva rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio del sindicato, por lo que tal obligación no es dispensable.

1.4. Acta de Asamblea Directiva

Dicha acta se constituye con la asamblea que hagan los obreros para elegir la directiva que habrá de representarlos; dicho acto jurídico puede ser llevado a cabo en la celebración de la asamblea constitutiva del sindicato en el que se haga constar que por esa sola vez se hizo la elección sin seguir un procedimiento que seguramente se contemplaría en los estatutos.

Este acto puede ser llevado a cabo también, en la asamblea de aprobación de los estatutos, o posteriormente a la anterior, en una asamblea única en que ya exista un sistema de elección previsto en los estatutos.

2. EL REGISTRO LEGAL.

2.1. Naturaleza del Registro.

Una vez que se tiene la documentación requerida, ésta debe presentarse ante la autoridad correspondiente, la cual decidirá si otorga el registro. En ocasiones la autoridad lo niega, a pesar de que el sindicato cumple a plenitud con los requisitos, por considerar que el sindicato puede resultar una organización complicada para el Estado e inclusive obliga al sindicato a adoptar una forma de sindicación diferente a la que originalmente se le propone a la autoridad; tal situación es ejemplificada por Ilán Bizberg: "Un caso evidente es el de la sección 271 del SNTMMSRM, en la empresa Sicartsa, en la cual los primeros dirigentes locales querían crear un sindicato de empresa, pero las autoridades del trabajo los obligaron a que afiliaran su organización al sindicato de industria"²⁹

Tal situación es compartida por el Instituto de

29.- BIZBERG, Ilán; Estado y Sindicalismo en México; Primera Edición; El Colegio de México; México, 1990; P.122.

Investigaciones Jurídicas, que en su Diccionario Jurídico Mexicano, establece: "La Constitución del sindicato mediante su registro, porque así ocurre en la praxis, más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad, lo reprime y lo controla."³⁰

Así podemos considerar que la naturaleza del registro, visto con el carácter de político, es el de mantener bajo control a los sindicatos impidiendo que en un momento determinado puedan ocasionar un problema al Estado, porque aún cuando no se requiere autorización previa para su constitución, si se requiere el registro para que la autoridad correspondiente les autorice funcionar.

Ahora bien, desde la perspectiva jurídica, consideramos que la naturaleza del registro es la constitución total y legal del sindicato, y consecuentemente el reconocimiento por parte del Estado de la personalidad jurídica, además de servir como medio de publicidad frente a terceros.

2.2. Autoridades Registradoras.

Las autoridades competentes para registrar sindicatos

30. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO; Tomo VIII; Primera Edición; Instituto de Investigaciones Jurídicas; Porrúa, S.A.; México; 1985; P. 135.

locales son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que se ubican en la capital de cada Estado. En el supuesto de que en un Estado exista más de una Junta, será competente aquella en que el domicilio del sindicato se encuentre dentro de su jurisdicción. Pero en muchos Estados la Junta que se encuentra en la capital del Estado, es la que adquiere exclusivamente la competencia del registro.

Por otra parte la autoridad competente para registrar sindicatos federales, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la cual deberá enviar una copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El criterio para definir que sindicatos son federales, depende del trabajo o actividad que desempeñen sus agremiados. Dichas actividades deben encuadrar en la estructura que por ramas industriales y por empresas señala la propia Constitución, en su artículo 123, fracción XXXI y que les da el carácter de federales. Entre dichas actividades se encuentran principalmente: la textil, eléctrica, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica y ferrocarrilera; que por su importancia son de competencia exclusiva de las autoridades federales.

Entre las empresas encontramos: Aquéllas que sean

administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas y aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

2.3. Casos en que se puede negar.

El Estado Mexicano, agente de desarrollo en el país que legítima sus propias decisiones a través del sistema político en el que establece las reglas que debe seguir la sociedad, que motiva la creación de organizaciones populares y obreras, que en ocasiones reprime por medio de las Instituciones y Leyes que el mismo crea; porque considera por una parte, que el surgimiento de ciertas organizaciones pueden perturbar el orden de la sociedad o los derechos tanto de los individuos como de las agrupaciones ya existentes y reconocidas; y por otra parte porque establece que dichas organizaciones, concretamente las obreras, pueden constituir un peligro para él y el sistema político vigente.

Es entonces a través de la ley en que el Estado puede condicionar y negar el registro de las organizaciones obreras; tal situación es la que establece nuestra ley reglamentaria laboral en su artículo 366 que plantea las

tres hipótesis, en que se podrá negar el registro:

a) Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.

b) Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, que para los sindicatos de trabajadores debe ser de veinte y para los sindicatos patronales de tres miembros.

c) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior, es decir, a los que hace mención el artículo 365 y de los cuales ya hicimos referencia.

2.4. Procedimientos y Resolución.

La autoridad tiene un plazo de 60 días para resolver si concede o no el registro; dicho plazo es para que la autoridad analice el contenido de la documentación, haga las observaciones pertinentes y también, si es el caso, se considere incompetente.

El momento en que corre el plazo, no lo resuelve el autor Oscar Gabriel Ramos Alvarez: "se contará como primer día del plazo, el día de la recepción si es hábil; se contarán los 60 días naturales, incluido el del vencimiento, salvo que no sea hábil, porque la autoridad debe tener la posibilidad legal de dictar el acto jurídico de registro o

de negarlo, posibilidad legal que no puede ejercer si el día no es hábil, precisamente porque el tiempo corre a favor del sindicato solicitante, sea de trabajadores o patrones"³¹

En caso de que la autoridad no resuelva dentro del plazo de 60 días la ley establece en el artículo 366 que: "los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva."

En tal situación qué sucedería en el caso de que transcurridos los plazos que establece la ley para el registro, la autoridad al ser omisa está en la obligación de otorgar el registro, resultando que es incompetente, porque a otra autoridad le corresponde tal atribución. Nos inclinamos en el sentido de que a pesar de transcurridos los plazos para la autoridad, ésta tiene el derecho de declararse incompetente de lo contrario sería contrario a la propia ley el otorgar el registro sin haberse ajustado al ordenamiento legal, por lo que dicha autoridad deberá emitir una resolución declarándose incompetente y notificando de la misma a los interesados, por lo que sólo quedaría obligada a

31.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel; *Ob. Cit.*: P.61.

remitir la documentación correspondiente a la autoridad competente.

2.5. Casos en que Procede la Cancelación.

La Cancelación del Registro, es el acto jurídico mediante el cual el funcionamiento del sindicato se extingue, por motivo de la disolución del mismo o por dejar de tener los requisitos legales.

Encontramos entonces, en el artículo 369 de la Ley, las dos hipótesis en que el registro del sindicato se puede extinguir y de la cuales hicimos mención en la definición propuesta con anterioridad; pasemos al análisis de cada una de ellas.

La fracción primera del citado artículo, establece que el registro podrá cancelarse en caso de disolución; a la cual le damos el carácter de voluntaria, puesto que depende del deseo de los agremiados del sindicato el disolverlo.

El artículo 379 de la Ley, establece los dos casos en que se puede disolver a los sindicatos:

1. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran, y
2. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En estos dos supuestos la disolución se hace sin la

intervención de alguna autoridad administrativa o judicial. Sólo se establece la limitante por parte de la ley en el sentido de que la disolución se llevará a cabo con el voto de las dos terceras partes de los agremiados, condicionando la libertad y autonomía de los sindicatos el decidir el quórum para la disolución. Encontramos plena libertad en la segunda de las hipótesis, donde los sindicatos establecen en los estatutos el término de duración.

La fracción segunda del artículo 369, establece que el registro se cancelará por dejar de tener los requisitos legales; a la cual le damos el carácter de forzosa, por intervenir la autoridad jurisdiccional que en este caso serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales o federales, quienes son las competentes para resolver sobre la cancelación, y en virtud de como lo dispone el artículo 370 de la ley: "Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa."; con lo que también se da cumplimiento al artículo 45 del Convenio 97 de la OIT, que dispone: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa."

La cancelación en cualquiera de sus formas sea voluntaria o forzosa debe ser materializada, por la autoridad registradora correspondiente, con lo que quedará formal y legalmente cancelado el registro del sindicato.

3. PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

3.1. Definición de Personalidad Juridica.

Antes de entrar a la definición de personalidad jurídica, veamos la definición que hace de persona y personalidad, el maestro José Manuel Lastra: "Aunque a veces se use persona y personalidad como sinónimos y sea consecuencia el uno del otro, no deben confundirse los términos. Ya dijimos, que persona es todo ser capaz de derechos y obligaciones; por personalidad ha de entenderse, la aptitud para ser sujeto, activo o pasivo, de relaciones jurídicas.

Jurídicamente es persona todo ente a quien el derecho considera como tal, y otorga la posibilidad y aptitud para entrar en las relaciones jurídicas o, en otras palabras, para ser titulares de derechos y obligaciones."³²

Por nuestra parte definimos a la personalidad jurídica, como la aptitud que tiene una persona física o moral de ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas.

De dichas definiciones concluimos que el Derecho al considerar como persona a un ente determinado, le otorga la posibilidad y aptitud para entrar en relaciones jurídicas, lo que constituye el otorgamiento de la

32.- LASTRA LASTRA, José Manuel; Ob. Cit.: P.300.

personalidad Jurídica. La personalidad goza de ciertos atributos, que son: nombre, domicilio, estado, nacionalidad, patrimonio y capacidad.

De la lectura de la ley, se infiere que el acto constitutivo de los sindicatos es previo a su registro, así se desprende de los artículos 364, 365, 367 y 368 y por lo tanto tienen una personalidad relativa, la cual se convierte en absoluta, jurídicamente hablando, cuando se obtiene el registro y consecuentemente la capacidad, que como dijimos es un atributo de la personalidad. Por eso el artículo 374, establece: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad...", es decir, legalmente registrados y por lo tanto con capacidad para adquirir los bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y lo más importante, para defender ante todas las autoridades sus derechos, ejerciendo las acciones correspondientes.

3.2. Clasificación de la Personalidad Jurídica.

a) De Derecho Público.

Se podría ubicar a los sindicatos dentro del Derecho Público, por encontrar su base en la constitución política, la cual contiene normas de interés general, pero los sindicatos persiguen un interés que se dirige a una determinada clase social en que se busca el mejoramiento de

su condición económica, tratando de lograr una nivelación en la desigualdad de clases sociales.

Consideramos que son personas jurídicas o morales pertenecientes al Derecho Público, las que tengan como finalidad desempeñar una actividad de naturaleza pública o de igual modo dirigida al servicio de la población en general; por lo que podemos señalar entre ellas a la Nación, el Estado, las distintas Entidades Federativas, los municipios y todas aquellas organizaciones creadas por el Estado que desempeñen una función de interés público, o de igual modo, de servicio a la población en general; por lo que no podemos ubicar a los sindicatos en un plano de igualdad con las mencionadas personas morales, pues estos no desempeñan una función pública y no tienen el carácter de autoridad o de poder público como sucede con las personas morales del Derecho Público.

Los sindicatos jamás podrán actuar en un plano de superior jerarquía frente a las personas morales de carácter público, siempre lo harán en un plano de subordinación o en el caso de que aquéllas desciendan a un plano de coordinación frente a los sindicatos.

b) De Derecho Privado.

Las personas jurídicas o morales del Derecho Privado.

tienen como principal finalidad desarrollar una actividad de protección a un interés particular, a pesar de que puedan desarrollar una actividad de interés general o de servicio público, pero sin tener la autoridad o poder público que se les ha conferido a las personas morales del Derecho Público.

La creación de las personas jurídicas del Derecho Privado se deriva de la voluntad de cualquier hombre, sin importar su clase social y su regulación esta contenida en ordenamientos de naturaleza civil en que se contemplan a sociedades civiles y mercantiles, o con otro carácter sea político, artístico, científico, cultural, etc.; situación que no sucede con los sindicatos que se rigen bajo normas de naturaleza social.

c) De Derecho Social.

El Derecho Social surge como una nueva concepción y división distinta al Derecho Privado y el Derecho Público, porque tiene como finalidad realizar la justicia social de aquellas clases sociales más desprotegidas como sucede con el Derecho Agrario, del Trabajo y de la Seguridad Social.

Situado de esta manera el Derecho del Trabajo que tiene por objeto precisamente buscar el equilibrio y la justicia social en todas aquellas relaciones de trabajo que se dan entre un patrón y un trabajador, creando las instituciones necesarias para esa finalidad.

Dentro de esas instituciones se encuentran los sindicatos con una personalidad jurídica que necesariamente la debemos situar dentro del Derecho Social, puesto que tienen como objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora en especial, buscando la nivelación de las desigualdades que existen entre los hombres.

3.3. La Representación de los Sindicatos.

La representación de los sindicatos la definimos como la llevada a cabo por su secretario general o por la persona que designe la directiva con el carácter de representante, el cual tiene como función actuar dentro de las facultades que le son conferidas en los estatutos realizando toda clase de actos que influirán en el sindicato, que es el representado.

Dicha representación que ejercerá la persona designada y con la que acreditará su personalidad será con el registro otorgado por la autoridad registradora correspondiente; dicha afirmación se deriva precisamente de lo establecido en el artículo 692, fracción IV. A pesar de lo anterior el artículo 693 de la ley, establece: "Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del

artículo anterior, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."

4. ESTRUCTURA DEL SINDICATO. ORGANOS SINDICALES.

"El gobierno de los sindicatos se ejerce a través de los órganos establecidos en los estatutos; y las atribuciones se fijan por la ley magna de la entidad o por los acuerdos de las asambleas convocadas a tal fin. Personificada la entidad en las representaciones designadas para su régimen, actúan éstas con poderes suficientes para servir al desarrollo de las asociaciones profesionales. Es necesario tener presente que una asociación no puede como norma, actuar por medio de la totalidad de sus asociados, ni tampoco por alguno de sus miembros; precisa de órganos que la represente y conduzcan.

En la práctica son dos los órganos de las asociaciones profesionales: uno la asamblea, que ejerce lo que podría denominarse poder legislativo, de actuación ocasional; y la junta directiva, una especie de poder ejecutivo, que funciona o actúa de modo más o menos permanente para asegurar la continuidad de la acción social y de los fines profesionales. Ambos órganos poseen ciertas facultades judiciales, por cuanto la directiva cuenta con atribuciones disciplinarias sobre los asociados, con potestad a veces

para expulsarlos incluso; mientras que por su parte, la asamblea puede enjuiciar a sus dirigentes y también a sus coasociados y adoptar las sanciones oportunas dentro de las estatutarias."==

4.1. Asamblea.

a) Definición.

Desde el punto de vista sindical, la asamblea constituye el órgano supremo de los sindicatos, a través del cual los miembros sesionan y adoptan las resoluciones ya sea de constitución del mismo, de elección de la directiva, así como de todas aquellas encaminadas a alcanzar el objeto jurídico establecido en los estatutos.

b) Formas de Presentarse la Asamblea.

Las formas de convocar a asamblea pueden ser hechas de diversas modos: en el periódico, circulares, en el medio informativo que utilice el sindicato para comunicarse con sus afiliados, en un bizarrón o por cualquier otro medio que se considere el adecuado para convocar a asamblea y dependiendo de la naturaleza de cada sindicato.

33.- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual; Tomo VII; Vigésimoprimer Edición; Heliasta, S.R.L.; Argentina; 1989; P.438.

Generalmente la forma de presentarse la asamblea, independientemente de que la ley sólo menciona a las ordinarias, son dos: las ordinarias y las extraordinarias.

Las asambleas ordinarias, son las que se realizan de una manera periódica, para tratar todo lo relativo al funcionamiento del sindicato, como podría ser la presentación de cuentas que debe rendir la directiva o para la designación de nueva directiva una vez concluido el período señalado en los estatutos.

Las asambleas extraordinarias, son celebradas cuando por circunstancias ajenas al sindicato, la directiva se encuentra en la necesidad de convocarlas por tratarse de asuntos no previstos o que sean de suma urgencia, como en el caso de que su registro se encuentre en peligro de ser cancelado, o también, en el caso de que el sindicato se declare en quiebra.

c) Tipos de Quórum.

El profesor Oscar Gabriel Ramos Alvarez, nos explica que: "De la vida cotidiana de los sindicatos se desprenden tres tipos de quórum:

1. el quórum para que la asamblea quede legalmente instalada.
2. el quórum para adoptar decisiones.
3. el quórum especial.

Del primero se puede decir que lo forma la mitad más uno de los socios que integran el sindicato; el segundo tiene que ver con los socios presentes (o representados), generalmente la mitad más uno, y del tercero puede haber casos por disposición de la ley (disolución voluntaria y expulsión, en los que se requiere la votación de las dos terceras partes), o por acuerdo de la asamblea misma, figure o no la norma expresa en los estatutos."³⁴

4.2. Directiva.

a) Definición.

El autor Reynold Gutiérrez Villanueva, define a la mesa directiva como: "...el órgano de representación y de administración de los asuntos del sindicato, así como el encargado de ejecutar los acuerdos resueltos por la asamblea"³⁵

Por su parte el Maestro José Manuel Lastra, nos expresa que la directiva: "...es el órgano representativo y ejecutivo responsable de la administración y buena marcha de los asuntos sindicales, asimismo, habrá de encargarse de que los acuerdos de la asamblea sean cumplidos y ejecutados."³⁶

34.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel; Ob. Cit.; P.49.

35.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold; Ob. Cit.; P.127.

36.- LASTRA LASTRA, José Manuel; Ob. Cit.; P.308.

Nosotros definimos a la directiva como el órgano que representa los intereses inherentes al sindicato, administrando su patrimonio, ejecutando todas las decisiones tomadas en las asambleas y desempeñando las atribuciones conferidas en los estatutos.

b) Composición.

La composición de la directiva de los sindicatos se refiere esencialmente a la organización que debe tener para el mejor desempeño de sus funciones. La organización dependerá de la naturaleza propia del sindicato, pues no será igual la organización de la directiva de un sindicato nacional de industria al de uno de empresa, pues el primero por su magnitud se compone en la mayoría de las ocasiones en secciones distribuidas en las entidades de la Federación con lo que la directiva requerirá de un número mayor de secretarías.

La directiva entonces no siempre se constituirá de un sólo secretario general, sino que inclusive sus funciones se delegaran a otros miembros elegidos para ocupar los diversos cargos de la mesa directiva que sean necesarios para el buen funcionamiento del sindicato. Es por eso que la ley no regula de manera expresa la composición de la directiva, por los razonamientos ya señalados y sólo se concreta a mencionar al secretario general, de organización y de actas.

Pueden incluso formarse Comités como sucede en el caso de la Confederación de Trabajadores de México, en la cual existe un Comité Ejecutivo Nacional, que se constituye, por decirlo así, en la matriz de dicha Confederación. A su vez existen sindicatos que forman comisiones, como por ejemplo: la Comisión de Honor y Justicia, de Seguridad e Higiene, de Servicios Sociales o Comisiones para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

En otros sindicatos, como sucedía con el desaparecido Sindicato Unico de Trabajadores de Autotransportes Urbanos de la Empresa Ruta 100, se formaban en su interior grupos de choque y de presión, fuera de los cauces legales, para hacer cumplir sus demandas; además de financiar a una diversidad de organizaciones sociales independientes como el Movimiento Proletario Independiente que era utilizado como brazo político del sindicato, para poder alcanzar sus metas y demandas.

c) Sistema de Elección de la Directiva.

Desafortunadamente los sistemas de elección de la directiva, principalmente en los más importantes sindicatos del país o en las grandes centrales obreras, resultan inútiles a pesar de que en sus estatutos se pretenda aparentar una auténtica democracia para llevarlos a cabo.

Este falta de democracia en los sistemas de elección, no sólo se nota en el sindicalismo "corporativista"; ocurre la misma situación con los sindicatos llamados "independientes", como el caso del Sindicato Unico de Trabajadores de Autotransportes Urbanos, de la también desaparecida empresa Ruta 100, como no lo expone el periodista Raúl Rodríguez Pineda, al expresar: "...que desde la creación del SUTAUUR-100 su Comité Ejecutivo siempre se ha conformado por los mismos dirigentes, quienes, bajo la tutela jurídica de Ricardo Barco López se han turnado indistintamente la Secretaría General del gremio..."³⁷

Bajo este mismo criterio se encuentran los Sindicatos Nacionales de Industria, como nos explica el autor Ilán Bizberg: "...es el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del sindicato el que convoca a las elecciones locales de cada sección, el que acuerda o rechaza el registro de las diferentes listas de candidatos, el que sanciona las elecciones, etc. Además, el CEN posee la facultad de nombrar a un delegado regional, al cual puede atribuirle distintas funciones. En el caso de las secciones recientemente creadas, este delegado sindical puede incluso

37.- RODRIGUEZ PINEDA, Raúl; "El Sutaaur, un Sindicato sin Intereses Gremiales"; Epoca; Num.203; P.12; 24 de Abril de 1995; México.

ocupar el cargo de la dirección."³⁰

Los sistemas usuales para la elección de la directiva son dos: los directos y los indirectos. Para autores como Oscar Gabriel Ramos Alvarez, deben preferirse los primeros puesto que son más democráticos que los indirectos. Entre los sistemas directos están los que se hacen de manera escrita y en secreto, a mano alzada, por plebiscito o por otro medio en que se manifieste de manera directa la voluntad del que emite su decisión para elegir a determinada directiva. sin embargo, para el autor Ilán Bizberg la votación a mano alzada no es la adecuada, porque se tiende a desestimular la participación de los asociados, por lo que esta de acuerdo en que se emita el voto de manera secreta; criterio que es el compartido por nosotros, para evitar posteriores represalias a los agremiados que no hayan emitido su voto para la directiva que quede designada.

Respecto a los indirectos, Oscar Gabriel Ramos Alvarez, apunta que: "...la dispersión u otra circunstancia que lo aconseje, llevará a usar los indirectos, inclusive las cartas-poder o la representación de grupos.

Aún en los indirectos en que intervienen delegados o electores representantes, pueden señalarse votaciones por

30.- BIZBERG, Ilán; *Ob. Cit.*; P. 127.

cada delegación o representación, o por el número de socios representados. Los estatutos han definido su comportamiento según los distintos asuntos que hay que resolver: si se trata de elegir un comité central, o un comité de vigilancia, o un consejo regional, etcétera."=

Puede suceder que la elección de la directiva sea total, cuando se refiere a elegir y renovar a todo el órgano que compone a la directiva; de manera parcial, cuando se atiende a la elección de uno o más cargos o sólo la mitad de la mesa directiva.

d) Funciones de la Directiva.

De la definición propuesta que hicimos de la directiva sindical, encontramos tres funciones básicas:

1) De Representación.

La representación originalmente pertenece al órgano supremo del sindicato, que es la asamblea, la cual al momento de elegir la directiva delega en ella la facultad para que legalmente asuma la representación del sindicato, una vez obtenido su registro; por lo que concluimos que la directiva es el órgano representativo del sindicato y

39.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel: Ob. Cit.: P.50.

acreditará su personalidad jurídica frente a terceros con el registro obtenido de la autoridad registradora, convirtiéndose el secretario general del sindicato, en el representante legal de la organización obrera.

2) De Administración.

Es la directiva la encargada, a través de sus miembros designados para tal efecto, de administrar el patrimonio del sindicato y que como comentábamos se forma no sólo de los activos provenientes, la mayoría de ellos, de las cuotas sindicales; sino también de pasivos, es decir, de deudas y compromisos que se hayan contraído; por lo que la directiva asume la responsabilidad de despachar todo ese tipo de asuntos y siempre con el objetivo de beneficiar a los agremiados.

3) De Ejecución.

De igual modo será la Directiva la encargada de ejecutar o poner en acción, todos los acuerdos tomados por la asamblea que vayan dirigidos al estudio, mejoramiento y defensa de los asociados; en el mismo sentido llevará a la práctica la aplicación de todas las normas disciplinarias establecidas en los estatutos y en ocasiones gozará de la facultad de expulsar a los asociados cuando estos causen un perjuicio a la organización.

e) Responsabilidad de la Directiva.

Al ser la Directiva el órgano designado en los estatutos como el encargado de representar al sindicato y al momento de ser registrada ante las autoridades correspondientes, asume la responsabilidad de conducir dentro de la legalidad, todos los actos relativos al buen funcionamiento de la organización sindical y alcance de sus finalidades.

Es por eso que todos los riesgos que asume la directiva en sus actuaciones pueden repercutir en el sindicato y crearle una responsabilidad tanto civil, penal, fiscal o de otra índole; sin embargo, la responsabilidad es personal por parte de cualquier miembro de la directiva que no desempeñe su cargo dentro de sus facultades, pero si ese cargo es desempeñado de manera adecuada obligará al sindicato asumir su responsabilidad dentro de cualquier campo del derecho.

A lo anterior debemos agregar el hecho de que algún miembro de la directiva, al asumir el papel de representante o apoderado de determinado trabajador afiliado al sindicato para asistirlo en un juicio ante los tribunales correspondientes, puede hacerse acreedor a las sanciones contempladas en los artículos 1005 a 1007, correspondientes al Título Dieciséis de Responsabilidades y Sanciones.

f) Duración y Renovación de la Directiva.

Es imposible concebir en los sindicatos una plena autonomía y libertad, desde el momento en que el Estado, a través de la ley, interviene para regular esta figura jurídica: como el hecho de llenar todos los requisitos legales, consistentes en la documentación requerida; de tener que registrarse ante las autoridades correspondientes para que puedan ser reconocidos por el Estado y consecuentemente obtener permiso para poder funcionar y adquirir a plenitud personalidad jurídica, son prueba de que el sindicalismo no goza de plena libertad y autonomía en su creación y desarrollo. Y comentamos que es imposible, porque cualquier actividad humana debe estar regulada por el Derecho, a través, de normas jurídicas con el objeto de lograr la armonía en las relaciones existentes entre los individuos y personas morales que componen una sociedad, de lo contrario resultaría un caos si se dejara que surgieran organizaciones de manera libre sin ninguna regulación legal y máxime tratándose de organizaciones obreras en las que el Estado, por una parte, pone mayor atención para tener un control político directo sobre ellas y por otra, dejándoles plena libertad para aspectos como la duración y renovación de sus directivas que se convierten en verdaderos cotos de poder, en los que sólo pueden tener acceso un cierto grupo de dirigentes que entre ellos comparten la secretaría

general y los puestos que componen a las directivas, sin que puedan ser removidos por existir la reelección en sus estatutos; por lo que si dentro del sindicato surge un líder que se convierta en un opositor de peligro para aquéllos, le es aplicada la cláusula de exclusión contenida en los estatutos y que les permite con facilidad deshacerse de dirigentes que los puedan desbancar de la directiva y tomar una actitud en verdad defensora de los derechos de los obreros.

Sólo los dirigentes que son fieles al Estado y sus políticas, reciben el apoyo de éste para mantenerse en las dirigencias por varios años sin que se beneficie a sus agremiados y como no lo explica el periodista Juan Barrera : "El interés de las dirigencias obreras oficiales por privilegiar la acción política sobre lo sindical, ha sido uno de los motivos por los cuales han perdido paulatinamente credibilidad entre la sociedad en su conjunto, pero especialmente entre sus representados que, en muchas ocasiones, han ejercido su voto de castigo en contra de candidatos surgidos del sector obrero del PRI.

El discurso y los argumentos con que las dirigencias sindicales oficiales intentan justificarse ante sus agremiados están desgastados y no responden a las exigencias de las nuevas condiciones políticas, económicas y laborales

del país."⁴⁰

Por su parte el escritor José Woldenberg, al explicarnos que la capacidad de los sindicatos está petrificada y que después de ser en tiempos pasados autores estelares de la política pasaron a un segundo o tercer término; esboza esta situación en siete puntos que son: la desorganización, la dispersión, la representación ficción, la subordinación y falta de iniciativa, el gremialismo, el economicismo y la antidemocracia existente en las organizaciones obreras; de la cual manifiesta lo siguiente: "En muchos casos donde sí existe organización sindical, la iniciativa de los trabajadores se encuentra congelada por la inexistencia de circuitos funcionales para la expresión de las demandas de los sindicalizados. Y por esa vía, al no existir una relación entre representante y representado digna de tal nombre, la función sindical en no pocas ocasiones se ve desvirtuada."⁴¹

Las decisiones tomadas por los dirigentes se hacen sin

40.- BARRERA BARRERA, Juan; "Crisis del sindicalismo oficial"; La Jornada; Núm. 3820; Suplemento "Laboral"; Núm. 51; P. 11; 27 de Abril de 1995; México.

41.- WOLDENBERG, José; "Mas allá del primero de mayo"; La Jornada; Núm. 3822; P. 5; 29 de Abril de 1995; México.

consultar a sus bases y en muchas ocasiones los agrimiados ni siquiera conocen a sus representantes para poderles expresar sus demandas por no existir los espacios que permitan realizar tal actividad. Es por eso que proponemos se regule en la ley la no reelección de las directivas en los sindicatos y que el periodo en ellas no sea mayor a dos años, pues consideramos que es un plazo suficiente para establecer si efectivamente existe representatividad para los trabajadores y un contacto directo entre la directiva y el trabajador, para tratar de dar soluciones a sus demandas.

Desde luego que para perfeccionar lo anterior y así evitar que la sucesión de la directiva sea turnada en manos de los mismos dirigentes, se requiere que en la Ley Federal del Trabajo se establezca un sistema que sea lo suficientemente democrático para renovar la directiva y la toma de decisiones.

Creemos que el sistema más adecuado es el directo y que no sea llevado a mano alzada, sino por escrito y de manera secreta, para evitar posteriores represalias con la aplicación de una cláusula de exclusión.

Pero además, dentro del sindicato la ley debe contemplar la formación de una comisión temporal encargada

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

de llevar a cabo el proceso de selección de su dirigencia y que dicha comisión se forme con la elección de agremiados propuestos para tal efecto y que se someta a votación por escrito y de manera secreta. El número de miembros de la comisión serán los que se consideren suficientes, atendiendo a la magnitud del sindicato de que se trate.

**CAPITULO III
FEDERACIONES, CONFEDERACIONES
Y LAS NORMAS PROHIBITIVAS
SINDICALES.**

1.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

- 1.1. La Libertad Suprasindical.
- 1.2. Definición de Federación y Confederación.
- 1.3. Objeto.

2.- CONSTITUCION Y ESTRUCTURA DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

- 2.1. Requisitos para su Constitución.
- 2.2. Documentación Requerida.
- 2.3. Autoridades Registradoras.

3.- PERSONALIDAD JURIDICA Y REPRESENTACION.

4.- NORMAS PROHIBITIVAS SINDICALES.

4.1. Prohibición a los Trabajadores de Confianza.

- a) Concepto de Trabajador de Confianza.
- b) Naturaleza de este Tipo de Trabajadores.
- c) Explicación a la Prohibición de Asociarse con los demás trabajadores.

4.2. Prohibición a Determinados Trabajadores de Ingresar a la Directiva.

- a) A los Menores de 16 Años.
- b) A los Extranjeros.

4.3. Prohibición a los Sindicatos.

- a) En Actividades de Carácter Religioso.
- b) A Ejercer la Actividad de Comerciantes con Animo de Lucro.

CAPITULO III
FEDERACIONES, CONFEDERACIONES Y LAS
NORMAS PROHIBITIVAS SINDICALES

1.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

1.1. La Libertad Suprasindical.

Junto a la libertad sindical que tiene cada uno de los sindicatos para constituir y regir su actuar tanto interno como externo, independientemente de que no sea de manera absoluta, se encuentra la libertad suprasindical la cual la podemos definir, como la capacidad que tienen todos los sindicatos de poderse agrupar entre ellos, para poder desarrollar mejor la defensa, mejoramiento y estudio de sus intereses.

Se discute mucho el criterio que adopta la Ley con respecto a que un sindicato se debe agrupar con un mínimo de veinte miembros, para poderse constituir de forma legal, ya que se considera que ese número de asociados es suficiente para crear una organización sólida para defender sus intereses de clase; sin embargo, como podemos apreciar en el sindicalismo mexicano esto no sucede pues existen grandes sindicatos, como lo son los Nacionales de Industria o las grandes Federaciones y Confederaciones como la CROC, CROM y CTM, que se han organizado de forma suprasindical agrupando a miles de trabajadores sin obtener ningún beneficio mayor, al de aquellos trabajadores que no se encuentran

sindicalizados, por lo que están en una condición similar y en muchos de los casos en una condición inhumana, por lo que importa muy poco pertenecer o no a una Federación o Confederación.

La libertad suprasindical al igual que la sindical, se encuentra condicionada por la Ley, salvo con algunas variantes en su forma de constituirse y registrarse ante las autoridades competentes.

El Estado al reconocer a los trabajadores o patrones, su derecho de asociarse en sindicatos, también da su reconocimiento para que los sindicatos se organicen unos con otros para agruparse a mayor escala, por así decirlo, con lo que acentúa más el control tanto legal y político sobre dichas agrupaciones, debido a la gran capacidad de movilización que ejercen sobre sus agremiados. Entonces la libertad suprasindical se encuentra más limitada que a nivel sindical, pues ya no sólo el Estado impide el libre ejercicio de esta libertad, sino que las propias Federaciones y Confederaciones "oficiales", ponen obstáculos y ejercen presión sobre aquellos sindicatos, como los independientes, que se quieren organizar a nivel suprasindical; con lo que tal libertad se ve aún más frustrada.

Al igual que los sindicatos, la libertad de formar

federaciones o confederaciones, encuentra su sustento legal en el artículo 123, fracción XVI, del Apartado "A", de la Constitución Política.

Consecuentemente la Ley no establece que las Federaciones requieran de un número determinado de miembros para poderse constituir, con lo que podemos decir que basta con que se unan dos sindicatos para formar una federación o confederación.

La libertad suprasindical, se deriva de igual forma del artículo 381, que establece: "Los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables."

Así el artículo 382, dispone que: "Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario."

1.2. Definición de Federación y Confederación.

Para Néstor de Buen a las federaciones y confederaciones, no se les puede dar un significado preciso, y al definir las, expresa: "En nuestro concepto se podría, simplemente, indicar que federación es una unión de sindicatos y confederación, la unión de federaciones

sindicales y sindicatos nacionales"⁴²

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva nos explica que: "Los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente, un significado preciso: Una Federación es una unión de Sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de Federaciones y sindicatos, particularmente de Sindicatos Nacionales, entre nosotros, los grandes sindicatos de industria, como el ferrocarrilero y el minero, según indicamos con anterioridad"⁴³

Con esta explicación el Maestro Mario de la Cueva llega a una definición concreta y nos dice: "Las Federaciones y Confederaciones pueden definirse como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patronos."⁴⁴

Nuestra Ley Laboral no define en forma precisa lo que es una Federación y una Confederación, tal vez porque el legislador al omitir dichos conceptos lo hizo con la

42.- DE BUEN LOZANO, Néstor; *Ob. Cit.*; P.740.

43.- DE LA CUEVA, Mario; *Derecho Mexicano del Trabajo, T. II*; *Ob. Cit.* P.456.

44.- *Idem.*; P.456.

intención de respetar el principio de libertad suprasindical y dejarle a los sindicatos la posibilidad de constituir dichas organizaciones de la forma que consideraran más conveniente para la defensa de sus intereses de clase.

Desde un punto de vista analítico encontramos que una Confederación es más compleja que una Federación; por lo general, aquélla se forman de varias federaciones y ésta de varios sindicatos. Pero también encontramos que muchos sindicatos por pertenecer a una actividad estratégica en el país, tienen una gran fuerza y movilidad que en ocasiones supera a la de muchas federaciones y confederaciones que tienen afiliados a miles de trabajadores.

De la interpretación de la ley en su artículo 255, podemos definir a las federaciones y confederaciones, como aquéllas que están formadas por sindicatos y que una vez constituidas, pueden fusionarse entre ellas y crear otras nuevas organizaciones suprasindicales que tendrán por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses sean obreros o patronales.

1.3. Objeto.

La Ley al establecer la regulación que deben tener las federaciones y confederaciones no señala el objeto jurídico que deben perseguir, pero atento a lo dispuesto por el artículo 255, debemos entender que tienen como finalidad la

señalada para los sindicatos; sin embargo, creemos que tal objeto tiene mayor relevancia en estas organizaciones suprasindicales, puesto que agrupan a grandes masas de trabajadores donde se trata de conseguir la unión de los trabajadores sin importar a que empresa o rama de la industria pertenezcan, como sucede en la mayoría de los casos con los sindicatos o como lo expone el Doctor Néstor de Buen: "Independientemente de los nominales, podría aceptarse que tanto las federaciones como las confederaciones tienen miras más elevadas que los sindicatos. Un intento de diferenciación encontraría que los sindicatos tienden a la celebración y desarrollo de contratos colectivos de trabajo, en beneficio de trabajadores determinados, en tanto que los otros organismos aspiran a la defensa de clase"⁴⁵

2.- CONSTITUCION Y ESTRUCTURA DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

2.1. Requisitos para su Constitución.

Tanto la estructura como la constitución de las Federaciones y Confederaciones es análoga y sigue las mismas reglas trazadas para los sindicatos, salvo con algunas variantes que la misma ley establece como en el caso de las autoridades registradoras.

45.- DE BUEN LOZANO, Néstor: Organización y Funcionamiento de los Sindicatos; Primera Edición; Porrúa, S.A.: P.P. 28 y 29.

Para autores como Mario de la Cueva, los requisitos de constitución de estas organizaciones suprasindicales se dividen en requisitos de fondo y de forma. Del primero de ellos tenemos los componentes de las Federaciones y Confederaciones y nos señala al respecto, que : "La formación de las federaciones y confederaciones supone la concurrencia de sindicatos y Federaciones legalmente constituidos; el principio no se encuentra consignado en ningún texto de la Ley, pero nos parece evidente, porque no podría reconocer la Ley a los miembros de una Federación, cuando no satisfacen el requisito de existencia legal. Podría citarse en apoyo a esta idea, la fracción III del artículo 255 de la Ley, pues si se exige el nombre y domicilio social de los sindicatos adherentes, debe entenderse que es de sindicatos legalmente reconocidos."⁴⁶

También dentro de los requisitos de fondo tenemos tanto lo relativo a la finalidad de las federaciones y confederaciones, de la cual ya habíamos comentado en el objeto jurídico que persiguen estas organizaciones.

Por otra parte dentro de los requisitos de forma para la constitución de Federaciones y Confederaciones, son los señalados en el artículo 385 de la Ley, con lo que la

⁴⁶.- DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II; Ob. Cit.; P. 458.

documentación se autorizará con lo dispuesto por el último párrafo del artículo 365.

Respecto a la estructura de las Federaciones y Confederaciones, tienen dos órganos fundamentales:

- a) La Asamblea.
- b) El Consejo de Administración.

El Doctor Mario de la Cueva, define a estos órganos de la siguiente manera: "La Asamblea es la reunión de los delegados de los sindicatos y Federaciones; el Consejo de Administración es la representación jurídica de los organismos."⁴⁷

Como sucede con los sindicatos la Asamblea es el órgano supremo de estas supraorganizaciones, de ella se gestarán todas las decisiones ya sea de constitución, de elección del Consejo de Administración, de liquidación, así como todas resoluciones dirigidas a perseguir su finalidad establecida en sus estatutos.

Por su parte el Consejo de Administración equivale a lo que es la Directiva para los sindicatos y que se convierte en un mero órgano ejecutor de las decisiones tomadas por la asamblea; y tanto la forma de operar y organizarse

47.- *Ibidem*; P.460.

será establecida en sus estatutos. Por regla general las federaciones y confederaciones se agrupan en secciones, las cuales son ubicadas en distintas entidades del país.

De esta forma encontramos que estas organizaciones suprasindicales se registrarán en lo que sean aplicables a las normas que rigen a los sindicatos. De igual manera como sucede con los afiliados de un sindicato que están en posibilidad de dejar de pertenecer a la asociación; los miembros pertenecientes a federaciones y confederaciones están en la posibilidad, otorgada por la ley, de retirarse de la organización en cualquier momento sin perjuicio alguno.

La Ley además les exige cumplir con tres requisitos que deben contener en sus estatutos, independientemente a los señalados en el artículo 371, y que son:

- a) Denominación y domicilio y el de cada uno de sus miembros constituyentes.
- b) Las condiciones de adhesión para los nuevos miembros.
- c) La Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y asambleas.

Como podemos apreciar la variación en cuanto a la constitución de las Federaciones y Confederaciones, dista muy poco a la forma de constituir sindicatos; dejando la ley por otra parte, a la libre interpretación el número de miembros requeridos para poder constituirlos o como nos señala, el Maestro Néstor de Buen: "En realidad, ante la oscuridad de la ley, cabe pensar que bastará el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación y de dos federaciones o de una federación y un sindicato nacional, para constituir una Confederación."⁴⁸

Pero en realidad en la práctica, encontramos que esto es secundario, puesto que se pueden agrupar un sin fin de sindicatos independientemente de que sean nacionales, gremiales o de empresa para poder constituir organizaciones suprasindicales.

2.2. Documentación Requerida.

Básicamente la documentación requerida que necesitan las Federaciones y Confederaciones para registrarse, es la misma que es exigida a los sindicatos en el artículo 365 de la Ley de la Materia; entonces tenemos que el artículo 385, a su vez, establece que: " Para los efectos del artículo

48.- DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho del Trabajo, T. II; Ob. Cit.; P.P. 740 y 741.

anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicados:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.

III. Copia autorizada de los estatutos.

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365."

Salvo que exista disposición en contrario en los estatutos, la documentación requerida se autorizará por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, no siendo forzoso que tengan tales designaciones, por lo que podrán adoptar otros nombres, siempre y cuando desempeñen dicha función.

La copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva, es el documento donde se plasma la voluntad y el interés jurídico por parte de los delegados de las distintas organizaciones sindicales, sean obreras o patronales en su propósito de crear organizaciones suprasindicales con la finalidad de lograr una mayor defensa de sus respectivos intereses.

Como sucede con los sindicatos, lo esencial de este documento es la voluntad que queda registrada en el mismo, la cual será expresada por los delegados, que unen sus voluntades para la creación de una nueva organización suprasindical.

La voluntad de igual modo podrá ser expresada por cualquiera de los medios en que se exteriorice y se constate de manera indubitable. La concurrencia de voluntades para crear supraorganizaciones, no está sujeta a requisito alguno como sucede con los sindicatos en que se exige un mínimo de voluntades para su constitución. En la creación de federaciones y confederaciones se requiere como mínimo la concurrencia de dos sindicatos; así se infiere de la interpretación que se hace del artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo.

En otro sentido, la lista con la denominación y domicilio de los miembros, equivale a lo que es el padrón de socios en los sindicatos, la única diferencia estriba en que esta lista ya no contendrá los nombres y domicilio de cada trabajador o patrón y domicilio en que se prestan los servicios, si no que será el de cada una de las organizaciones obreras o patronales que pretendan crear la organización suprasindical.

Por otra parte la copia autorizada de los estatutos es casi similar a la de los sindicatos, con las salvedades establecidas en el ya visto artículo 371 de la Ley.

Finalmente el acta de la Asamblea Directiva o Consejo de Administración, constituye el documento a través del cual queda elegida la directiva que va representar a la organización en su vida tanto interior como exterior, que será también la encargada de ejecutar todos los acuerdos llevados por la asamblea o tomar decisiones que le son conferidas por los estatutos.

La elección de la Directiva o Consejo de Administración, puede ser llevada a cabo en el mismo acto de constitución de la supraorganización o en su defecto en una segunda asamblea que se realizará especialmente para dicho acto, salvo lo dispuesto en los estatutos.

2.3. Autoridades Registradoras.

El Estado al encontrarse frente a organizaciones obreras, más que patronales, en una gran escala como sucede con las federaciones y confederaciones ejerce un mayor control sobre las mismas; de ahí que sea una autoridad gubernamental, en este caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la encargada de otorgar o negar el registro a este tipo de asociaciones suprasindicales. Se trata de una cuestión de carácter político más que legal,

puesto que ésta atribución registral debe corresponder a la Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, como sucede con los sindicatos locales en donde la autoridad competente para registrarlos son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; igual situación debe suceder con los sindicatos federales, estos deben registrarse ante las Juntas Federales.

No compartimos al respecto el criterio adoptado por el Maestro Oscar Gabriel Ramos Álvarez, quien expresa: "Al tenor del artículo 384, las federaciones y confederaciones deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Su importancia es justipreciada en su competencia federal."⁴⁹

Como comentábamos no porque los sindicatos, federaciones y confederaciones tengan el carácter de federales vamos a justipreciar la competencia registral conferida a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal y no del Poder Judicial, que debería ser el competente a través de la Juntas Federales, el encargado de tener la atribución de registrar a dichas supraorganizaciones; desde nuestro punto de vista se trata de una cuestión de control más directo por

49.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel; Ob. Cit.; P. 86.

parte del Estado, para con estas asociaciones de trabajadores.

Ahora bien, el procedimiento para el registro de las federaciones y confederaciones es similar al de los sindicatos, al igual que los plazos señalados en el artículo 366 y en caso de no estar de acuerdo con la resolución adoptada por la autoridad registradora, esta podrá impugnarse a través del amparo indirecto ante el Juez de Distrito.

El registro podrá negarse a tales organizaciones en dos supuestos:

- a) Si la federación o confederación no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, y
- b) Si no se exhiben los documentos a que se se refiere el artículo 365.

De igual forma una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social haya registrado una federación o confederación, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con lo que tal registro producirá efectos ante cualquier autoridad.

El registro sólo puede ser cancelado en caso de disolución o por dejar de tener los requisitos legales y la cancelación no procederá por vía administrativa, si no que

se ventilará ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conforme al procedimiento establecido por los artículos 870 a 891 de la Ley del Trabajo.

3.- PERSONALIDAD JURIDICA Y REPRESENTACION.

El origen de la personalidad jurídica de la Federación o Confederación, es similar a la de los sindicatos, sólo que la personalidad de los sindicatos surge de la voluntad de personas físicas en su afán de constituirlos; en cambio con las federaciones y confederaciones, la reunión de voluntades no es de personas físicas, es de personas morales o jurídicas previamente organizadas y reconocidas legalmente por el Estado.

Como lo apuntamos con los sindicatos, las federaciones y confederaciones al momento de constituirse adquieren una personalidad nueva y distinta a la de las organizaciones obreras que las constituyen, sin embargo, es una personalidad relativa que se convertirá en absoluta cuando obtengan su registro ante la autoridad correspondiente, quedando de esta forma legalmente constituidas adquiriendo capacidad para realizar los actos jurídicos señalados en el artículo 374.

De igual modo la regulación jurídica que se utiliza para los sindicatos respecto a la representación, se aplica a las organizaciones suprasindicales. En primer lugar este

tipo de asociaciones representan a sus miembros en defensa de sus intereses y en la mayoría de ocasiones tienen que alinearse a las decisiones tomadas por la federación o confederación a la que pertenezcan.

Lo anterior, en buena medida, representa un mecanismo de control por parte del Estado para manipular a la clase obrera, interviniendo de una manera directa sobre las grandes centrales obreras, manejando sus directivas y determinando que sólo las personas que le son leales, podrán ocupar tales cargos.

En segundo lugar, este tipo de asociaciones deben estar representadas por un secretario general o la persona que designe la directiva o consejo de administración, salvo disposición establecida en los estatutos; de esta forma el secretario general acreditará la representación de la supraorganización con el registro expedido por la autoridad registradora.

Tanto las federaciones y confederaciones, son instituciones surgidas del Derecho del Trabajo, formando parte de la rama del Derecho Social, persiguiendo la defensa de los trabajadores que se encuentran subordinados al capital y buscando la nivelación de desigualdades sociales existentes en la sociedad.

Cuestión controvertida para nosotros, es lo relacionado a las organizaciones suprasindicales patronales en el sentido de determinar si son parte del Derecho Social; porque a pesar de que se encuentren reguladas por el Derecho del Trabajo no persiguen su finalidad de justicia social y por ende la nivelación de desigualdades sociales, puesto que dicha clase patronal no se encuentra en un plano de desigualdad social como la clase trabajadora, todo lo contrario, buscan situarse en un nivel superior, buscando la eliminación de derechos obreros, los cuales consideran exagerados y con el pretexto de reforzar la productividad y competitividad de sus empresas, haciendo hincapié en que la clase trabajadora mejorará su condición social. De esta forma, no lo expone Norma Pérez Vences, al expresar literalmente la opinión de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX): "...durante los últimos años se han registrado cambios en las relaciones laborales de algunas empresas orientados hacia la productividad, sin embargo, esos cambios son todavía insuficientes y deben garantizarse mediante modificaciones a la Ley Federal del Trabajo."⁵⁰

50.- PEREZ VENCES, Norma Z.; "SINDICATOS SE ACTUALIZAN O NO SOBREVIVEN"; Epoca; Núm. 203; P.P. 22 y 23; 24 de Abril de 1993; México.

Por lo expuesto, concluimos, que las organizaciones suprasindicales patronales más que pertenecer al Derecho Social se sitúan dentro del Derecho Privado, puesto que buscan proteger los intereses de la clase capitalista; apartándose de las verdaderas causas que dieron origen al sindicalismo, el cual es netamente una conciencia de la clase trabajadora en su propósito de mejorar sus condiciones económicas.

4.- NORMAS PROHIBITIVAS SINDICALES.

4.1. Prohibición a los Trabajadores de Confianza.

Antes de dar una explicación del porqué este tipo de trabajadores tienen expresamente prohibido por la ley el asociarse con los demás trabajadores, debemos abordar el concepto de trabajador de confianza, para inmediatamente establecer su naturaleza que los sitúa en un plano distinto al que se ubican los demás trabajadores.

a) Concepto de Trabajador de Confianza.

La Ley Federal del Trabajo no define con precisión al trabajador de confianza, sólo se limita a catalogarlos dentro de los trabajos especiales; además de mencionar ciertas funciones que los distinguen de los demás trabajadores. De esta forma en su artículo noveno, establece: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto.

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

De este artículo surgen dos cuestiones a saber: la primera, que la ley de forma expresa señala que el trabajador de confianza tiene tal carácter cuando dentro de la negociación o empresa que labore, desempeñe funciones de inspección, vigilancia y fiscalización y que tenga el carácter de general tal función, es decir, como menciona el Maestro José Dávalos Morales: "Con esto el legislador trata de evitar que actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza ocasionaran la imputación de tal calidad a un determinado trabajador; se exige que tal actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que ésta abarque a toda la empresa o establecimiento; o a una parte de la empresa o establecimiento que funcione como una unidad de la administración."⁵¹

Pero de igual forma, se reputarán trabajadores de confianza aquéllos que desempeñen trabajos personales para

51.- DAVALOS, José; Derecho del Trabajo I; Cuarta Edición; Porrúa, S.A.; México, 1992; P. 96.

el patrón, con lo que el carácter de general queda descartado para darle a tal actividad la designación de particular o personal.

De esta manera con los elementos que la propia ley establece podemos llegar a una definición de nuestra parte y señalar que entendemos por trabajadores de confianza: aquellos que desempeñan dentro de una negociación o empresa, actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con el carácter de generales o que desempeñan actividades personales para el patrón dentro de la empresa o establecimiento.

b) Naturaleza de este Tipo de Trabajadores.

De esta forma debemos concluir que la naturaleza de este tipo de trabajadores radica en la actividad o función que desempeñan dentro de la propia o establecimiento en que laboren; de cualquier modo la ley deja a la libre interpretación el determinar cuando estamos frente a un trabajador de confianza por no señalar de forma precisa que actividades implican las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y con carácter general; además de no señalar que actividades tienen el carácter de personales para con el patrón; con lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las competentes para dilucidar tal situación el caso concreto, a pesar que en los contratos de trabajo se de la

designación de trabajador de confianza, porque puede suceder en la realidad que un determinado trabajador no desempeñe ninguna de las funciones que establece el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, aún teniendo tal designación en su contrato de trabajo.

c) Explicación a la Prohibición de Asociarse con los demás Trabajadores.

El hecho de que a este tipo de trabajadores se les impida legalmente asociarse con los demás trabajadores no implica que también estén limitados para formar sus propias organizaciones sindicales con lo que también encuentran su base legal en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 Constitucional.

Una explicación a esta situación podría ser que este tipo de trabajadores se encuentran vinculados en defensa de los intereses patronales, lo cual resulta contrario al objeto legal que persigue una organización sindical obrera.

Por su parte el Maestro José Dávalos, siguiendo esta misma línea, explica: "Esta limitación deriva de la necesidad de conciliar el respeto al derecho de sindicalización de los trabajadores de confianza, con la necesidad de evitar que ingresen al sindicato de base

trabajadores de alguna manera comprometidos con el patrón."»

Otra explicación muy similar a la mencionada es en el sentido de que los trabajadores de confianza no pueden formar parte del sindicato de los demás trabajadores por la incompatibilidad que guarda su actividad respecto a los demás trabajadores.

Los razonamientos expuestos explican de una manera un tanto lógica la cuestión a resolver, los cuales compartimos, pero agregando que el legislador de una manera inconciente perseguía que no se derivaran problemas entre este tipo de trabajadores con el patrón por la naturaleza de su actividad, al permitirles legalmente asociarse con los demás trabajadores; pero a su vez esta prohibición trajo aparejada en la realidad la imposibilidad de que tales trabajadores no se sindicalicen, a pesar de que la misma ley les otorgue el derecho de hacerlo.

4.2. Prohibición a Determinados Trabajadores de Ingresar a la Directiva.

A) A los Menores de 16 Años.

En primera instancia, en cierta forma, resulta en vano 52.- DAVALOS, José; Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; Segunda Edición; Porrúa, S.A.; México, 1991; P.173.

lo establecido en el artículo 362, en el sentido de que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, siendo que la fracción III, del Apartado A) del artículo 123 Constitucional prohíbe a los menores de esa edad ser empleados en cualquier tipo de trabajo, pero a la vez el mencionado artículo 362 aclara que los mayores de esa edad podrán formar parte de los sindicatos, para así dejar fuera a la analogía que se utilizaría por la inexistencia del mencionado artículo.

De esta forma la Constitución y la Ley Laboral permiten, bajo ciertas condiciones el trabajo a los mayores de 14 años y menores de 16 años, por razones expuestas por los diversos autores consultados, como son las de carácter biológico, de salubridad y de escolaridad.

De lo anterior se infiere que la mayoría de edad, en materia laboral, se alcanza a los 16 años; edad en la cual el menor podrá ingresar a la directiva del sindicato, siendo esta la razón determinante del por qué los menores de 16 años no pueden ingresar a la directiva del sindicato en el que sólo tienen la posibilidad de formar parte del mismo. En este sentido el autor Reynold Gutiérrez Villanueva, no lo expone: "La expresión "formar parte" nos indica claramente una preexistencia de la asociación, lo que evidencia que tales menores carecen de capacidad, aún a través de la Ley Laboral, para adquirir la condición fundadora, lo que a

nuestro entender, bajo cualquiera de los regímenes, parece lógica aplicación de los principios más generales del Derecho común, por la trascendencia institucional que el acto tiene,..."⁵³

b) A los Extranjeros.

Partiremos de lo establecido en el apartado A), fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, que establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera."

De la anterior fracción citada se infiere que los extranjeros se encuentran en la posibilidad de formar sus propios sindicatos al no existir disposición Constitucional en contrario.

Pero por su parte la Ley Federal del Trabajo obstaculiza el derecho que la constitución otorga a los extranjeros, tal es el caso del artículo séptimo, al establecer que en toda empresa o establecimiento, el patrón o empresario ocupará en un noventa por ciento a trabajadores mexicanos, con lo que queda descartada la posibilidad a los extranjeros de formar sus sindicatos.

53.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold; *Ob. Cit.*; P. 102.

Lo anterior no implica que los trabajadores extranjeros no puedan ingresar a formar parte de un sindicato, lo pueden hacer, pues no existe disposición legal en contrario.

Pero una situación importante que la Ley establece, es la contenida en el artículo 33 Constitucional, el cual establece que los extranjeros están imposibilitados para intervenir en asuntos políticos del país, lo que viene a contravenir lo expresado en el párrafo anterior y que constituye otra limitante a los extranjeros para poderse asociar en defensa de sus intereses; por lo que todos estos obstáculos que hemos venido enunciando inhiben la formación de asociaciones obreras por parte de los extranjeros.

Comentábamos que no existe disposición expresa que prohíba a los trabajadores extranjeros asociarse entre ellos, pero como se desprende de los diversos artículos contenidos en la Constitución, así como en la Ley Federal del Trabajo, dicha prohibición se encuentra plasmada tácitamente y viene a confirmarlo con mayor énfasis y de manera expresa el artículo 372, al disponer que los trabajadores extranjeros no pueden ingresar a la directiva del sindicato al que pertenezcan.

Con esto concluimos manifestando, que los trabajadores extranjeros que pertenecen a un sindicato se encuentran

limitados en su libertad de asociarse entre ellos, respecto a los trabajadores nacionales; puesto que éstos últimos en la hipótesis de que intervengan a través del sindicato al que pertenezcan en asuntos políticos que incumben al país, los trabajadores extranjeros se verán impedidos para participar en dicha actividad política; quedando temporalmente excluidos, por así decirlo, del sindicato.

Creemos conveniente, en que la Ley Federal del Trabajo debe ser más flexible con respecto al trabajador extranjero sindicalizado, por que de cualquier manera la facultad de los obreros de crear sindicatos en defensa de sus intereses es universal, siendo un derecho que por naturaleza pertenece al trabajador; que siempre se encontrará en una posición de desigualdad frente al capital.

Por lo antes narrado, sería adecuado que en la Ley Federal del Trabajo, sea suprimida la fracción II del artículo 372 en que se prohíbe a los trabajadores extranjeros ingresar a las directivas sindicales, exigiéndose como único requisito a tales trabajadores una residencia en el país de cinco años como mínimo e inmediatamente anteriores a la designación que se le haga para ingresar a la directiva del sindicato.

Desde luego esto traería como consecuencia reformar el artículo 33 Constitucional permitiendo a los trabajadores

extranjeros inmiscuirse en los asuntos políticos del país, lo cual estaría en contra de nuestro nacionalismo; pero tenemos otra alternativa y que nos parece la más correcta, que sin modificar el artículo constitucional citado sea modificado el artículo 378, prohibiendo legalmente a los sindicatos intervenir en la vida política del país.

4.3. Prohibición a los Sindicatos.

a) En Actividades de Carácter Religioso.

Por una parte se prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos de carácter religioso, con la intención de que no persigan de manera diversa otro objeto, más que el señalado por el artículo 356 de la Ley Laboral. Por otra parte al propio Estado no le beneficia que se formen organizaciones obreras con alguna tendencia de carácter religioso, conservando hasta nuestro tiempo en este aspecto la división entre Iglesia-Estado y más aún desde el momento en que se concedió a los sindicatos intervenir en asuntos políticos del país; de ahí la inconveniencia por parte del Estado de encontrarse mezclado en cuestiones religiosas y por que siempre frente a la Iglesia ha sido hermético como sucede en el campo educativo.

Sin embargo, qué objeto tendría que los sindicatos intervengan en actividades de carácter religioso, siendo que

tales actividades distan mucho de su objeto legal; se trata entonces de una cuestión política por parte del Estado en su afán de tener un mejor control sobre las organizaciones obreras al no permitir que se mezclen los asuntos de carácter político con los de carácter religioso.

b) A Ejercer la Actividad de Comerciantes con Animo de Lucro.

Al respecto el Doctor Mario de la Cueva, explica: "La Ley no quiso ser categórica; se expidió la Ley en un momento en que se estaba en vías de transformarse nuestro derecho mercantil y no se quiso cerrar definitivamente las puertas a la actividad de los sindicatos. No podrán ejercer el comercio, pero sí podrán ejecutar actos de comercio; hay actos jurídicos que son necesariamente mercantiles, como la aceptación o endoso de una letra de cambio y no había motivo para prohibir estos actos a los sindicatos. La Ley trató de evitar que los sindicatos se transformaran en comerciantes, porque sería desnaturalizar su función y porque no ofrecen las garantías que exigen las leyes mercantiles a las personas jurídicas que se constituyen para intervenir en el comercio."³⁴

34.- DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo, T. III; Ob. Cit.; P. 485.

De esta forma los sindicatos podrán ejercer la actividad de comerciantes pero sin ánimo de lucro, sólo con el ánimo de beneficiar a sus agremiados a través de la ejecución de actos de comercio, que de cualquier manera cualquier tipo de asociación sea obrera, patronal o de otra naturaleza no se encuentra exenta de realizarlos.

Pensemos sin embargo, que el propósito del legislador fué el de evitar que los sindicatos sean obreros o patronales no desvirtuarán su objeto, consistente en la defensa, estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses.

De cualquier manera esta prohibición, no es de una trascendencia relevante, como la prohibición que tienen los sindicatos para desempeñar actividades de carácter religioso, implicando una cuestión política íntimamente relacionada con la supresión en la Ley de prohibir a las organizaciones obreras intervenir en asuntos políticos y que el legislador debió conservar para evitar que los sindicatos perdieran autonomía como organizaciones y falta de democracia dentro de sus filas por su actual desempeño en tales actividades políticas; como sucede con los sindicatos y centrales obreras oficiales del país, al relacionarse con partidos políticos con el pretexto de que a través de la dicha actividad, se lograrían conseguir mejores condiciones para sus agremiados.

**CAPITULO IV
LA INTERVENCION DE LOS
SINDICATOS EN LA VIDA POLITICA
DE MEXICO.**

- 1.- LA REFORMA DEL ARTICULO 249. FRACCION I DE LA LEY DE 1931.
- 2.- LA AUTONOMIA SINDICAL.
 - 2.1. Frente al Estado.
 - 2.2. Frente al Patrón.
- 3.- FORMACION DE LA ACCION SINDICAL SUBORDINADA.
- 4.- MECANISMOS DE CONTROL SINDICAL.
- 5.- LA CONCERTACION ENTRE SINDICATOS, GOBIERNO Y EMPRESARIOS.
- 6.- OPINION ACERCA DEL POLITICISMO Y APOLITICISMO DE LOS SINDICATOS.

CAPITULO IV
LA INTERVENCION DE LOS SINDICATOS EN
LA VIDA POLITICA DE MEXICO

**1.- LA REFORMA DEL ARTICULO 249, FRACCION I DE LA
LEY DE 1931.**

Al inicio de este trabajo comentabamos que el sindicalismo mexicano nació político dadas las circunstancias en que el Estado se ha desarrollado históricamente, corporativizándolo a efecto de legitimar sus decisiones y actuaciones frente al país.

Por una parte tal corporativismo sindical de carácter legal lo tenemos con la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, en su propósito de reglamentar el artículo 123 constitucional, asegurando protección a los trabajadores pero también colocando al Estado como árbitro en los conflictos obrero-patronales ejerciendo control sobre los sindicatos a través de su registro, así como regulando las huelgas y obligando a registrar los contratos colectivos que fueran celebrados entre trabajadores y patrones.

Posteriormente en el ámbito político este corporativismo comienza a gestarse en 1929 con la creación del Partido Nacional Revolucionario (PNR), como nos señala el autor Alberto Aziz Nassif: "Esta situación presenta

algunos rasgos de corporativismo, como son el ordenamiento jerárquico, el reconocimiento del Estado y el monopolio de representación. Más adelante, la creación del PNR trae como consecuencia una mayor institucionalización del movimiento obrero y, de hecho, la CROM va a convertirse en bastión relativamente importante del soporte electoral del gobierno, y decimos relativamente porque lejos de ser un partido de masas, el PNR se caracterizó por su poca base social y de hecho fue el lugar de negociación de los dirigentes políticos y sindicales bajo la autoridad de Calles. A pesar de su estructura pragmática y autoritaria, el partido se impulsó en la escena política como el lugar de colocación de los puestos de representación popular a los que acudieron los líderes sindicales, formándose una correa de transmisión "CROM-PNR-puesto de representación"⁵⁵

Posteriormente con Cardénas este corporativismo se vendría a reforzar más con la política empleada por el presidente logrando el respaldo tanto de los campesinos como de los obreros para poder llevar a cabo su programa de desarrollo económico, pero que en realidad no vino a mejorar de forma sustancial la condición de la clase obrera y lo que

55.- AZIZ NASSIF, Alberto: El Estado Mexicano y la CTM; Primera Edición; Ediciones de la Casa Chata; México; 1989; P.P.60 y 61.

primero constituyó una alianza entre el Presidente y la CTM como la principal central obrera oficial por excelencia, se convirtió poco después en subordinación por parte de los trabajadores a las decisiones tomadas por el Estado y como su instrumento para llevarlo a cabo con el Partido en el poder.

Cardenás supo aprovechar esta situación de alianza, no sólo con los trabajadores sino con otros sectores como el campesino, popular y militar. Por su parte Lombardo Toledano que en tiempos de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), proclamaba la independencia de su organización frente a las actividades políticas, ya con la CTM mantuvo una estrecha relación de colaboración con Cardenás y convenció a los cetemistas de la conveniencia de unirse como uno de los sectores del Partido Revolucionario Mexicano (PRM), que en esos momentos cambiaba de nombre dejando a un lado el de Partido Nacional Revolucionario. Los razonamientos expuestos por Lombardo Toledano se referían a la oportunidad de aliarse con otros sectores lo que traería un mayor accionar por parte del sector obrero para ganar posiciones y una vez ahí desarrollar el proyecto sindical, pero en realidad este pensamiento llevado a la práctica resultaba contrario para los obreros que vieron frustradas sus pretensiones frente al

Estado, el cual se vió beneficiado con esta división de sectores logrando una mayor dominación sobre los mismos: además que esto contribuyó para los fines electorales del partido logrando encauzar al electorado en las elecciones presidenciales que se celebraban en el país creándose un monopolio de poder en todos los aspectos tanto políticos, para que el partido se mantuviera en el poder, como en el aspecto económico para llevar a cabo el supuesto programa de desarrollo del país.

Sobre estas bases Cárdenas dejó las condiciones ideales para su siguiente sucesor Avila Camacho, quien consolidaría de mejor forma la estructura creada por su antecesor, en donde las huelgas se aminorarían para dar paso a los llamados pactos de conciliación entre trabajo, capital y gobierno, con lo que las organizaciones obreras se debilitarían fortaleciendo al Estado en sus decisiones al estar legitimadas por el sector obrero.

Toda esta pequeña trayectoria narrada de ese tiempo, nos trae la respuesta del porqué se suprimiría de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el pequeño obstáculo, que significaba la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos de carácter político, que de cualquier forma tal prohibición no era tomada en cuenta puesto que los sindicatos siempre se vieron involucrados o se les involucró

con partidos políticos, en especial con el partido en el poder, con lo que tal prohibición no era de lo más relevante y se suprimió con el pretexto de que los sindicatos por naturaleza son políticos. De forma paralela la Ley sufrió otras modificaciones creándose un nuevo procedimiento para efectuar las huelgas con lo que el estallamiento de estas en la práctica se verían inhibidas por los obstáculos legales que encontraban los trabajadores para llevarlas a cabo.

Estas reformas a su vez se reforzarían con cambios en la dirigencia de la principal central obrera en el país la Confederación de Trabajadores de México (CTM), de la cual sería removido Lombardo Toledano que se consideraba un marxista que adaptaba su tesis de lucha de clases a la colaboración con el Estado, pero siempre dentro del marco legal, por lo que se requería de un líder conservador como Fidel Velázquez el cual resultaba el personaje idóneo en la dirección ceterista y que a partir de ese tiempo sólo ha conseguido con su actitud un debilitamiento en la organización y en el sindicalismo en general, al seguir una política meramente conciliadora con el Estado y sector patronal; de ahí la conveniencia actual por parte del Estado de mantenerlo por tantos años en la Secretaría General y también la ventaja que significaba el hecho de suprimir la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos.

2.- LA AUTONOMIA SINDICAL.

2.1. Frente al Estado.

En realidad en el sindicalismo mexicano como se ha venido apuntando nunca ha existido una verdadera autonomía frente al Estado; este poco a poco trato de subordinarlo a través del Partido Revolucionario Institucional, que ha servido como instrumento corporativo no sólo de la clase obrera, sino también campesina y popular, creando una verticalidad donde las decisiones en las centrales obreras provienen de las dirigencias y no de las bases como debería suceder. Lo anterior se ha logrado precisamente no respetando la autonomía e independencia que debe existir en los sindicatos, como principio rector de los mismos.

El Doctor Néstor de Buen, al abordar la autonomía sindical frente al Estado, señala que esta se encuentra limitada y que tal relación la podemos ubicar desde dos enfoques importantes: una que es la autonomía política y la otra la jurídica; de la primera señala: "Este "sector obrero" integrado en la organización política oficial: el Partido Revolucionario Institucional, constituye el instrumento más eficaz de amortiguación del movimiento obrero de tal manera que, en condiciones normales, sus inquietudes no causen mayores perjuicios al sistema. Implica a cambio de ello, que el Estado conceda de una parte,

beneficios políticos a los dirigentes y de la otra que ponga oídos sordos a cualquier denuncia que los trabajadores hagan de los manejos indebidos de esos dirigentes. Juega, además, con fórmulas paternalistas que normalmente se hacen consistir en donativos legislativos que la generosidad presidencial (por llamarlo de alguna manera), pone en manos de los trabajadores, teóricamente como resultado de las gestiones "esforzadas" de esos dirigentes"⁵⁶

Respecto a la autonomía jurídica este autor señala que: "En la medida en que el sindicalismo funciona en México como institución jurídica, antes que fuerza social, el régimen legal al que se le somete adquiere una especial importancia. Resulta fundamental examinarlo a la luz de la participación que se atribuye al Estado en el nacimiento y desarrollo de los sindicatos. Ello nos permitirá delinear mejor su dependencia y, como contrapartida, perfilar el alcance de su autonomía."⁵⁷

Tal limitación y alcance de autonomía jurídica de los sindicatos se encuentra establecida en los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo como el artículo 365, 371, 373, 377, 378, donde la autonomía sindical se encuentra limitada en el sentido estrictamente jurídico y no sólo en el sentido político. Como ejemplo de esto y que ya

56.- DE BUEN LOZANO, Néstor; *Ob. Cit.*; P.P. 599 y 600.

57.- *Ibidem*; P.601.

se ha apuntado con anterioridad, es la obligación impuesta a los sindicatos de registrarse ante las autoridades correspondientes, establecer el contenido que deben cumplir los estatutos y la prohibición que tienen de inmiscuirse en asuntos de carácter religioso o ejercer la actividad de comerciantes con ánimo de lucro; ejemplos que vienen a demostrar que desde el punto de vista jurídico no existe plena autonomía para los sindicatos.

Podemos encontrar cierta autonomía por parte de los sindicatos independientes pero muchos de ellos han sido claramente golpeados, como en su momento sucedió con el Sindicato Unico de Trabajadores de Autotransportes Urbanos de la empresa Ruta-100 y por otra parte porque se trata de sindicatos que no son muy importantes como lo son aquéllos que podemos considerarlos estratégicos y que por lo mismo se encuentran subordinados al Estado.

Consideramos sin embargo, que el Estado pretende vulnerar con mayor fuerza la autonomía sindical, preparando un mayor control sobre los principales sindicatos y centrales obreras del país, como sucedería principalmente con la Confederación de Trabajadores de México, en donde su dirigente en cualquier momento tendrá que dejar la dirigencia, lo que podría ocasionar una pugna en el Comité Ejecutivo Nacional cetemista y en todas aquellas organizaciones que son miembros de la misma y por que no

decirlo en todo el sindicalismo en general; por lo que tal vez se pretenda crear una nueva central obrera, primero restándole fuerza a la propia CTM y quitándole sindicatos estratégicos sin llegar a un conflicto directo con la misma.

En otro sentido, los posibles sucesores en la Secretaría General de acuerdo a los Estatutos de la CTM, no se encuentran en condiciones físicas de asumir esa responsabilidad, pero por la antidemocracia de la que siempre se ha caracterizado esta central, se podría pasar por encima de los estatutos y ocupar el cargo el que sea designado desde la dirigencia del partido al cual pertenece.

2.2. Frente al Patrón.

Necesariamente por tener intereses que son contrarios frente a los empresarios, los trabajadores deben buscar la autonomía frente a aquéllos y que no interfieran en las decisiones que el sindicato obrero llegue a tomar.

Los empresarios siempre procurarán por todos los medios contener las demandas de los sindicatos de trabajadores, ya sea por medio de la conciliación que en la mayoría de los casos se emplea o manipulando y controlando los sindicatos adoptando la denominación de "sindicatos blancos" y que en realidad no representan los verdaderos intereses de la clase trabajadora.

Los empresarios en estos tiempos argumentan que el país al entrar en una economía internacional o más abierta al exterior, las relaciones laborales entre el sector empresarial y obrero deben modificarse drásticamente y que la concepción que se tenía con anterioridad del sindicalismo basada en una filosofía de lucha de clases debe desaparecer, dando paso a una filosofía basada en la colaboración que debe existir entre patrón-sindicato, para poder alcanzar el máximo de competitividad y productividad con otras empresas extranjeras.

Sin embargo de nuestra parte estamos de acuerdo en que los sindicatos obreros deben guardar una completa autonomía frente a los empresarios, ya que éstos lo único que persiguen es su propio beneficio económico a costa de los trabajadores, tratando por todos los medios de que en la Ley se supriman, según ellos, derechos que consideran exagerados; siendo que a pesar de que la Ley Federal del Trabajo los contempla, la clase obrera en México se encuentra en las peores condiciones vividas en mucho tiempo.

3.- FORMACION DE LA ACCION SINDICAL SUBORDINADA.

La formación de la acción sindical subordinada, comienza antes de la prohibición legal que se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esta relación de dependencia del sindicalismo para con el Estado

surge antes del periodo revolucionario en el país y llega a su culminación con Lazaro Cárdenas con la llamada "Alianza Histórica" que estableció con los trabajadores, reforzándose con el presidente Avila Camacho para convertirse ya no en una alianza, sino en plena subordinación.

Todo lo anterior ha traído una falta de representatividad y liderazgo para los sindicatos; de esta forma no lo ejemplifica el periodista Noé Cruz Serrano, al manifestar: "A partir de 1982 disminuyó la representación obrera en la Cámara de Diputados. El número total de diputados prietas provenientes del sector obrero en la Legislatura 1994-1997 es de 70."**

Esto viene a representar en porcentajes que si en el periodo 79-82 representaban el 21.5 por ciento del total de diputados, ahora sólo representan el 14 por ciento de ese total.

Esta subordinación del sindicalismo ha representado un beneficio significativo para el Estado, logrando la estabilidad política del país. En buena medida la formación de la acción sindical subordinada se ha logrado consolidar básicamente con la creación del Partido en el

50.- CRUZ SERRANO, Noé; "El Corporativismo llega a su fin"; Epoca; Núm. 203; P.19; 24 de Abril de 1995; México.

poder, utilizado como instrumento para lograr este fin y con la incorporación del sector obrero al partido a través de la creación de la Confederación de Trabajadores de México, convertida en estos momentos en una central debilitada para alcanzar sus demandas laborales, pero con gran fuerza para controlar a la clase trabajadora.

Esta subordinación aunada a la intervención de los sindicatos en política no sólo ha traído una falta de representatividad en las cámaras de diputados y senadores, también ha traído la consecuencia más grave para los trabajadores, el deterioro de su condición de clase y la falta de oportunidades para conseguir empleos, como no lo explican los periodistas Mario Abad y Martín Moreno, al referirse al sindicalismo oficial: "Así de ser una de las fuerzas sociales más combativas, el sindicalismo corporativo (CTM y CT) que, según los dirigentes cetemistas, representa el 78.9 por ciento de los trabajadores organizados del país, hoy muestra sus magros logros: en los últimos 12 años, sólo se logró la creación de dos millones 400 mil empleos, aunque en el primer trimestre de 1995 fueron despedidos 300 mil y se espera que al término del año otro millón y medio de personas engrose el ejército de desempleados, con lo que ésta alcanzará una cifra récord: 11 millones de mexicanos sin ocupación."⁵⁹

59.- ABAD, Mario y MORENO, Martín: "Sindicatos Decadentes: Los Obreros Censados"; *Epoca*; Núm. 203; P. 16; 24 de Abril de 1995; México.

La subordinación en un momento dado, se trató de romper en un período histórico cuando los grandes sindicatos nacionales de industria habían dejado de pertenecer a la CTM, con lo que peligraba el control sobre el movimiento obrero organizado, pero con la exclusión de los dirigentes y grupos obreros que habían provocado esa salida, se volvieron a reintegrar a la Confederación estos sindicatos considerados como estratégicos.

La formación sindical subordinada se ha logrado también alcanzar y consolidar gracias a la represión y exclusión de grupos y líderes que han cuestionado el corporativismo sindical y se han llenado esos huecos con líderes conservadores en las principales centrales como la CTM, CROM, CROC, etc. y con el incremento de prestaciones y salarios para aquéllos sectores obreros estratégicos.

Esta política seguida sobre los sindicatos viene a materializarse con la creación en 1966 del Congreso del Trabajo y prácticamente el movimiento estudiantil de 1968, no tuvo participación obrera y en cambio el sindicalismo oficial se perfiló a favor del Gobierno de Díaz Ordaz.

Además de la CTM, el otro pilar importante dentro del Congreso del Trabajo es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, así no lo explica el autor Manuel Camacho: "La FSTSE es, después de la CTM, el

otro pilar del Congreso del Trabajo y del PRI. Sus sindicatos agrupan a empleados y trabajadores del gobierno federal. Se trata de organizaciones antiguas, bastante estructuradas, con amplios recursos de control y con fuerza frente a las autoridades de las secretarías y departamentos de Estado. Su liderazgo ha sido una fuente permanente de reclutamiento para clase política."⁶⁰

Así mismo esa subordinación ha permitido al Estado dos cosas: en primer lugar un control sobre las demandas que reclama el movimiento obrero y por otra parte el apoyo electoral al partido en el poder, con lo cual los diferentes gobiernos han logrado imponer sus políticas económicas al país y su vez mantener por tantos años al Partido Revolucionario Institucional.

4.- MECANISMOS DE CONTROL SINDICAL.

Los mecanismos de control sindical vienen a constituir los medios a través de los cuales el Estado se apoya para equilibrar las demandas de la clase obrera y finalmente para mantener la estabilidad social en el país.

Uno de los mecanismos de control y que marcó el inicio

60.- CAMACHO, Manuel; La Clase Obrera en la Historia de México; Octava Edición; Siglo XXI Editores, S.A. de C.V.; México; 1993; P. 134.

de estos por parte del Estado, lo constituye la creación del Partido Revolucionario Mexicano en 1938 el cual se reestructuró en cuatro sectores, entre ellos el obrero con la CTM; esta sectorización marcó desde ese momento el inicio del control sobre el movimiento obrero organizado y consecuentemente el inicio de su corporativización.

Lo anterior implica que la CTM al igual que el Partido al que pertenece, centralicen su poder y liderazgo en sus Comités Nacionales, permitiendo que sus decisiones sean acatadas por sus bases.

El autor Alberto Aziz Nassif, explica esta situación: "A medida que la CTM se fue haciendo poderosa sindical y políticamente, se fueron perfeccionando los mecanismos de control y la involución ideológica. La ideología cetemista se fue transformando a tono con el Estado, y pasó de un lenguaje radical y combativo a otro institucional, de conciliación, con una fuerte dosis de ortodoxia en cuanto a la afinidad con las políticas estatales, aún cuando éstas no beneficiaran a los trabajadores."⁶¹

De manera similar es como fueron evolucionando las demás centrales obreras oficiales pertenecientes al Congreso del Trabajo, controlando las huelgas a través del castigo

61.- AZIZ NASSIF, Alberto; Ob. Cit.; P.75.

disciplinario y la obligación formal de pertenecer al Partido.

Existen otro tipo de mecanismos de control para explicar la subordinación del sindicalismo al Estado. Para algunos autores la baja tasa de sindicalización existente en el país constituye uno de esos mecanismos; pero para autores como Ilán Bizberg, consideran que al comparar la tasa de sindicalización de nuestro país con la de otros, en éstos nada impide que el sindicalismo sea independiente del Estado.

Nosotros opinamos que al hacer este tipo de aseveraciones, tendríamos que analizar la estructuración sindical de esos países que poseen niveles de sindicalización semejantes al nuestro, así como su grado de participación política y relación con los partidos políticos, para poder dar una opinión al respecto; por lo que concluimos que si la baja tasa de sindicalización no es un mecanismo de control determinante en beneficio del Estado, si influye y ayuda de algún modo para subordinarlo.

Otro de los mecanismos de control que se toma en consideración, es la dispersión en que se encuentra sumergido nuestro sindicalismo debido a la ausencia de Sindicatos Nacionales de Industria en cada uno de los sectores de la economía del país, lo que dará como resultado

un sindicalismo de oposición. Para el autor Ilán Bizberg este es un razonamiento sin fundamento y expresa: "este argumento parece ignorar la situación que existió en otros países, como el Brasil, donde la organización por rama de actividad generalizada y centralizada, ha sido el fundamento del control corporativo sobre el sindicalismo."⁶²

En cierta forma debemos considerar que tanto la dispersión como la baja tasa de sindicalización constituyen mecanismos de control, pero sólo en aquellos sindicatos pertenecientes a pequeñas empresas que desarrollan actividades casi o nada estratégicas.

En cambio, en aquellos sindicatos que son considerados estratégicos se emplean otro tipo de mecanismos, porque en un momento dado pueden poner en entre dicho a un gobierno. Tales sindicatos son los involucrados en actividades como las telecomunicaciones, transporte, energético, financiero y de manufactura para exportación.

Los sindicatos pertenecientes a estas áreas siempre llevan sus negociaciones a nivel estatal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puesto que al Estado no le conviene que estos sindicatos lleguen a una huelga o al despido de trabajadores porque representaría una pérdida importante de fuerza de trabajo y pondría en peligro

62.- BIZBERG, Ilán; *Ob. Cit.*; P.121.

la estabilidad del país, en razón de que muchos de estos trabajadores tienen un nivel alto de capacitación, lo que conllevaría un alto costo y pérdida de tiempo en la capacitación de otros trabajadores que los sustituyan. Por otra parte estos trabajadores poseen niveles de ingreso salarial superiores a otros trabajadores en razón de su integración al sector paraestatal y porque en las negociaciones que llevan sus sindicatos interviene el gobierno de manera muy activa, ya sea como intermediario o como patrón.

A lo anterior debemos agregar que el Estado a través de las Juntas Federales no sólo tiene la capacidad de reconocer o no a un sindicato, sino la de estimular a la creación de un Sindicato Nacional de Industria porque constituye una forma de sindicación bastante funcional para el mismo por estar organizados de forma unitaria y vertical, lo que permite concentrar el poder en unas cuantas personas que se encuentran en la dirigencia nacional, por lo que la mayoría de sus secciones ubicadas a lo largo y ancho del país no están reguladas por un reglamento interno y deben atenerse a los estatutos generales, los cuales conceden la última palabra a la dirección nacional en asuntos como el empujamiento a huelga y su estallamiento o como la facultad de aplicar la cláusula de exclusión, de convocar y sancionar

las elecciones y de rechazar o aprobar las planillas de candidatos, entre otras atribuciones dependiendo de los estatutos de cada sindicato nacional.

Como se puede apreciar en los Sindicatos Nacionales de Industria el Comité Ejecutivo Nacional goza de gran poder para controlar a las secciones en las cuales se conforma el sindicato. Esta misma situación sucede con las distintas Federaciones y Confederaciones que existen en el país, el poder de las mismas se concentra en la dirección nacional para manejar a los distintos sindicatos que pertenecen a las mismas, violando su autonomía para tomar decisiones y porque la mayoría de esos sindicatos no llevan a cabo asambleas ya que en sus estatutos no son obligatorias y porque las direcciones sindicales son las únicas que gozan de la facultad de convocarlas; de esta forma se pasa por encima de la misma Ley Federal del Trabajo, porque la realidad demuestra lo contrario a lo establecido en los diversos artículos que regulan figura jurídica.

Autores como José Luis Reyna, consideran que la estabilidad del sistema político se explica por la capacidad que tiene el Estado de mantener reducidas las demandas sindicales y convertirlas en problemas burocráticos, lo que conlleva a lo que se ha dado en llamar la burocratización sindical y que esto se logra desde la cooptación de dirigentes disidentes a la represión, por medio de uno de

los más importantes mecanismos de control y que lo constituye la cláusula de exclusión. Para describirla de una manera clara y sencilla, recurrimos al autor Ilán Bizberg, quien nos explica que en el sindicalismo inglés se conoce como closed shop y la explica de esta manera: "para demostrar que en el caso mexicano, la cláusula de exclusión reúne las tres posibilidades de esta modalidad sindical: la closed shop de entrada, al momento de la contratación, según la cual para poder trabajar en un establecimiento determinado es condición pertenecer al sindicato que representa a los obreros de éste; tal medida es, en principio, defensiva (incluye, además, un aspecto más limitado del closed shop, según el cual, solamente los miembros del sindicato obtienen los beneficios de su lucha); la closed shop de salida, según la cual es necesario ser miembro del sindicato para conservar el empleo; y, por último, el hecho de que exista un sólo sindicato por empresa. Estas dos últimas restricciones pueden considerarse como ofensivas, ya que se presentan como la mejor manera de asociarse frente a un único patrón."⁶³

El propósito político que se persigue con el establecimiento en la legislación de la cláusula de exclusión no sólo es de reprimir a todos aquellos miembros

63.- *Ibidem*; P. 123.

que no le son fieles al Estado en sus decisiones; además la cláusula de exclusión provoca que exista un sólo sindicato por empresa, obligando a que todo trabajador tiene la obligación de afiliarse a determinado sindicato de lo contrario si desea dejar el sindicato, consecuentemente perderá su empleo. Todo lo anteriormente comentado facilita a su vez que el Estado sólo tenga que negociar con un sindicato y evitar entrar en problemas con dos o más sindicatos de una misma empresa; de igual forma el Estado se reserva el derecho de decidir con cual sindicato firmar el contrato colectivo, lo que implica que el sindicato, desde luego, haya sido reconocido por la autoridad registradora correspondiente y en el caso de los sindicatos nacionales de industria, la sección que sea disidente al querer separarse del sindicato y formar otro perderá el contrato colectivo, pues éste fué firmado por la dirigencia nacional y no por las secciones, lo que conlleva a la pérdida del empleo para los trabajadores pertenecientes a dicha sección disidente.

La cláusula de exclusión es anticonstitucional y contraria a lo establecido por el artículo 123, fracción XVI del Apartado "A" de la Constitución Política, en razón de que es contraria al principio de libertad sindical que tal artículo otorga a los trabajadores de asociarse o no para la defensa de sus intereses de clase; además de ser contraria a lo establecido en el artículo 358 de la Ley Federal del

Trabajo, en el sentido de que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte del mismo. Es por lo que proponemos en este trabajo, que sea derogada de la Ley Federal del Trabajo la cláusula de exclusión en su artículo 395; ya que constituye un mecanismo de control bastante eficaz y que ha servido sólo para reprimir a todos aquellos líderes sindicales o grupos de trabajadores que buscan en realidad luchar por mejores condiciones para la clase trabajadora.

Por otra parte la cláusula de exclusión ha servido para mantener la subordinación del sindicalismo y como nos explica el escritor Heberto Castillo al referirse a los mecanismos de control: "La mayor atracción que tienen los inversionistas extranjeros para establecerse en México no es un salario ocho o diez veces inferior al de Estados Unidos, Canadá o cualquier país europeo desarrollado y en paz, sino quizá que los controles sobre los trabajadores en nuestro país son los más eficientes para impedir luchas laborales en defensa de los derechos constitucionales de los trabajadores. Se dice que la legislación obrera mexicana es mucho más adelantada en beneficio de los trabajadores que la de EU, por ejemplo, pero quienes tal cosa argumentan no toman en cuenta que también nuestras leyes son de las más violadas sistemáticamente por los patrones y las autoridades

en perjuicio de los obreros."⁶⁴

5.- LA CONCERTACION ENTRE SINDICATOS, GOBIERNO Y EMPRESARIOS.

Como se había comentado con anterioridad la subordinación del sindicalismo se consolida y se refuerza en el periodo de gobierno de Avila Camacho, lo que trae como consecuencia un nuevo giro en las relaciones entre sindicatos y Estado y en virtud de que en esos tiempos por la influencia que tuvo en el país la Segunda Guerra Mundial, se tomó como pretexto el hecho de que existiera una unidad nacional, pero por supuesto con sacrificio para el sector obrero, el cual se comprometía a no realizar huelgas; lograndose de este modo que se reforzará la figura del presidencialismo. Avila Camacho tenía un doble propósito: por una parte lograr la industrialización del país y por otra, que no existieran conflictos en las relaciones obrero-patronales.

De esta forma podemos ubicar uno de los primeros antecedentes de la concertación, con el Pacto de Unidad de las Organizaciones Obreras realizado en 1942 y como en todos los pactos el sector obrero fué el más golpeado al

64.- CASTILLO, Heberto; "19 de Mayo, no de para más"; Proceso; Núm. 861; P.36; 3 de Mayo de 1993; México.

imponersele la obligación de suspender las huelgas. Dicho pacto, vale la pena mencionarlo, fué firmado por las siguientes organizaciones Obreras: CTM, CROM, CGT, Confederación de Obreros y Campesinos de México, SME, Y Confederación Nacional Proletaria. Este pacto sería el antecedente del Pacto Obrero Industrial de 1945, con lo que el sindicalismo mexicano entra en una etapa conciliadora que a la fecha subsiste, con un sin fin de acuerdos firmados; de esta forma los sindicatos consolidan su subordinación y corporativismo al Estado.

Desde luego que esta concertación entre sindicatos, gobierno y empresarios se ha logrado con líderes conservadores y que le son fieles al Estado. Supuestamente los pactos celebrados constituyen una acción consensual con el propósito de hacer frente a los fenómenos negativos que se presentan en el país, resultado de una mala administración llevada a cabo por el gobierno; tales fenómenos a vencer son principalmente el desempleo, la inflación y bajos salarios. Pero la realidad nos ha demostrado que la concertación no ha funcionado, ni constituye un instrumento adecuado para resolver los problemas que aquejan al país y en realidad como nos expresa el periodista Carlos Acosta, al referirse al Primer Pacto de Solidaridad Económica, firmado el día 15 de Diciembre de

1987: "En efecto, el Pacto de Solidaridad Económica es más bien un mero acuerdo cuatripartito impuesto a la nación, con cargos a las economías familiares, y en el que hay compromisos reales, expresos, para gobierno, obreros y campesinos y sólo peticiones de buena voluntad a los beneficiarios de la crisis: los empresarios."⁶⁵

Como apuntábamos en el apartado referente a la autonomía que debe existir entre sindicatos y empresarios, éstos últimos y el gobierno mismo buscan en la concertación, basada en una supuesta productividad, una nueva forma de control sindical, como no lo confirma el periodista Salvador Corro al referirse a la política seguida por el Sindicato de Telefonistas: "El investigador Héctor de la Cueva considera que en el nuevo modelo de concertación, al estilo de Hernández Juárez, "en términos reales está creando una relación de extrema dependencia y ligazón con el gobierno. Estos dirigentes están creando una nueva forma de subordinación, de dependencia, que la quieren plantear por la vía de la productividad. Los viejos líderes al control

65.- ACOSTA, Carlos; "Cinco Años Después, los Retos se Levantan Vencedores del Gobierno"; *Proceso*; Núm. 581; P. 12; 21 de Diciembre de 1987; México.

político de los trabajadores."**

A continuación presentamos un cuadro que nos ejemplifica el poco éxito que ha tenido la concertación a través de los llamados Pactos Económicos, con respecto al pobre aumento de salarios para los trabajadores, a partir de 1988 a 1995:

<u>FASE</u>	<u>FIRMA</u>	<u>VIGENCIA</u>	<u>SALARIOS MINIMOS</u>
PSE I	15/12/87	29/02/88	15% DE AUMENTO A APARTIR DEL 14 Y 20% EL 1o. DE ENERO DE 1988.
PSE II	28/02/88	31/03/88	AUMENTO DE 3% A PARTIR DEL 1o. DE MARZO, EXTENSIVO A CONTRACTUALES.
PSE III	27/03/88	31/03/88	FIJO EN EL NIVEL ANTERIOR.
PSE IV	28/05/88	31/08/88	FIJO EN EL NIVEL ANTERIOR.
PSE V	14/08/88	30/11/88	FIJO EN EL NIVEL ANTERIOR.
PSE VI	16/10/88	31/12/88	FIJO EN EL NIVEL ANTERIOR.
PECE I	12/12/88	31/07/89	AUMENTO DEL 8%
PECE II	18/06/89	31/03/90	AUMENTO DEL 6%
PECE III	03/12/89	31/07/90	AUMENTO DEL 10%, NO EXTENSIVO A CONTRACTUALES.
PECE IV	27/05/90	31/01/91	FIJO EN EL NIVEL ANTERIOR.

66.-CORRO, Salvador; "El Sindicato de Hernández Juárez: Moderno, concertador y sumiso"; Proceso; Núm. 811; P.22; 18 de Mayo de 1992; México.

**PECE V 11/11/90 31/12/91 AUMENTO DEL 18X NO APLICABLE EN
CONTRACTUALES.**

PECE VI 10/11/91 31/01/93 AUMENTO DE 12X

**PECE VII 20/10/ 31/12/93 AUMENTO DE 7X. RECOMENDACION DE
AUMENTOS NO MAYORES A LA
INFLACION EN CONTRACTUALES.**

**PECE VIII 03/10/93 31/12/94 AUMENTO PROMEDIO DE 9.5X Y
MINIMOS 5X. RECOMENDACION DE
AUMENTOS CON BASE EN BONOS DE
PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD
(CONTRACTUALES)**

**ACUERDO NACIONAL
PARA LA ELEVACION
DE LA PRODUCTIVIDAD**

**Y LA CALIDAD 31/12/95 AUMENTO PROMEDIO DE 7 Y 12X A
LOS MINIMOS.**

Concluiremos anotando que la concertación al que está sujeto el sindicalismo, lo ha obligado a aceptar el constante deterioro salarial acumulado del 81 por ciento de 1982 a 1995 y consecuentemente la pérdida del poder adquisitivo para los trabajadores; por lo que más de tratarse de un instrumento enfocado a mejorar las condiciones económicas del país, ha permitido al Estado someter al sector obrero para que éste se comprometa a no hacer reclamos y conformarse con los mínimos incrementos al

salario, que en dichos acuerdos se pactan. De tal forma que la concertación se convierte en otro mecanismo más de control, utilizado por el Estado para ejercer la subordinación sobre los sindicatos.

6.- OPINION ACERCA DEL POLITICISMO Y APOLITICISMO DE LOS SINDICATOS.

Consideramos que al permitirse en la Ley Federal del Trabajo que los sindicatos intervengan en asuntos políticos, resulta contrario a lo establecido en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional; dado que la Ley reglamentaria al suprimir la prohibición anterior, no traduce fielmente lo establecido en la mencionada fracción del artículo 123 Constitucional, la cual dispone: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;". Claramente esta fracción propone la finalidad que deben perseguir los sindicatos sean obreros o patronales y no establece en ningún momento que su finalidad sea intervenir en asuntos políticos o de otra índole.

Al consultar la tesis de Adolfo Baez Hernández, explica que no existió ningún estudio previo por parte de los legisladores para suprimir lo establecido en la fracción I del artículo 249, de la entonces Ley Federal del Trabajo y

expresó: " Múltiples circunstancias concurren para calificar la situación de grave: una de ellas consiste en que nuestro país no tiene noticia de que se haya hecho un estudio previo y digno a tal reforma legislativa que viniera a justificarlo ante todos los sectores y especialmente ante los pertenecientes a las asociaciones profesionales. Efectivamente, es palpable la contradicción de que en un régimen de derecho, sin ese estudio e inevitablemente, actos de verdadera trascendencia para los sindicatos, se despliegan de extremo a extremo, o sea de lo apolítico a lo político."66

Aúnado a la falta de estudio para llevar a cabo la mencionada reforma, se encuentra la falta de debate por parte de los legisladores de ese entonces, los cuales un día antes de la reforma estaban de acuerdo con tal prohibición, para después cambiar de criterio y sin llegar a discusión alguna aprueban la reforma; tal y como sucede con la mayoría de iniciativas de Ley o de reforma propuestas por el Poder Ejecutivo, que son aprobadas sin previo estudio y debate, tanto por la cámara de diputados como la de senadores.

66.- BAEZ HERNANDEZ, Adolfo; La Apoliticidad de las Asociaciones Profesionales Obreras, conforme a la Constitución; Tesis UNAM; Facultad de Derecho; 1964; P.124.

Por su parte el escritor Arturo Anguiano, al analizar las consecuencias que llevarón al sector obrero al integrarse al partido en el poder, explica: "En efecto, la política Cardenista condujo a la organización de todos los sectores sociales, y con ello, a la institucionalización de los conflictos entre las diversas clases. Sin embargo, la mayoría de "todos los hombres" fué, en realidad, el desarrollo y fortalecimiento de la clase social privilegiada, es decir, de los capitalistas, quienes vieron impulsados y protegidos sus intereses, mientras que la clase obrera, los campesinos y los empleados no mejoraron su nivel de vida de modo proporcional y fueron integrados en una estructura corporativa que los sujeto y aprisionó."⁶⁷

De esta forma el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, al no reglamentar debidamente la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional y permitir que los sindicatos intervengan en asuntos políticos, va en contra de lo establecido en el artículo 35, el cual claramente en su fracción III permite como prerrogativa de los ciudadanos el asociarse para tomar parte en los asuntos políticos, es decir, que todo ciudadano tiene el derecho de intervenir en asuntos políticos y a su vez el derecho de asociarse

67.- ANGUIANO, Arturo; El Estado y la Política Obrera del Cardenismo; Novena Edición; Ediciones Era, S.A.; México; 1984; P.139.

con otros ciudadanos para intervenir con mayor éxito en tal finalidad. Aquí es donde encuadran y encuentran perfectamente su fundamento los partidos políticos con su finalidad correspondiente, intervenir en asuntos políticos; y no los sindicatos los cuales son regulados expresamente en el artículo 123 Constitucional, el cual señala expresamente la finalidad de los mismos y los sujetos que deben intervenir en su organización, en este caso, tanto los obreros como los empresarios gozan de ese derecho y no todos los ciudadanos en general.

Por otra parte, para poder intervenir en los asuntos políticos del país y poder asociarse para conseguir tal finalidad, se debe cumplir con el requisito establecido en el artículo 34 Constitucional: haber cumplido la edad de 18 años, siendo el caso que los trabajadores mayores de 14 años podrán formar parte de los sindicatos y los mayores de 16 años podrán formar parte de la directiva sindical, pero esto no les permitirá junto con el sindicato intervenir en asuntos políticos, lo cual confirma que los sindicatos no deben intervenir en asuntos políticos por la limitante en que se pueden encontrar algunos de sus miembros por razones de la edad, corroborando a su vez, el verdadero sentido que el constituyente de 1917 imprimió en el artículo 123 Constitucional.

Otra cuestión que también viene a confirmar lo

anteriormente señalado es el hecho de que para ser considerado ciudadano en la República Mexicana se debe tener la calidad de mexicano (artículo 34 Constitucional), lo que implica el derecho que tiene todo ciudadano mexicano de inmiscuirse en los asuntos políticos del país y a su vez asociarse con dicho propósito; de lo que se deriva que los extranjeros que pertenezcan a un sindicato se encuentran impedidos para intervenir en asuntos políticos, lo que viene a constituir otra de las razones para opinar que los sindicatos no deben intervenir en asuntos políticos, porque si así fuera el constituyente de 1917 hubiese previsto regular este tipo de situaciones que aquí se comentan.

Analizando otros estudios que tratan de justificar el politicismo del que deben estar impregnados los sindicatos, se encuentra el trabajo de tesis realizado por Felix Vázquez Muciaro, quien señala: "Se advierte la supresión de la injerencia en asuntos políticos; que a nuestro juicio tiene una justificación plena, porque es la raíz misma del movimiento sindical mundial como fenómeno social de una clase frente a otra y antagónicamente entre sí; y por lo que atañe el proletariado mexicano sus huelgas y la revolución armada lo verifican."⁶⁸

68.- VAZQUEZ MUCIARO, Felix; Fundamentación de la Intervención de los Sindicatos en Política; Tesis UNAM; Facultad de Derecho; México; 1965; P.P. 54 y 55.

Vazquez Muciño al tratar de justificar la intervención que deben tener los sindicatos en asuntos políticos, toma como base por una parte los antecedentes históricos del sindicalismo que siempre se ha visto involucrado en cuestiones de carácter político y por otra parte explica que los trabajadores comprendieron que su fuerza aislada no les permitiría conquistar sus demandas y por eso decidieron en 1937 con la CTM, formar parte del entonces Partido de la Revolución Mexicana; con lo que se evitaría el ocaso del ideario de la Revolución Mexicana y con ello se alcanzaría luchar en contra del capitalismo nacional.

Sin embargo, estos razonamientos carecen de bases sólidas que permitan ser tomados en cuenta, en virtud de que la realidad nos demuestra que la incorporación del sindicalismo en asuntos políticos sólo lo ha llevado a la subordinación frente al partido en el poder y a las decisiones tomadas por el gobierno.

Consideramos que los sindicatos deben desarrollar una actividad política, pero debemos establecer en que consiste en lo esencial la función política que deben cumplir los sindicatos; es por lo anterior que recurrimos a la explicación que señala la Enciclopedia Jurídica Omeba y que nos resuelve con precisión esta cuestión: "Para comprender la auténtica función política de los sindicatos es preciso ponerse de acuerdo sobre el sentido que a esa

palabra -origen de tantas disputas- se le asigna. Cualquiera que sea la definición que se adopte, queda en pie lo esencial de toda actividad que lleve a ese calificativo: la ordenación hacia el bien común. Es este pues el elemento que debemos tener en cuenta para considerar la acción política de los sindicatos. Política, reiteramos en el sentido elevado de la palabra no quiere decir otra cosa que colaboración al bien de la ciudad, polis. Cuando se piensa en esto no parece que ninguna sociedad pueda permanecer ajeno al logro de ese fin. Claro que no es propio de un sindicato identificarse con un partido político o convertirse en un apéndice de la autoridad estatal."*

Si siguiendo este criterio, proponemos que se efectúe una reforma en el artículo 378 de nuestra Ley Federal del Trabajo, agregando una tercera fracción que establezca de forma determinante la prohibición de los sindicatos para intervenir o inmiscuirse en asuntos políticos y por lo tanto de formar parte integral o de tener relación alguna con cualquier partido político. Creemos que este es el verdadero sentido de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, porque si no fuera así, no encontramos razón alguna que justifique que a los sindicatos se les prohíba intervenir en asuntos religiosos o ejercer la profesión de comerciantes

69.- *ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA; Tomo XXV; Editorial Bibliográfica Omeba; Argentina, 1968; P.547.*

con ánimo de lucro. Estas prohibiciones que actualmente existen en la Ley vigente, nos indican claramente que los sindicatos no deben buscar más finalidades que las expresamente señaladas en la Constitución y en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Constitución mediante sus diversos apartados delimitan claramente la existencia de las personas físicas y morales, así como la de las organizaciones políticas y sindicales, marcando las finalidades que deben perseguir unas y otras.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El inicio del sindicalismo se manifiesta de una manera notoria en Inglaterra, no por el hecho de que en ese país haya surgido la Revolución Industrial, todo lo contrario: por el motivo de que comenzará a surgir un rompimiento entre la mano de obra y la propiedad de los instrumentos de producción.

SEGUNDA.- El trasfondo ideológico del sindicalismo encuentra su apoyo en la doctrina socialista, traducida en la conciencia de clase por parte de los trabajadores, que al encontrarse oprimidos por los capitalistas deciden entrar en un fenómeno conocido como de lucha de clases.

TERCERA.- Desde su gestación y evolución el sindicalismo mexicano, se encuentra involucrado en aspectos de carácter político, a pesar de la prohibición a dicha actividad, contenida en la entonces Ley Federal de Trabajo de 1931.

CUARTA.- El artículo 356 de la actual Ley Federal del Trabajo, conceptúa de manera clara el objeto jurídico que deben perseguir los sindicatos, el cual debe establecerse de manera primordial en los estatutos; ya que éstos constituyen el eje fundamental que les permitirá alcanzar tal objetivo.

QUINTA.- El registro legal de los sindicatos frente a la autoridad, persigue dos finalidades: por una parte permite al Estado tomarse como atribución propia decidir a que sindicato otorga o no el registro y por otra parte, el registro permite a los sindicatos el reconocimiento de su personalidad jurídica, para poder actuar en Derecho.

SEXTA.- La Personalidad jurídica de los sindicatos se ubica en la esfera del Derecho Social, puesto que se trata de un derecho que busca el equilibrio entre las relaciones obrero-patronales, protegiendo a los trabajadores que se encuentran en una situación de desprotección; por lo que contempla instituciones jurídicas como lo es el sindicato.

SEPTIMA.- La estructura de las organizaciones sindicales se determina básicamente de dos formas: la Asamblea, como órgano supremo que adopta las diversas resoluciones que regulan la vida del sindicato y la Directiva, como órgano de representación del sindicato y ejecutor de las resoluciones tomadas por la asamblea.

OCTAVA.- La formación de la acción sindical subordinada del sindicalismo mexicano se consolida por su relación e integración al Partido en el poder, al integrarlo como sector en su organización política.

NOVENA.- Los principales mecanismos que han permitido el control del sindicalismo mexicano, son los siguientes; la

creación del actual Partido Revolucionario Institucional estructurando al sector obrero dentro de sus filas, la dispersión existente entre la mayoría de los trabajadores, la baja tasa de sindicalización y la agrupación de los sindicatos estratégicos del país en Sindicatos Nacionales de Industria.

DECIMA.- El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, es contrario a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", fracción XVI; al no reglamentarlo debidamente y no prohibir que los sindicatos se abstengan de intervenir en asuntos de carácter político.

DECIMOPRIMERA.- A nuestro parecer debería agregarse una tercera fracción al artículo 378, para quedar de la siguiente manera: "III.- Intervenir en asuntos de carácter político, así como de formar parte integral o de tener relación alguna con cualquier partido político."

Proponemos dicha adición para que los trabajadores, a través de los sindicatos consigan mejores condiciones de trabajo, en que se respeten los principios básicos y comunes a toda organización obrera; lo que permitirá una mejor justicia social, como objetivo del Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ANGUIANO, Arturo: El Estado y la Política Obrera del Cardenismo; Novena Edición; Ediciones Era, S.A.; México: 1984.
- 2.- AZIZ NASSIF, Alberto: El Estado Mexicano y la CTM; Primera Edición; Ediciones de la Casa Chata; México: 1989.
- 3.- BIZBERG, Ilán: Estado y sindicalismo en México; Primera Edición; El Colegio de México: 1990.
- 4.- BUEN ROSTRO, Cisneros: La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo; S.E.; Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística; México: 1974.
- 5.- CANACHO, Manuel: La Clase Obrera en la Historia de México; Octava Edición; Siglo XXI Editores, S.A. de C.V.; México: 1993.
- 6.- CIVERA, Marín: El Sindicalismo, Origen y Doctrina; Primera Edición; Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana; México: 1963.
- 7.- CHASSEN DE LOPEZ, Francie R.: Lombardo Toledano y el Movimiento Obrero Mexicano; Primera Edición; Extemporáneos, S. A.; México: 1977.
- 8.- DAVALOS MORALES, José: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; Segunda Edición; Porrúa, S.A.; México: 1991.
- 9.- DAVALOS MORALES, José: Derecho del Trabajo I; Cuarta Edición; Porrúa, S.A.; México: 1992.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo; Tomo II; Sexta Edición; Porrúa, S.A.; México: 1985.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor: Organización y Funcionamiento de los Sindicatos; Primera Edición; Porrúa, S.A.; México: 1983.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; Segunda Edición; Porrúa, S.A.; México: 1954.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; Séptima Edición; Porrúa, S.A.; México: 1993.

14.- DIAZ CARDENAS, León; Cananea; Cuarta Edición; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B"; Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo; México; 1986.

15.- GUERRERO, Eusebio; Manual de Derecho del Trabajo; Décimo Séptima Edición; Porrúa, S.A.; México; 1990.

16.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold; La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica; Primera Edición; Porrúa, S.A.; México; 1990.

17.- LASTRA LASTRA, José Manuel; Derecho Sindical; Primera Edición; Porrúa, S.A.; México; 1991.

18.- LEFRANC, Georges; El Sindicalismo en el Mundo; Primera Edición; Dykos Tau, S.A.; España; 1974.

19.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabrieli; Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado; Primera Edición; Trillas, S.A. de C.V.; México; 1991.

20.- REYNA, José Luis; ZAPATA, Francisco; MIQUET FLEURY, Marcelo y GOMEZ TABLE, Silvia; Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero En México; Primera Edición; El Colegio de México; México; 1976.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Octagésimanovena Edición; Porrúa, S.A.; México; 1990.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía; Sexagésimaseptima Edición; Porrúa, S.A.; México; 1991.

DICCIONARIOS

- 1.- DICCIONARIO DE DERECHO; Decimosexta Edición; Rafael De Pina y Rafael De Pina Varas; Porrúa, S.A.; México; 1989.
- 2.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL; Tomo VIII; Vigésimoprimer Edición; Guillermo Cabanellas; Heliastra, S.R.L.; Argentina; 1989.
- 3.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO; Tomo VIII; Primera Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas; Porrúa, S.A.; México; 1985.
- 4.- DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA; Segunda Edición; Henry Pratt Fairchild; Trs. T. Muños, J. Medina Echavarría y J. Calvo; Fondo de Cultura Económica; México; 1960.

ENCICLOPEDIAS

- 1.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA; Tomo XXV; Editorial Bibliográfica Omeba; Argentina; 1968.

TESIS

- 1.- BAEZ HERNANDEZ, Adolfo; La Apoliticidad de las Asociaciones Profesionales Obreras, Conforme a la Constitución; Tesis UNAM; Facultad de Derecho; México; 1964.
- 2.- VASQUEZ MUCIANO, Felix; Fundamentación de la Intervención de los Sindicatos en Política; Tesis UNAM; Facultad de Derecho; México; 1965.

REVISTAS

- 1.- ABAD, Mario y MORENO, Martín; "Sindicatos, Decadentes; Los Obreros, Cansados"; Epoca; Núm. 203; P.P. 15 a 17; 24 de Abril de 1995; México.

2.- ACOSTA, Carlos: "Cinco Años Después, Los Retos se Levantan Vencedores del Gobierno"; Proceso; Núm. 581; P.P. 6 a 12; 21 de Diciembre de 1987; México.

3.- CASTILLO, Heberto: "10. de Mayo, no da Para más"; Proceso; Núm. 861; P.P. 34 y 36; 3 de Mayo de 1993; México.

4.- CORRO, Salvador: "El sindicato de Hernández Juárez: Moderno, Concertador y Sumiso"; Proceso; Núm 811; P.P. 18 a 22; 18 de Mayo de 1992; México.

5.- CRUZ SERRANO, Noé: "El Corporativismo Llega a su fin"; Epoca; Núm 203; P.P. 18 y 19; 24 de Abril de 1995; México.

6.- PEREZ VENCES, Norma Z.: "Sindicatos: se Actualizan o no Sobreviven"; Epoca; Núm. 203; P.P. 22 y 23; 24 de Abril de 1995; México.

7.- RODRIGUEZ PINEDA, Raúl: "El Sataur, un Sindicato sin Intereses Gremiales"; Epoca; Núm. 203; P.P. 12 y 13; 24 de Abril de 1995; México.

PERIODICOS

1.- BARRERA BARRERA, Juan; "Crisis del Sindicalismo oficial"; La Jornada; Núm. 3820; Suplemento "Laboral"; Núm. 51; P.P. 1 y 11; 27 de Abril de 1995; México.

2.- WOLDENBERG, José; "Más allá del Primero de Mayo"; La Jornada; Núm. 3622; P.P. 5; 29 de Abril de 1995; México.

Vº B
Nº 1
IV-17-96
Nº 1