

300609 34
24.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

**PLANTEL SAN RAFAEL
"ALMA MATER"**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

"HISTORIA DEL SINDICATO EN MEXICO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

HECTOR ALEJANDRO SANCHEZ PIÑA

ASESOR DE TESIS: LETICIA ARAIZA MENDEZ

1er. REVISOR: LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

2o. REVISOR: LIC. SILVIA LLITERAS ALANIS

MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE CREEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre:

Quien con su ejemplo de honradez, respeto y amor inculco en mí el camino del bien. Para ti como un homenaje por tu apoyo y cariño.

A mis hermanos Guadalupe y Hugo:

Que el amor y la comprensión nos sigan manteniendo unidos como desde niños.

A mi esposa:

Que juntos sigamos compartiendo nuestras vidas
y gracias por el amor que me has dado y de hacer
de nuestro hogar un paraíso de felicidad, lo cual me
ha hecho un hombre muy feliz.

A mis hijos Héctor y María Fernanda:

De quienes obtengo las fuerzas necesarias para seguir adelante,
para ustedes con amor

Adrián y José Antonio:

De quienes espero mucho en el camino de la vida.

**Familia Arevalo Calderón en
especial Antonio Arevalo:**

Hombre trabajador y ejemplar con respeto y
admiración.

A mis amigos:

A quienes sería imposible nombrar, gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas.

Familia Valenzuela Cisneros en especial a la Sra. Magdalena, Sr. Jerjes y al Ing. Raúl y Señora:

Por su apoyo incondicional.

“HISTORIA DEL SINDICATO EN MÉXICO”

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I.- Evolución Histórica del Sindicato en México

a) Necesidad Humana de Asociarse	1
b) Evolución Histórica de los Sindicatos en México	3
c) Definición de Sindicato	20
d) Etimología de la palabra Sindicato	24

CAPÍTULO II - Naturaleza de los Sindicatos

a) Tipos de Sindicatos	26
b) La libertad sindical frente al sindicato	31
c) La Soberanía Estatal frente a la Soberanía Sindical	32
d) El objeto inmediato	41

CAPÍTULO III.- Constitución y Disolución de los Sindicatos

a) Requisitos de Fondo y de Forma	45
b) La Personalidad Jurídica del Sindicato	61
c) La Disolución de los Sindicatos	67
d) Sistemas y Formas de Sindicalización	69
e) Derechos y obligaciones de los agremiados	73

CAPÍTULO IV.- La administración del Sindicato

a) Las Secciones Sindicales	77
b) Obligaciones de los Sindicatos	78
c) Las asambleas	79
d) Cláusulas de admisión y de separación	81
e) Las prohibiciones de los sindicatos	116
Conclusiones	119
Bibliografía	123

INTRODUCCIÓN

En México, la evolución histórica de los sindicatos ha pasado por diversas etapas, dependiendo de los intereses de cada régimen político que va, desde el Gran Círculo de Obreros de México (1870) hasta la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la cual durante alrededor de 53 años estuvo presidida por don Fidel Velázquez Sánchez.

En este trabajo de investigación, se dan diversas definiciones de autores de lo que para ellos es sindicato, para así poder sugerir una más apegada a la realidad y al tiempo histórico de nuestros días.

Asimismo, hablamos de la diversidad de sindicatos que reconoce nuestra Ley Federal del Trabajo, para luego analizar hasta qué punto en nuestro país existe libertad y/o soberanía sindical. Contemplamos al mismo tiempo el objeto inmediato del "Sindicato" de acuerdo contenido del Art. 356 de la Ley Laboral.

Se manifiestan diversos puntos de vista sobre la constitución de fondo y forma de los mismos, para lo cual se hace un estudio y análisis de los artículos correspondientes, así como de las formas y efectos de su disolución.

La última parte de la presente tesis, contiene el estudio sobre las cláusulas de admisión y de exclusión, previstas en todo contrato colectivo de trabajo y las cuales se encuentran contempladas en el Art. 395 de la Ley Laboral.

Por lo anteriormente señalado, resultó interesante el estudio de "el fenómeno sindical", desde una perspectiva jurídica, pero sin dejar pasar por alto la realidad imperante por cuanto a los fines, funciones y administración hasta su liquidación.

CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SINDICATO EN MÉXICO

EVOLUCIÓN

- A) NECESIDAD HUMANA DE ASOCIARSE**

- B) EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO**

- C) DEFINICIÓN**

- D) ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA SINDICATO**

a) Necesidad humana de asociarse

La historia de la humanidad, puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, es por ello que el derecho del trabajo nació bajo este signo.

El trabajador siempre se encontró indefenso frente a la fuerza de los grandes capitales en su perjuicio, laboraba jornadas que resultaban agotadoras e inhumanas por un salario miserable, sin derecho a exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte, no tenían ningún tipo de ayuda. Tanto las mujeres como los niños pasaron a formar parte de la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto en peores condiciones y también sin protección.

Es por ello que el hombre siente la necesidad de asociarse con los demás, esto con el fin de poder compartir con otros seres en igualdad de circunstancias sus necesidades, sus

deseos, sus metas, etc.; al momento en que el ser humano se identifica con esa sociedad de la cual forma parte, ésta se convierte para él en una valiosa fuente de satisfacción personal.

El hombre siempre ha necesitado del hombre para el logro de sus metas, por más personales que éstas sean, por eso su privilegio más natural, aparte del derecho de actuar por sí, es el de combinar sus esfuerzos con los de las criaturas que le son semejantes y de actuar en común con ellas.

"Por su naturaleza el hombre siempre ha sido un ser sociable. Lo social confirma un ingrediente básico de la propia existencia humana desde el despertar a la vida. El hombre tiende a agruparse para satisfacer necesidades personales similares a las de otros hombres y así, formando una agrupación, que después va tomando forma hasta llegar a la asociación, el ser humano facilita la ayuda a los problemas de

su propia existencia".¹

"El hombre nunca ha sido concebido como un organismo independiente, no es un individuo aislado, sino alguien que participa en la sociedad y, en la medida en que esa participación se incrementa los hechos sociales multiplican las necesidades del hombre, pues éste es estimulado a sentir lo que tienen los demás".²

b) Evolución histórica de los sindicatos en México.

Es importante señalar que la situación política y económica que atravesaba el país en el siglo pasado demandaba, más que nunca una participación activa del movimiento obrero, con el objeto de evitar una explotación brutal de la clase trabajadora, como se venía dando con las reformas que dieron gran estímulo al desarrollo capitalista en el país. Es por ello que

¹ Goldschmidt, Werner, introducción filosófica al derecho, 5ª. ed. Buenos aires, ed Palma 1976 P.150

² Broom, Leonard y Selznick, Philip, sociología. trad. de la 5ª. ed. en inglés, Mex. CECSA 1976 P.781

empiezan a constituirse las primeras asociaciones de resistencia de trabajadores.

Cabe aclarar que el principio de asociación profesional, lo encontramos a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, en su "artículo 9º en el que se establecía que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

Ya para el año de 1870, empieza a surgir lo que ha sido considerada la primera central nacional de trabajadores: el Gran Círculo de Obreros de México organismo que fue muy importante durante la década de los setentas del siglo pasado ya que tenía por objeto la defensa de los derechos de la clase proletaria sus líderes fueron Carmen Huerta y Francisco González, cuyas ideas se pueden resumir en lo siguiente "Existían en la capital varias sociedades de trabajadores en las

cuales animaba no sólo la idea de bienestar de sus miembros y su mejora, sino el bienestar y la mejora de toda clase trabajadora; al efecto, en la medida de las fuerzas de cada cual, se trabajaba con tal fin, pero aquellos esfuerzos aislados se esterilizaban; a juntarlos, a darles un núcleo a organizarlos, tendió el Gran Círculo de Obreros".³

Esta organización se caracterizaba por ser una asociación que pretendía buscar el bienestar social de la clase trabajadora y, sus fines no eran políticos, ya que buscaba la protección de dicha clase de los constantes abusos de los capitalistas.

Cuando don Porfirio Díaz asume la presidencia en 1876, trató por todos los medios a su alcance, de amedrentar y tener bajo su control a todos los líderes de cualquier agrupación obrera. Es por ello que en 1882, desaparece para siempre y pasa a la historia de las luchas obreras, el Gran Círculo de Obreros Mexicanos.

³ García Cantu, Gaston "El socialismo en México, siglo XIX" 4ª. ed., Mex. ed. era, P.94.

Ya para el año de 1900, período durante el cual se vivía una calma aparente, don Porfirio con su lema "MENOS POLÍTICA, MÁS ADMINISTRACIÓN", permitió la entrada de inversionistas extranjeros, quienes pretendían hacer grandes fortunas en poco tiempo, aprovechándose de la fácil explotación, que se podía hacer del obrero. Sometiéndolo a trabajar jornadas de más de doce horas por un salario absurdo, además se les daba un trato inhumano, ejemplo de ello eran las fábricas textiles.

En 1903 los trabajadores de la fábrica textil de Río Blanco, cansados de ser víctimas de los cabos y maestros perdieron la paciencia y se lanzaron a la huelga.

Por primera vez se utiliza la palabra huelga, la cual hizo que los patrones y autoridades empezarán a preocuparse, pero en este momento, los trabajadores no se encontraban organizados y no contaban con la suficiente fuerza económica para hacer frente al movimiento huelguista que habían comenzado, por lo

que tuvieron que regresar a sus trabajos y olvidarse del movimiento.

"A mediados del año de 1906, cundía el descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana; "The Cananea Copper Company", dedicada a la extracción del cobre; todo debido a los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante. La situación era cada vez más difícil y la tirantez de relaciones aumentaba cada día entre obreros y patrones. Los trabajadores de Cananea no ganaban sino lo preciso para no morir de hambre. Fue entonces cuando esos hombres, sintiendo la necesidad de acabar con la situación desesperante de aquel lugar, escogieron entre sus compañeros a aquellos más conscientes y dispuestos a emprender una tarea que era por más temeraria: constituir una agrupación secreta e ilegal, pues el Código Penal de Sonora condenaba la

organización sindical como un delito contra la industria".⁴

El 23 de enero de 1906, los trabajadores se reunieron con el objeto de tratar asuntos respecto a su organización y lucha, como lo manifiesta Díaz Cárdenas "se organizaron en una junta secreta a la que sólo faltaba el rubro para ser sindicato y que a propuesta de Diéguez llevó el nombre de "UNIÓN LIBERAL HUMANIDAD"⁵

En una serie de reuniones secretas que se llevaron a cabo los días 28 de mayo y que concluyeron el día 30 del mismo mes, por unanimidad los trabajadores decidieron llevar a cabo para la noche del 31 de mayo el inicio de huelga, en la cual exhibieron un pliego de peticiones que se consideraban exageradas y absurdas entre las que destacaban: el sueldo mínimo de cinco pesos para cada trabajador por ocho horas

⁴ Díaz Cárdenas, León "Cananea. Primer brote del sindicalismo en México" 3^o. de., CEHSMO. 1980. P23.

⁵ Ibid., P.27

de trabajo y la ocupación del 75% de trabajadores mexicanos y el 25% de trabajadores extranjeros, dentro de las empresas.

Posteriormente, fue organizada una marcha en la que participaron un gran número de obreros y que se caracterizó por ser una manifestación silenciosa y bien organizada. Provocando con ello el enojo de los jefes norteamericanos y en especial de los hermanos METCALF, propietarios de la maderería "Cananea Copper", de los cuales uno de ellos perdió la vida ya que estos provocaron a los obreros. Por lo que se pidió el apoyo de doscientos setenta y cinco "rangers", para apaciguar a los trabajadores quienes al no contar con armas suficientes quedaron indefensos, por lo que tuvieron que regresar a sus trabajos y, sus principales líderes fueron aprehendidos y sentenciados en la prisión de San Juan de Ulua.

En el año 1907, fueron recibidos por el Presidente Porfirio Díaz, un grupo de representantes obreros y de patrones para

tratar de resolver sus conflictos quien al escucharlos, dictó un fallo, el cual era claramente ventajoso para los industriales, por lo que encendió los ánimos de los trabajadores de Río Blanco y la región.

"La multitud estaba sumamente molesta y de ninguna manera aceptarían el injusto laudo del Presidente así que, el 7 de enero de 1907, los enfurecidos trabajadores marcharon hacia la tienda de raya de Víctor García, saqueándola en venganza de lo mucho que se había sufrido y, terminaron por quemarla. De esa manera daba comienzo la rebelión obrera de Río Blanco y no la huelga, como hasta hoy se ha venido divulgando"⁶

Esta situación provocó una movilización de tropas policíacas para perseguir a los obreros y a sus líderes los cuales

⁶ Hernández Salvador "tiempos libertarios. El magonismo en México., Cananea, Río Blanco y Baja California" en "la clase obrera en la historia de México" Mex, ed. siglo XXI. P.152

fueron aprehendidos el día 8 de enero y fusilados de inmediato al día siguiente.

Como principales representantes, teníamos a Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro, es así como concluye la tragedia del movimiento obrero de Río Blanco.

Una vez que terminó el Porfiriato, los tipógrafos formaron en 1911 la primera organización obrera llamada la "Confederación Nacional de Artes Gráficas". Y en 1912, aparece la "Casa del Obrero Mundial" cuya tarea fue difundir en todo el país, la idea de organización sindical.

El objeto por el que fue creada la "Casa del Obrero Mundial", era el "orientar a las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos, y a la vez a

unificar con esos mismos objetivos al movimiento obrero".⁷

Cabe señalar que la "Casa del Obrero Mundial", tuvo una importante participación en la "Revolución Mexicana" con los batallones rojos.

La relevancia militar de los batallones rojos no fue de gran importancia, sin embargo, sentó las bases ideológicas y políticas que fueron utilizados por la burguesía gobernante para controlar al movimiento obrero.

Con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el sindicalismo obtiene el reconocimiento legal, al establecerse en la fracción XVI del art. 123 el derecho de asociación profesional tanto para los obreros como para los patronos, esto con el objeto de defender sus respectivos intereses.

⁷ López Aparicio, Alfonso. "el movimiento obrero en México" 2ª. ed., Mex. ed. Jus, 1958. P.154.

Para el día 12 de mayo de 1918, en la Ciudad de Saltillo, y con la culminación del "Congreso de Trabajadores" celebrado en el Teatro Obrero de la ciudad antes mencionada, se funda la "Confederación Regional Obrera Mexicana" (CROM) y uno de sus primeros actos es ratificar el llamado a la Confraternidad de todas las organizaciones obreras, invitándolas a colaborar y a adherirse al pacto de solidaridad con el que se funda.

Esta organización, siempre contó con la ayuda por parte del estado y en especial en "los períodos presidenciales de los generales Alvaro Obregón y Elías Calles, los fondos públicos concurren abierta y secretamente, pero en todos los casos con largueza, a subsidiar las actividades sindicales y políticas de los jefes cromistas. Lo que explica el extraordinario vigor y rápido crecimiento de la CROM".⁸

Sin embargo, este subsidio proporcionado por el estado

⁸ López Aparicio. Op. cit., P.-158

tenía por objeto subordinar a todos los trabajadores a la política oficial.

La CROM estuvo presidida por Luis N. Morones, hombre de confianza durante el régimen del Presidente Plutarco Elías Calles.

Así para el 22 de febrero de 1921 surge la "Confederación General de Trabajadores" (C.G.T.), que representaba un esfuerzo de reorganización de corrientes como el anarquismo, el comunismo y el anarcosindicalismo. El sindicalismo CEGETISTA se podía definir como "un sistema de asociación por medio del cual todos los obreros sin distinción de razas, ni de creencias adquieren los conocimientos necesarios para poder luchar contra todos los obstáculos que impiden el avance de todo aquello que significa bienestar y progreso así como el libre pensamiento humano".⁹

⁹ Luis Araiza "Historia del movimiento obrero mexicano. ed. casa del obrero mundial, Mex., 1975 P.20

La estructura de la CGT constaba de un órgano supremo que era el "Consenso General", el cual estaba integrado por los representantes de las organizaciones afiliadas.

La presencia de la CGT en el movimiento obrero de los años veintes y ante la hegemonía de la CROM, fue una experiencia más de sindicalismo mexicano en su búsqueda por unir a los trabajadores.

En el año de 1931 se promulga la "Ley Federal del Trabajo" y para el 31 de octubre de 1933 estando como Presidente Abelardo Rodríguez, se funda la "Confederación General de Obreros y Campesinos de México" (CGOCM), cuyo objetivo era agrupar a un gran número de campesinos y obreros, asimismo, esta confederación se dio a la tarea de "reivindicar su independencia con el estado se negó a participar en la política electoral y sostuvo la necesidad de que los trabajadores resolvieran directamente sus dificultades con los patrones, sin la

intervención gubernamental. La nueva central, dirigida por Vicente Lombardo Toledano, fue el producto más importante de la reorganización sindical que la recuperación económica impulso en nuestro país".¹⁰

La CGOCM fue un "grupo antagónico de la CROM y viviría solo el tiempo necesario para dar origen, una vez que Cárdenas ocupara la Presidencia, a la CTM".¹¹

La política Cardenista (1934-1940) se caracterizó por ser impulsora de buscar en todo momento la unificación, organización y disciplina de los obreros en todo el país.

Ya que de acuerdo con el Presidente Cárdenas, mediante la organización de los trabajadores, podía hacerse más efectivo exigir de los patronos prestaciones económicas.

¹⁰ Anguiano, Arturo. "el estado y la política obrera del cardenismo" ed., México, colección problemas de México 1984. P.35

¹¹ De Buen L. Nestor "Derecho del Trabajo" T.I. México, ed. Porrúa 1974 P.337.

Por lo que se dice no cabe duda que "el gobierno de Cárdenas era partidario de la unidad de los trabajadores de la ciudad y del campo, pero con una importante limitación: que no fuera a rebasar su capacidad de control".¹²

Asimismo, mientras el Presidente era el que promovía y ayudaba a los trabajadores en su organización, también solicitaba su cooperación, incondicional en beneficio del estado.

Para el año de 1936, surge en el plano político del país lo que hoy es la organización obrera más importante: "La Confederación de Trabajadores de México" (CTM).

La creación de la CTM fue un gran logro para las masas trabajadoras, porque venía a constituir la base para la superación del movimiento obrero, sin embargo, esta organización estaba estrechamente vinculada con el régimen

¹² Anguiano, OP. cit., P.48-49

Cardenista, ya que el gobierno favorecía a la central por cualquier medio, por ejemplo la escalada a las curules del senado y de la Cámara de Diputados de los líderes "CETEMISTAS".

Esta nueva organización nacía con una vocación unitaria. Su conformación era muy heterogénea, tenía cabida todos los trabajadores, no importaba la rama, la doctrina, ni el proyecto sindical.

Los estatutos fueron redactados por Vicente Lombardo Toledano, Francisco Breña Alvarez y Salvador Rodríguez, y como objetivos de lucha se planteaba la abolición total del capitalismo pero, para llegar a eso, era necesario conseguir la liberación política y económica.

La CTM surgió como un respaldo importante para el Cardenismo y apoyo al gobierno, para emprender el proceso

de modernización capitalista y absorber sectores estratégicos como los ferrocarriles o la industria petrolera.

La CTM a lo largo de su historia ha tenido tres secretarios generales: de 1936 a 1941, Vicente Lombardo Toledano; en febrero de 1941 toma posesión Fidel Velázquez, quien en 1947 cede la Secretaría General a Fernando Amilpa, para nuevamente asumir el poder de la CTM en 1950, dentro del V Congreso Nacional, su elección se presentó sin ningún problema y además se llegó al acuerdo de que el período fuera por seis años.

Alrededor de 53 años las riendas de la CTM han estado en manos de don Fidel Velázquez, figura que siempre ha estado vinculado a las ordenes del "Señor Presidente" el que, invariablemente, ha sido revolucionario y el mejor hombre del sistema. Nunca ha hablado mal de alguno de ellos. Ha respetado, el sistema presidencial. Nunca ha tenido

aspiraciones a ese puesto. Por lo que la presencia de Fidel es lo único real tan real y contundente como el proceso históricos de nuestro país.

c) Definición de sindicato

Definiciones del vocablo en si, existen muchas y podrían emplearse varias cuartillas para recopilarlas, pero todas o la mayoría, concurren en lo mismo y, la verdad, es que aunque con algunas variantes, y dependiendo del autor, la cuestión es que la mayoría están de acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que:

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

Asimismo, la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos promulgada en 1917 en la fracción XVI del apartado a) del artículo 123 contempla la libertad sindical al establecer:

"XVI; tanto los obrero como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc."

Cabe señalar que en muchas ocasiones se ha pensado que los términos asociación profesional y sindicato no son sinónimos, craso error ya que hasta a estos últimos se les puede llamar también asociaciones profesionales, siempre y cuando, estén formadas por trabajadores o patronos que busquen el equilibrio y defensa de intereses profesionales.

Una vez dadas las definiciones legales de sindicato pasaremos a dar algunos conceptos de diferentes autores:

Para el maestro Mario de la Cueva Sindicato es "la

expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".¹³

El maestro Nestor De Buen lo define "es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".¹⁴

Para el maestro Guillermo Cabanellas lo define "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones

¹³ De la Cueva, Mario "El nuevo derecho", T.II. OP. CIT, P.283.

¹⁴ De Buen, "Derecho del Trabajo", T. II. OP. CIT, P.683.

económicas y futuras".¹⁵

De las anteriores definiciones, se desprende que al hablar de sindicatos, el vocablo se asocia con capital, trabajo, conciencia de clases y lógicamente con obreros. Términos que van muy ligados, ya que el deseo de los ricos, de hacerse más ricos, y de la lucha de los obreros por lograr el mejoramiento del nivel de vida y de las condiciones del trabajo, jerarquía y dignidad social, es la justificación de la existencia perdurable y eficaz del sindicato. Por lo tanto, en base a dichos elementos podemos intentar una definición personal del sindicato diciendo que es la asociación profesional constituida por veinte trabajadores y de por lo menos tres patronos, unidos con el objeto de lograr para los primeros el estudio y mejoramiento de niveles de vida, mientras que el de los patronos es la defensa de sus intereses patrimoniales, y así crear un instrumento que permanezca a través del tiempo para futuras generaciones.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. "Compendio de derecho laboral". TII, Buenos Aires, Bibliográfica OMEBA 1968. P.152

Considero que el trabajador de hoy en día esta preparando el mundo para el obrero del mañana. Es por ello que el movimiento sindical debe continuar con su incansable lucha para el logro de mejores condiciones de vida, por lo que es importante que los sindicatos se fortalezcan día con día y perduren a través del tiempo, sólo así la clase proletariada podrá seguir luchando y lograr en un futuro un lugar privilegiado frente al capital.

d) Etimología de la palabra sindicato

Como hemos visto, la organización sindical surge de la necesidad de los intereses comunes, latentes en cada una de las clases sociales, que intervienen en el fenómeno económico de la producción, capitalista y obrera.

El término "Sindicato", de origen francés, deriva de la voz griega "Syndicus" ó "Sindike", la cual significa "Justicia

Comunitaria", o bien idea de la administración y atención de una comunidad, luego se aplicó para referirse a la asociación constituida por personas que ejerzan una misma actividad profesional, para la promoción y defensa de sus intereses morales o económicos"¹⁶

Por otra parte, un derivado, es decir la palabra "Sindical", fue utilizada por primera vez en la Federación Parisiense llamada "Chambre Syndicale Du Batiment de la Sainte Chapelle" en el año de 1810, que además sirvió para denominar a las organizaciones patronales...¹⁷

Podemos decir entonces que la palabra "Sindicato", refleja una institución de defensa de grupos sociales.

¹⁶ CFR. Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123", Mex. 1941, ed Porrúa, S.A.. P.89

¹⁷ Buen Lozano, Nestor de. "Derecho del Trabajo", T.II, Op. Cit pp.667

CAPÍTULO II. NATURALEZA DE LOS SINDICATOS

- A) TIPOS DE SINDICATOS**
- B) LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO**
- C) LA SOBERANÍA ESTATAL FRENTE A LA SOBERANÍA SINDICAL**
- D) EL OBJETO INMEDIATO**

a) Tipos de sindicatos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123, establece las formas a partir de las cuales puede constituirse un sindicato. Distingue dos grupos de organizaciones; las que se aplican a "obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo" y las que se aplican a las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos de los Estados y los Territorios Federales y sus respectivos trabajadores.

Reconocemos en esta descripción las disposiciones de los apartados "A" y "B" respectivamente del artículo 123. En consecuencia, la estructura sindical en México esta compuesta por las organizaciones que agrupan a los trabajadores que no están empleados por los gobiernos en los distintos niveles; y, por lo trabajadores que si están empleados por los gobiernos.

De este primer grupo se distinguen los sindicatos que están afiliados a alguna central; los sindicatos independientes, cuya independencia consiste en no estar afiliados a ninguna central; y los sindicatos llamados "Blancos", los cuales se caracterizan por estar representados por gentes allegadas a los patronos o por estos mismos, con lo cual su acción está prácticamente en manos de la burguesía.

De ahí, se deriva que en nuestro país existan una serie de Confederaciones Sindicales que agrupan a los trabajadores sujetos al apartado "A", y una organización la FSTSE que agrupa a los trabajadores sujetos al apartado "B" estas disposiciones del artículo 123, fueron retomadas y reguladas por la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931.

De esta manera, en México la Ley otorga a los trabajadores el derecho de constituir sindicatos al reconocer el derecho de coalición, con lo cual la proliferación de sindicatos ha florecido,

existiendo sindicatos:

Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

Sindicatos de empresa, que agrupa a trabajadores que laboran en una misma empresa.

Sindicatos industriales, formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial,

Sindicatos nacionales de industria, configurados por obreros que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas y

Sindicatos de oficios varios, organizados por trabajadores de diversas profesiones, en municipios en que el número de

trabajadores de una misma profesión sea menos de veinte.

En México pueden formarse sindicatos de trabajadores, cuando en un establecimiento laboren veinte asalariados mayores de 14 años de edad, o cuando veinte trabajadores de distintos establecimientos decidan agruparse. Pueden constituir federaciones o confederaciones que reúnan a varios sindicatos, para representar los intereses de los trabajadores.

Al constituirse los sindicatos, deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; cuando son de competencia federal, es decir, cuando pertenecen a las siguientes ramas de la producción: textil, huleira, azucarera, petroquímica, eléctrica, cinematográfica, siderúrgica, minera, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles, automotriz, farmacéutica, celulosa, papel, aceite, grasas y vegetales, empacadoras, enlatadoras de alimentos, embotelladoras de refrescos, empresas que sean administradas en forma directa o

descentralizada por el Gobierno Federal y empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, así como empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

Cuando los sindicatos no pertenecen a esas ramas de la producción, deben registrarse en las juntas locales de conciliación y arbitraje, que funcionan en todos los estados de la república. El apartado "B" del artículo 123 de la Constitución otorga el derecho de sindicalización a los trabajadores al servicio del estado.

Dicho apartado dice "fracción X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes"; "fracción XII; los conflictos individuales, colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado, según lo Prevenido por la Ley Reglamentaria.

Estas disposiciones identifican a otro sector de la estructura sindical de México, al crear normas diferentes para los trabajadores al servicio del estado. Esta diferencia se refleja principalmente en implicaciones políticas importantes, ya que le da el estado un canal de acción directa en los asuntos laborales a nivel nacional.

Existen sectores en los cuales el gobierno, en cierta manera no tiene influencia como son los denominados "independientes" y los perteneciente a los trabajadores de universidades, los cuales no están representados por ninguna de las confederaciones existentes, tomando ellos mismos las decisiones de su accionar.

b) La libertad sindical frente al estado

A pesar de la conducta negativa del estado de reconocerles a los trabajadores un derecho por el cual estos

habían luchado durante largo tiempo, como es el de asociarse, trajo como consecuencia una serie de movimientos que tenían por objeto crear un medio poderoso y duradera de defensa, con el que se pusiera fin a los malos tratos de los patrones.

Una vez reconocido el sindicato por el estado, el cual no estaba dispuesto a aceptar a organismos dentro de si mismo que pudieran mermar su soberanía, se legisla en favor de la clase trabajadora reconociéndoles el derecho de sindicalizarse, pero una vez reconocido y funcionando el sindicato como tal, hasta que grado puede llevar su actuación interna y externa, ¿o se puede decir que dentro del estado soberano existen sindicatos que posean cierto grado de soberanía?

c) La soberanía estatal frente a la soberanía sindical

El término de soberanía ha sido desde hace muchos años, objeto de diversas polémicas, es un tema bastante complejo y

que debe de manejarse con mucho cuidado.

En este punto trataremos de explicar no sólo el concepto de soberanía estatal, sino también lo que algunos han llamado soberanía sindical. Para ello primeramente trataremos el término de soberanía del estado y después el de soberanía de los sindicatos.

Bodino fue el primero que trata de definir lo que es soberanía y nos dice que es "el poder supremo sobre ciudadanos y súbditos, no limitado por leyes"¹⁸

Nuestra Constitución en su artículo 39 establece lo siguiente:

"Art. 39.- La Soberanía nacional reside esencialmente y originalmente en el pueblo. Todo poder público dimana del

¹⁸ Bodino, cit. por Bodenhimer, "Teoría del Derecho", México, Fondo del Cultura Económica, 1942 P.90.

pueblo y se instituye para beneficio de éste. El Pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su Gobierno".

La facultad de dictar leyes y establecer la forma de gobierno que más convenga a los intereses de la sociedad, constituye la soberanía. Como el gobierno no se instituye por honra o intereses particulares de ninguna familia, de ningún hombre o clases de hombre, sino para la protección y seguridad general de todos los ciudadanos unidos voluntariamente en sociedad, ésta tiene derecho incontestable a establecer el gobierno que más le convenga, alterarlo, modificarlo o abolirlo totalmente cuando su felicidad lo requiera, por consiguiente, la soberanía reside originalmente en el pueblo.

Juan Jacobo Rousseau en su contrato social nos dice "la soberanía es el ejercicio de la voluntad general del pueblo", la

voluntad general es así, porque no se inspira en motivaciones particulares o individuales, sino en leyes universales de libertad para todos.¹⁹

Ahora bien, para que el estado pueda ejercer su soberanía, es necesario la existencia de una organización que lleve a cabo ese principio soberano es por ello que aparece el estado, "que no es más que una persona moral cuya vida consiste en la unión de sus miembros"²⁰. Pero en realidad quien es el titular de la soberanía: es el pueblo, el estado, como orden del poder, es una organización capaz de determinar e imponer sus mandatos a todos los sujetos.

El estado es soberano "porque se da asimismo forma concreta de existencia política y porque, al decidir, no sólo sobre el modo y forma de su ser, sino también sobre cualquier exigencia que plantee el cumplimiento de sus fines y sus

¹⁹ Rousseau, Juan Jacobo. "El contrato social o principios de derecho político" 6.. Mex, ed. Porrúa 1979 P.14

²⁰ De Victoria , Cit. por Hoffner, Joseph "Manual de doctrina social cristiana" Mex. ed Revistas 1984.P.286.

funciones, no está sujeta a ninguna instancia de voluntad que se le imponga".²¹

Puede existir alguna controversia al pensarse que cuando un estado pertenece a la Organización de las Naciones Unidas se sujeta a ciertas obligaciones que debe cumplir sin embargo, la carta de la Naciones Unidas para asegurar a un estado que su soberanía no se afecta por ser miembro, en su artículo 2º, párrafo quinto de la carta señala "La organización esta basada en el principio de la igualdad soberana de todos sus miembros", asimismo en su artículo 5º, se habla sobre las penalidades a los actos contrarios a la carta por parte de un estado, y bastará con que éste incumpla con lo establecido por los preceptos de la carta para ser expulsado de la organización.

Ahora bien, para saber si en realidad existe soberanía sindical, basta decir que el estado como Organo Supremo tiene como finalidad, la de velar por la seguridad de sus miembros

²¹ Flores Olea, Victor "Ensayo sobre la soberanía del estado" México, UNAM 1969 P.101.

con el establecimiento de un orden jurídico y con el objeto de ser acatado por todos los ciudadanos, ya que de no hacerlo así, entraría en acción el poder coercitivo del estado con el fin de que se cumpla con los lineamientos del sistema. Dentro de ese sistema de leyes se encuentra la Legislación Laboral la cual nos da la pauta para la constitución y formación de los sindicatos (artículos 356 A y 385 de la Ley Federal del Trabajo), es por ello que a los sindicatos en su esfera interna, "deben ser considerados tan soberanos como el estado en la suya".²²

Así, por ejemplo, los estatutos de los sindicatos se podría decir que es su constitución, pues en ellos no sólo se encuentran su forma de organización y funcionar, sino también los derechos y obligaciones de sus miembros.

Por medio de sus estatutos los sindicatos realizan funciones que en un momento dado pueden parecer legislativas que son internas, esto con el objeto de regular el buen desarrollo de la

²² Ibid, P.125

organización y el modo de actuar de sus miembros y tal y como lo establece el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"Art. 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

El precepto anterior encierra una serie de derechos y obligaciones, que nos hace suponer que el sindicato goza de soberanía, sin embargo, el estado es el que redacta esas leyes y establece los pasos a seguir para la organización y funcionamiento de los sindicatos, asimismo, también señala la forma de extinción de estos.

Ahora bien como la soberanía reside esencialmente en el pueblo, sería inimaginable que se manifestará a través de un

sindicato, es por ello que el término de soberanía sindical es exagerado. Por lo que el sindicato, al estar subordinado a la legislación nacional, al estado no podría en ningún momento considerarse con cierto grado de soberanía debido a que no posee el elemento esencial de ella como lo es la independencia. Además el estado establece una serie de obligaciones para los sindicatos esto en el artículo 377 que a la letra dice:

"Art. 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.

- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por

duplicado copia autorizada de las actas respectivas".

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Por lo anteriormente desarrollado podemos afirmar que no existe una soberanía sindical, sino más bien es una autonomía sindical, esta autonomía es una manera de actuar en forma libre dentro de su marco establecido por el estado. El sindicato podrá constituirse sin autorización previa y regularse internamente por medio de sus estatutos, sin embargo, el estado en su carácter de soberano y tutelando los intereses de la nación, crea una serie de disposiciones laborales a las cuales deben sujetarse los sindicatos antes y después de su constitución. Además el estado les crea su ámbito de competencia y dentro de él podrá tener su autonomía. Por lo que el sindicato " Es autónomo en relación al estado con la

única condición de respetar las leyes".²³

El estado, además, establece una serie de prohibiciones y limitaciones a los sindicatos a través de la Ley Laboral, que para el maestro Nestor de Buen, son verdaderas "Restricciones a la autonomía sindical".²⁴

Por lo que podemos concluir que el término de autonomía sindical es el concepto más indicado para poder explicar el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones sindicales.

d) Objeto inmediato

Este se encuentra en la fracción XVI, apartado a) del artículo 123 de nuestra Constitución:

²³ Camerlynck, G.H. y Lyon-Caen G. "Derecho del trabajo" 5ª. ed. española, Madrid, 1972 P. 375

²⁴ De Buen L., Nestor "Organización y funcionamiento de los sindicatos". Mex, cd, Porrúa, 1983, P.22

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

Por otra parte, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo nos amplia su objeto, y que a la letra dice:

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

La única limitación que les señala la Ley a los sindicatos la encontramos en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Art. 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

- i. Intervenir en los asuntos religiosos.

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".

Por otra parte, lo que llamaremos como objeto inmediato de los sindicatos, es precisamente lo que se establece en la Ley que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos, de los patrones y trabajadores.

El objeto inmediato de los sindicatos es de "tipo realístico y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros"²⁵, es decir, se lucha por el bienestar de la clase trabajadora.

Por otra parte, para Alberto y Jorge Trueba, en su comentario que hacen el artículo 356 de la Ley Laboral, manifiestan que el objeto de los sindicatos es "luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los

²⁵ Ramos, Eusebio "Derecho sindical mexicano y las instituciones que genera" 2º. ed. Cárdenas editor y distribuidor. Mex. 1978. P.41

trabajadores"²⁶ por lo que el objeto inmediato del sindicato será el de luchar día con día, por el establecimiento de condiciones de trabajo dignas y decorosas para el obrero, pues fue precisamente con el trato inhumano que los patronos daban a sus trabajadores que estos se unieron para lograr una existencia laboral humana y una justicia social digna.

²⁶ Trucba Urbina y Trucba Barrera. "Ley Federal del Trabajo" 66°. ed. Mex. ed. Porrua 1991 P. 174

CAPÍTULO III. CONSTITUCIÓN Y DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

- A) REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA**
- B) LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO**
- C) LA DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS**
- D) SISTEMA Y FORMAS DE SINDICALIZACIÓN**

a) Requisitos de Fondo y de forma

Como consecuencia de lo anterior, la legislación laboral contempla ciertos requisitos de fondo y de forma, que deberán satisfacerse para tener derecho a constituir un Sindicato, esto es:

1. En cuanto al Fondo

a) Número de trabajadores o patrones, debiendo entender que se exige como mínimo 20 trabajadores o tres patrones, tal y como lo establece el artículo 364 de la Ley Laboral que dice: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos..".

Cabe señalar que sabiamente el legislador tomando en cuenta la natural oposición de los patrones al surgimiento de los sindicatos en sus empresas, los que a menudo teniendo

conocimiento de los actos tendientes a su formación, reprimen a los obreros con el despido, lo que hace difícil para éstos constituir sus sindicatos, por no integrar el número de socios fundadores, ha dispuesto en el segundo párrafo de dicho artículo que "...Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

Si nos encontramos en el supuesto de Sindicatos de Empresarios o Sindicatos Patronales, es obvio que podrá ser constituidos tanto por patronos que sean personas físicas, como patronos que sean personas morales, como lo especifica nuestro artículo 10 de la Legislación del Trabajo.

b) Objeto, En este caso, nuestro Derecho del Trabajo es

muy preciso, al señalar, particularmente en el artículo 356, en donde se dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", esto es, que necesariamente el objeto de todos Sindicato será el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus respectivos intereses.

Es importante destacar aquí que la ley les prohíbe intervenir en asuntos religiosos y ejercitar la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, como lo especifica el artículo 378 de la misma.

c) Organización, Podemos entender aquí que la organización está dirigida a la creación de la norma jurídica que regirá la actividad interna y externa del Sindicato, esto es, los estatutos. y al respecto, serán obviamente sus integrantes fundadores quienes lo aprueben de manera colectiva.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 371,

establece el contenido mínimo de los estatutos del sindicato, sin los cuales no podrá otorgarse el registro diciendo el mismo:

"Los estatutos de los sindicatos contendrán:

"I. Denominación que le distinga de los demás.- Todo sindicato debe tener un nombre que lo distinga de los demás y las autoridades deben abstenerse de registrar un sindicato con el nombre de otro ya registrado. Esta disposición evita perjuicios a terceros y a los mismos sindicatos.

"II. Domicilio.- Este deberá ser el lugar en que legalmente el Sindicato pueda tratar los asuntos que le afecten, donde se debe de notificar al sindicato cualquier resolución judicial o administrativa. El Sindicato, como toda persona moral, debe tener un domicilio.

"III. Objeto.- El objeto fundamental del Sindicato es el

"estudio, mejoramiento y defensa", de los trabajadores, sin embargo, los estatutos pueden contener todas las finalidades que el Sindicato pueda realizar, las cuales no deben ser contrarias a lo establecido en la Ley.

"IV. Duración.- Generalmente no se establece una duración determinada para los sindicatos, siendo en este caso, por tiempo indefinido su existencia.

"V. Condiciones de admisión de miembros.- En este caso, la ley establece la libertad de los trabajadores para formar parte de un Sindicato y para no hacerlo.

"VI. Obligaciones y Derechos de los asociados.- Podemos decir que se derivan de los trabajadores sindicalizados pueden ser directos, es decir que se deriven del pacto estatutario, por ejemplo, concurrir a las asambleas, intervenir en la vida de los sindicatos, votar y ser votado, exigir la celebración

de las asambleas, exigir la intervención del sindicato en los asuntos que interesen a los agremiados, exigir el cumplimiento de los estatutos sindicales, etc., además de las consiguientes obligaciones también estipuladas en dichos estatutos.

Por otra parte, encontramos los derechos indirectos, es decir, los que se producen de la actividad del sindicato, a manera de ejemplo, encontramos los beneficios que otorgan al Contrato Colectivo de Trabajo, los beneficios en centros culturales, deportivos, sociales, etc.

Por último encontramos los reflejos, o sea los que obtienen los trabajadores sindicalizados a diferencia de los que no están sindicalizados, por ejemplo la participación de los trabajadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se refiere el artículo 605 de nuestra Ley Federal del Trabajo, su participación en la Comisión Nacional de Participación de Utilidades, etc.

"VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y corrección disciplinarias... Es importante mencionar aquí, que para tratar de evitar el indebido manejo de la facultad de sancionar, el legislador estableció en la presente fracción, un procedimiento que debe observarse en el caso de expulsión, en el que se procura respecto a las garantías de audiencia y legalidad, de los afectados. Debiéndose establecer en los estatutos cuáles deben estar determinadas en relación con cada causal para no dejar al arbitrio de los dirigentes su aplicación.

Debe establecer también el procedimiento de su aplicación concediendo al trabajador la garantía de audiencia.

De acuerdo con lo establecido en la presente fracción, las sanciones pueden ser de dos clases: las correcciones disciplinarias que se consignan en los estatutos y en el reglamento interior de trabajo y la expulsión que constituye en

parte, el preámbulo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación y como consecuencia la separación del trabajo.

Según nuestro criterio, para que pueda decretarse la expulsión de un Sindicato es necesario:

1. Que el trabajador sea miembro del sindicato.
2. Que la expulsión corresponda a alguna o algunas de las causales previstas expresamente en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso concreto.
3. Que se haya cumplido con el procedimiento establecido en los estatutos. La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

4. Que la expulsión haya sido acordada por una mayoría calificada de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

"VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sancionar.- Si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace, dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria en este

caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección en la inteligencia de que las resoluciones podrán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros.

"IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.- Nuestra Legislación es omisa al respecto, siendo éstos, detalles que deja a cargo del sindicato, para establecerlos en los estatutos.

"X.- Período de duración de la directiva.- Este punto tampoco es tocado de fondo por nuestra Ley. Es por esto que por lo general los estatutos de los sindicatos están elaborados en tal forma que propician la permanente reelección de los integrantes de la mesa directiva.

"XI.- Normas para la administración, adquisición y

disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.- Casi nunca se establece en los estatutos este tipo de normas, lo que abre la posibilidad para el manejo indebido del patrimonio sindical.

"XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.- Respecto de esta fracción, estamos en la posición de que nuestra Ley debería regular todo lo relacionado con las cuotas sindicales de los trabajadores a sus sindicatos.

"XIII.- Época de presentación de cuentas;

"XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio Sindical;

y

"XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea".- En este último párrafo se da la pauta para que el Sindicato anexe a sus estatutos la cláusula de exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por separación. En donde consideramos que es

arbitraria la manera que utiliza el sindicato para ingresar y expulsar del Sindicato a los Trabajadores.

2.- En cuanto a la forma.

Además de los requisitos de fondo anteriormente mencionados, en la ley se encuentran otros requisitos, algunos de los cuáles son previos a la existencia legal del sindicato y otros en cuanto a su finalidad o funcionamiento.

Los requisitos de forma son los procedimientos o formalidades necesarios para conseguir la existencia legal del sindicato.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Departamento de Registro de Asociaciones, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia

local.

Los documentos que deben presentar por duplicado, a efecto de solicitar el registro de un sindicato son, de conformidad con el artículo 365 de nuestra Ley Federal del Trabajo, los siguientes:

"...I.- Copia autorizada del acta de asamblea constituida:

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios:

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de asamblea que se

hubiese elegido la directiva.

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

Conforme a lo que dispone el artículo 366 de la Ley Laboral, el registro podrá negarse en los casos siguientes:

"...I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; (Que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses).

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el

artículo anterior.

Cabe aclarar que este mismo artículo señala, para el caso de que la autoridad no resuelva acerca del registro dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirle a la autoridad por escrito 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 automáticamente el registro, para todos los efectos legales. Quedando así mismo la autoridad, con la obligación de expedir la correspondiente constancia en un término de tres días.

Las autoridades tienen la obligación de expedir las constancias; si no lo hacen, incurren en responsabilidad y habrá que demostrar el registro del sindicato por otros medios como las copias certificadas de la solicitud y requerimiento.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que

haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Existen otros requisitos que las autoridades registradoras deben tomar en cuenta antes de otorgar el registro y sin que nuestra Ley Federal del Trabajo los mencione, sin embargo por regla general estas autoridades los exigen y son los siguiente:

a) Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato.

b) Constatación de la calidad de trabajadores de esas personas, y

c) Constatación de que es voluntad de esas personas constituirse en sindicato.

Estos requisitos los constata el actuario por orden de la

autoridad, generalmente en el local de la empresa.

Por lo general en la verificación de estos requisitos se produce, en forma artificiosa, la causal para la negativa del registro del sindicato. La Junta o la Secretaría no tienen facultades expresas para ordenar la constatación de estos requisitos. La autoridad solamente puede hacer aquello para lo que la facultan las leyes.

b) La personalidad jurídica del sindicato

¿Cuanto obtiene la personalidad jurídica el Sindicato?, una vez satisfechos los requisitos de fondo y de forma, analizados anteriormente, invariablemente el Sindicato deberá obtener su registro, adquiriendo su personalidad jurídica, lo que significa que tendrá la capacidad legal con derechos y obligaciones, como persona moral.

Como ya se dijo anteriormente, una vez satisfechos los requisitos de fondo y de forma que establece la ley, el sindicato registrado, adquiere la capacidad legal como persona moral, toda vez que un conjunto de hombres es considerado por la ley como una unidad con personalidad y capacidad jurídica.

El sindicato por su propia naturaleza, tiene la capacidad patrimonial, lo que significa, que tiene el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles, tal y como lo dispone el artículo 374 de la ley de la materia, así como realizar actos jurídicos en relación con esos bienes; la facultad de actuar en beneficio de sus miembros; y la responsabilidad civil o penal en que incurra en la realización de su actividad sindical.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 375, el sindicato siendo una agrupación de trabajadores, tiene la facultad y la personalidad jurídica para defender los derechos de los trabajadores en forma individual, siempre y cuando el

trabajador así lo manifieste, toda vez que de lo contrario el trabajador podrá ser representado por la persona que así lo elija.

Como ya se dijo anteriormente, al hacer mención de los requisitos de fondo, particularmente a los estatutos, se precisa que la representación del sindicato recae en el Comité Ejecutivo, integrado por un Secretario General, un Secretario de Finanzas, un Secretario de Actas, un Secretario de Conflictos, etc., en cumplimiento a lo dispuesto por los estatutos que rigen la vida interna de la agrupación profesional.

La personalidad jurídica del sindicato deberá acreditarse con la "Toma de nota", esto es la certificación que extiende la autoridad competente del registro y la directiva del sindicato, en términos de lo establecido en el artículo 366 en su último párrafo, del ordenamiento laboral invocado.

En el caso de que un sindicato no haya sido registrado debidamente y celebre un contrato colectivo de trabajo, éste será nulo, pero sucede una cosa especial, que las condiciones del contrato colectivo de trabajo quedarán formando parte de los contratos de cada trabajador con toda su validez, en virtud de las siguientes características del contrato:

Inmediatez.- Cuando entra en vigencia un contrato colectivo, sus cláusulas pasan a formar parte de todos y cada uno de los contratos individuales de trabajo.

Inderogabilidad.- Una vez que esos derechos forman parte del contrato individual de cada trabajador, no pueden destruirse los derechos del trabajador establecidos en la relación de trabajo.

En el caso de que la autoridad haya registrado a un sindicato que no reúna los requisitos de fondo y forma, el

funcionario incurre en responsabilidad y las personas afectadas con la actividad de aquel sindicato, pueden ejercitar la acción de cancelación del registro, con fundamento en la falta de cumplimiento de los requisitos de aquel sindicato. Este procedimiento tendrá que realizarse ante la Junta correspondiente, ya que por disposición expresa de la ley, los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

En la realización de su actividad, los sindicatos se ponen en contacto con el patrón, con otros sindicatos y con el estado; la relación con cada uno de ellos reviste una forma distinta.

a) relaciones con el patrón: Las relaciones de los sindicatos con el patrón pueden revestir dos formas:

I.- Violenta: por el ejercicio del derecho de huelga.- no es derecho exclusivo de los trabajadores sindicalizados, sino de

todos los trabajadores: puede ser mediante una coalición.

II.- Pacífica: se traduce en dos instituciones:

1. El contrato colectivo de trabajo, y
2. La intervención de los trabajadores en la gestión de la empresa.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

b) Relaciones con otros sindicatos: Las relaciones intersindicatos se traducen en la libertad para la formación de agrupaciones sindicales, federaciones o confederaciones y la participación en la huelga general.

c) Relaciones con el estado: El sindicato por su actividad propia, entra en contacto con el Estado y esta relación se traduce en el reconocimiento que otorga el propio Estado para que intervenga en el ejercicio de algunas funciones públicas; por ejemplo, en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la Comisión Nacional sobre Participación de Utilidades y en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Además de su actividad profesional, los sindicatos realizan actos que caen dentro del derecho común como en el ejercicio de capacidad patrimonial; pueden realizar actos jurídicos para la adquisición de bienes; adquirir y enajenar bienes muebles, pero sin ánimo de lucro.

c) La disolución de los sindicatos

Existen tres formas de disolución de los sindicatos:

- a) Natural,
- b) Voluntaria, y
- c) Forzosa

La natural opera cuando deja de existir el número de veinte trabajadores que, como mínimo exige la ley para la constitución del sindicato.

Mediante la forma Voluntaria, los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

La Forzosa es cuando el sindicato ha sido registrado sin haber cumplido los requisitos legales, y por su actividad afecta a una persona, ésta en ese caso puede ejercitar la acción de

cancelación del registro de ese sindicato.

d) Sistemas y formas de sindicalización

Después de analizar el concepto y finalidad de la figura jurídica llamado Sindicato, debemos entender que siguiendo los principios del derecho a la reunión, así como la libertad de trabajadores y patrones, para crear o constituir Asociaciones Profesionales denominadas Sindicatos, nuestro Derecho del Trabajo adopta dos sistemas o formas de sindicalizarse, esto es: la Sindicalización Plural y la Sindicalización Unica.

Debemos entender que la forma o sistema de sindicalización plural, es aquella que conserva el principio de la unión de trabajadores o patrones por oficio, actividad o técnica, esto es, lo que se conoce como Sindicatos Gremiales, que tienen como consecuencia, que en una empresa o centro

de trabajo, pueden existir pluralidad de Sindicatos, y a modo de ejemplo podemos mencionar los siguientes:

En primer lugar, dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, U.N.A.M., como en muchas más universidades públicas de los estados de nuestra República Mexicana, adoptan este sistema, al existir Sindicatos de Trabajadores Administrativos, como el "Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México", "STUNAM", así como Sindicatos de Trabajadores Académicos, como el que existe en la UNAM denominado "Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México", "AAPAUNAM".

Así también podemos mencionar que en empresas dedicadas a la aeronáutica, existen Sindicatos de Trabajadores del aire y Sindicatos de Trabajadores de tierra, conocidos como Sindicatos de sobrecargos y de pilotos aviadores y los otros

como trabajadores administrativos o de apoyo de diversas empresas dedicadas a la aviación comercial.

Ahora bien, debemos entender como Sindicalización Unica, aquél principio de que "la unión hace la fuerza", luego entonces para cumplir con los objetivos y finalidades de los Sindicatos , nuestra legislación laboral admite que en un centro de trabajo o empresa, pueda existir un solo Sindicato, esto es que la unión de todos los trabajadores o patronos son representativos del interés mayoritario, a modo de ejemplo podemos señalar:

a) En primer lugar el "Sindicato de Trabajadores de Ford Motor Company, S.A. de C.V." en el cual se encuentran agrupados todo tipo de trabajadores dedicados a diversos oficios o técnicas como pueden ser: hojalateros, pintores, tapiceros, mecánicos, diseñadores, personal administrativo, personal técnico.

b) Por otra parte, en organismos como PEMEX, Petróleos Mexicanos, al existir un sólo Sindicato, denominador "Sindicato Unico de Trabajadores Petróleos de la República Mexicana", "STPRM", donde se agrupan todos y cada uno de los trabajadores que laboran para dicha empresa, las relaciones laborales se rigen por un Contrato Colectivo de Trabajo único, mismo que abarca todas las categorías laborales que integran este organismo.

c) Por último encontramos que en la Comisión Federal de Electricidad , C.F.E., así mismo existe el "SUTERM", "Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana", en el que se agrupa así mismo la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios a este organismo, sea cual fuere la actividad que desempeña para el mismo.

Es importante destacar que este último sistema de sindicalización es el que puede presentar ante el capital o

patrón, un frente más unidos, con el único objeto de lograr el estudio, la defensa y el mejoramiento de sus propios intereses, precisamente por representar el interés mayoritario de la clase trabajadora.

e) Derechos y obligaciones de los agremiados

En la Ley Federal del Trabajo, no se precisan los derechos y obligaciones de los agremiados. Como ejemplo de derechos y obligaciones de los agremiados tenemos los siguiente:

DERECHOS

a) Tener voz y voto en las asambleas de las secciones de que forman parte;

b) Ser electo para representar al sindicato, tanto en el

comité ejecutivo nacional como en los comités ejecutivos seccionales, la elección para los puestos de representación sindical no tendrán más limitación que las establecidas por estos Estatutos;

c) A ocupar los puestos en la fábrica o centro de trabajo, en que prestan sus servicios, que sean de mayor remuneración, de acuerdo con el escalafón respectivo, antigüedad y competencia.

d) A ser respetados ante las autoridades del trabajo y ante el patrón, por dificultades con motivo y en ejercicio de sus labores;

e) A nombrar defensores o defenderse por sí mismo, ante las comisiones de honor y justicia y en las asambleas de las secciones del sindicato así como en convenciones generales del sindicato, o en caso de acusación en su contra, por

violación a los presentes estatutos o al contrato colectivo de trabajo en vigor;

f) A ser eximidos de obligaciones para con el sindicato, previa comprobación de tal necesidad;

OBLIGACIONES

1.- Cumplir y hacer cumplir los estatutos y acuerdos de las asambleas, tanto del sindicato como las que emanen de las convenciones generales;

2.- Asistir con puntualidad a las asambleas ordinarias y extraordinarias de los secciones a que pertenezcan;

3.- Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato, por las convenciones generales del mismo, y de la federación o confederación;

4.- Desempeñar fiel y lealmente las comisiones que le sean conferidas por el sindicato o por el comité ejecutivo seccional;

5.- Cumplir con las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo que rige con la empresa en la que prestan sus servicios;

6.- Adquirir y llevar la tarjeta de identificación de su sindicato o el de federación o confederación a que pertenezcan.

7.- Mantener la armonía entre sus compañeros de trabajo;

8.- Abstenerse de formar parte de un sindicato distinto, al mismo tiempo, ya que significará que automáticamente renuncia a seguir formando parte del mismo.

CAPÍTULO IV. LA ADMINISTRACIÓN DEL SINDICATO

- A) LAS SECCIONES SINDICALES**
- B) OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS**
- C) LAS ASAMBLEAS**
- D) CLÁUSULAS DE ADMISIÓN Y DE SEPARACIÓN**
- E) LAS PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS**

a) Las secciones sindicales

Encontramos que el Sindicato es el elemento núcleo de las organizaciones de los trabajadores, pero para mejor desempeño, el propio sindicato puede dividirse o seccionarse, ó bien, unirse con otros sindicatos para formar las Federaciones y Confederaciones, como lo dispone nuestra propia legislación.

La Ley Federal del Trabajo se refiere en forma indirecta a las Secciones Sindicales, como organismo autónomo, pero carente de personalidad jurídica.

En forma particular, los sindicatos nacionales de industria, son los que en su mayoría tiene secciones para resolver el problema de la colectividad obrera. Teniendo las secciones la misma estructura y funcionamiento que los propios sindicatos. Tratándose en consecuencia de unidades reales, y relevantes, pero carentes de capacidad jurídica.

b) Obligaciones de los sindicatos

Las obligaciones de los sindicatos, las encontramos en el artículo 377 del Código Laboral, obligaciones que serán periódicas, tal y como lo establece dicha norma al señalarlos:

"ARTÍCULO 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

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

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros".

No se determinan obligaciones especiales de los sindicatos frente a sus miembros. Más sin embargo, el Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Los Sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente. cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

c) Las asambleas

La asamblea es el órgano supremo de decisión de los sindicatos. Pero es una decisión en la que queda a discreción la periodicidad para la celebración de las mismas asambleas, ya

que la autoridad laboral no podrá ejercer control alguno sobre las asambleas sindicales, ni requerir a las directivas para que cumplan con la obligación de convocar; solo los trabajadores podrán obligar a realizarlas siempre que la solicitud de la misma se haga por un total del 33% de los miembros del sindicato o de la sección de que se trate, según indica la Fracción VIII del Artículo 371, de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:...

VIII.- Forma de convocar a asamblea; época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar; en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del Sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace

dentro de un término de 10 días; podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección de que se trate, las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;..."

d) Cláusulas de admisión y de separación.

Son diversos los términos que se han utilizado para designar a las cláusulas de admisión y de separación, encontrándose entre los más comúnmente usados, en el orden jurídico y doctrinario en México, las de "cláusulas de exclusión", o bien "cláusulas de consolidación sindical". En otras legislaciones se ha utilizado el término de "cláusulas de exclusividad sindical". Pasemos a estudiar cada una de ellas.

Se les designa con este término, en atención a los efectos que su implantación, dentro de una empresa a través del contrato colectivo, llega a producir, es decir, el objetivo perseguido por estas cláusulas, y que necesariamente se traducen en la exclusión, marginación o separación del trabajador sindicalizado, haciéndose a un lado cuando de la obtención del empleo se trata, o separándolo del mismo cuando renuncie al sindicato, o así lo apruebe la mayoría de trabajadores, cuando se le ha encontrado culpable de alguna falta cometida en contra de la organización sindical o de los estatutos, estos efectos producidos por la cláusula de que nos ocuparemos es lo que da este nombre.

La "cláusula de consolidación sindical", se ha utilizado atendiendo a que, conforme a la opinión de muchos tratadistas, la finalidad primordial atribuida a esta cláusula, es el fomento del sindicalismo, tratando de inducir al trabajador para incorporarse a alguna Asociación Profesional, con lo que podrá

obtener mayores y mejores prestaciones, una seguridad en el trabajo, así como obtener el éxito en la lucha contra los abusos que sufre de la clase patronal.

En cuanto a las "cláusulas de exclusividad sindical", tiene en cierto modo este término, la misma connotación que las anteriores, ésta última forma de designación nos puede dar la idea, de la existencia de un privilegio que se establece a través del contrato colectivo, consistente en la conservación y obtención de un trabajo, se trata de un privilegio del que gozan los trabajadores que pertenezcan o se incorporen a una organización sindical, creando una obligación y que el patrón tendrá que cumplir.

En el caso de las denominaciones que acabamos de estudiar, ninguna de ellas según su aceptación, puede referirse a una institución distinta de las estudiadas pues en última instancia todas tienen el mismo significado, esto es, una

potestad, por lo que se acepta el término de cláusulas de exclusión, en virtud de que tanto en la doctrina mexicana como en la extranjera es la que ha sido utilizada en forma más generalizada.

Sabemos que existen dos tipos de cláusulas de exclusión o exclusividad, el primero que se denomina cláusula de exclusión por admisión o ingreso, y el segundo cláusula de exclusión por separación, ambas cláusulas se encuentran consignadas en el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Estas cláusulas y cualesquier otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en

que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

De los términos anteriores, de la simple lectura del artículo en comento, podemos establecer que la cláusula de admisión es el "alma o fuerza del sindicato", toda vez que obliga al patrón a contratar única y exclusivamente a las personas que proponga para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación. Más sin embargo, por lo que se refiere a la cláusula de separación, como más adelante lo precisaremos, la misma es anticonstitucional al coartar la libertad para sindicalizarse a que se refiere el artículo 356 de la ley de la materia.

En el presente inciso haremos una reflexión de lo que es la

libertad sindical, sus formas de manifestarse, así como las principales formas de control que el Estado Mexicano ejerce sobre la misma, a través de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial; lo que propiciará que también se propongan los medios legales, que tengan por finalidad lograr su respeto por el Estado.

La libertad sindical como fundamento de un sistema donde su ejercicio es abusivo, que no atiende al bien común, ha encontrado en lo social a su contrario. En efecto, la idea de lo social, será la posición que al final vencerá, porque la necesidad de hecho, lo requiere con urgencia.

Pues bien, un instrumento ideado por el hombre, precisamente para contener el ejercicio de la libertad que algunos suelen practicar sin límites, olvidándose del interés social, es precisamente el sindicato, el cual tiene su apoyo en el derecho fundamental, de todo ser humano denominado libertad, la que se encuentra protegida de manera individual

por el artículo 9º Constitucional, cuya parte conducente se transcribe:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país...".

Por su parte, la misma garantía de libertad sindical considerada como un derecho social, es decir como un derecho del individuo en tanto que forma parte de un grupo o clase social, se encuentra plasmada en la fracción XVI del Apartado A y fracción X del Apartado B, del artículo 123 Constitucional, las que señalan lo siguiente:

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

profesionales..." y Fracción X del Apartado B "...los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes..."

De lo anterior se desprende que la libertad sindical, es un derecho originario de cada trabajador y cada patrón, que en ejercicio de la misma, decide conjuntamente con sus semejantes, la manera de organizarse para la mejor defensa de sus intereses, constituyéndose así un sindicato, el que tendrá una existencia y una realidad distinta a la de los trabajadores, es decir, propias del ente colectivo, como persona moral, que da origen a nuevos derechos que repercutirán sobre sus agremiados y que servirán al grupo para cumplir mejor su cometido.

Asimismo se aprecia que existen dos derechos, uno de naturaleza individual y el otro eminentemente social, que armonizados cumplen realmente con el propósito de la libertad

sindical, que es el de garantizar la existencia del sindicato como instrumento para que los trabajadores y los patronos defiendan sus intereses dentro del ámbito legal. En efecto, se observa que existe un derecho individual a la sindicación. otro de naturaleza social que se le confiere a los sindicatos, que consiste en su reconocimiento y existencia como persona moral, así como a una actividad libre para el cumplimiento de su objetivo.

Al respecto, Mario de la Cueva nos dice:

"Esta dicotomía nos ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo, porque la libertad personal a la sindicación, se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse, quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase

trabajadora".²⁷

Ahora bien, desde el punto de vista individual, la libertad sindical, faculta al individuo para ejercitarla de tres formas, aceptadas generalmente por la doctrina.

A la primer se le denomina libertad positiva y se traduce en la facultad del individuo de manifestar su libre voluntad para integrar o formar asociaciones, o en su defecto, de ingresar o formar parte de aquellas que considere defenderán mejor sus intereses.

La segunda se llama libertad negativa, que concede derecho al individuo, para no ingresar a un sindicato en especial, o no ingresar definitivamente a ninguno, esto obviamente en atención a sus convicciones personales, de tal

²⁷ De la Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T.II. 3º de. De. Porrúa, S.A. Mex. Pag 300

situación que permanece al margen de dicho tipo de agrupación.

Y la tercera se denomina libertad de separación o renuncia y consiste en la facultad que tienen los trabajadores, que estando integrados a este tipo de organización, deciden separarse o renunciar a la misma en cualquier momento.

Cabe advertir fácilmente que las facultades que posee el individuo se unen de un modo indisoluble, puesto que derivan de una misma libertad, que es la sindicación.

De lo anteriormente citado, se desprende que existe en principio una libertad general sindical, la que a su vez se desdobra en, por una parte, la que concierne al individuo, la cual tiene tres formas de ejercicio y por la otra, la que corresponde al grupo de individuos que conforman al sindicato, de lo que se desprende que solamente falta comentar como

puede darse el ejercicio de la citada libertad en cuanto al grupo.

En cuanto a las manifestaciones en que puede darse la libertad sindical en grupo, constituido en sindicato, éstas pueden presentarse en la vida cotidiana en un sin número de formas, ya que la defensa de sus intereses en común, requiere actuaciones de diversa índole, en las que se involucra precisamente el ejercicio de su voluntad, es por eso, que el presente trabajo se constriñe a aquellas obligaciones que se incluyen en los contratos colectivos y que permitan a los sindicatos proponer a sus integrantes a la empresa para ocupar las vacantes que se presenten, o bien a los puestos de nueva creación, así como que el patrono separe a los trabajadores que incumplen sus obligaciones con el sindicato. Pues bien, a estas obligaciones se les conoce como cláusula de exclusión, la cual tiene un doble aspecto, que es el ingreso y separación.

Por lo que concierne a la cláusula de exclusión de ingreso, la que también suele denominársela de preferencia sindical, es aquella obligación que se conviene en el contrato colectivo de trabajo, mediante la cual el sindicato tiene derecho de cubrir con sus agremiados, los puestos de nueva creación, así como las vacantes que se susciten dentro de la empresa.

Esta cláusula tiene su fundamento en lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...", de lo que se desprende que, la inclusión de la cláusula en cuestión, resulta ser fundamental en la relación entre empresas y sindicato, toda vez que, el sindicato adquiere la exclusividad en la contratación del personal.

En la práctica, no se puede desconocer que en ocasiones con la aplicación de la misma, se lesionen intereses de terceros, por ejemplo, cuando se relega a un trabajador que tiene mejores derechos de escalafón y reúne los requisitos para ocupar un puesto de nueva creación o una plaza vacante y, por lo tanto, es quien debería de ocupar el puesto o plaza aludidos, que el que fue propuesto para tal efecto por el sindicato, situación que causa algunos malestares entre los agremiados.

En este caso, resulta obvio que si el trabajador relegado demanda y prueba en juicio sus mejores derecho preferentes, para ocupar el puesto o plaza, se considera que es el sindicato quien resulta responsable de los daños y perjuicios causados y no el patrón o empresario ya que este último lo único que hace es cumplir con su obligación, al aceptar dentro del plazo fijado en el contrato colectivo, al trabajador que le haya propuesto, para ocupar la plaza o puesto solicitados, razón por la que no

tiene ninguna responsabilidad, máxime que ni siquiera le incumbía la actuación seguida por la agrupación sindical, para elegir de entre sus integrantes a cual de ellos correspondía efectivamente ocupar la plaza o puesto en cuestión, porque equivaldría a una intervención en la actividad sindical y su administración, lo cual implica violación a la autonomía de la agrupación profesional.

Sin embargo, a pesar de los problemas cotidianos, la cláusula de exclusión por ingreso, es aceptada por los tratadistas.

Por lo que versa a la cláusula de exclusión por separación, la misma no ha sido bien vista por el movimiento obrero, por considerar que se trata de un arma de dos filos para la clase obrera y atentatoria del ejercicio de su libertad sindical. Si alguna vez tuvo la finalidad de hacer más fuerte a los sindicatos, evitando su desmembramiento, en la actualidad dista mucho

de cumplir su cometido y suele aplicarse para separar de su trabajo a aquellos trabajadores que se distinguen por estar en contra de los líderes sindicales que no cumplen con el objetivo, a que se refiere el artículo 356 de la Ley Federal de Trabajo.

Por lo que se refiere a la doctrina, ésta entró en polémica ya sea por su constitucionalidad o su inconstitucionalidad. En efecto, la doctrina se manifestó, sobre la cuestión dando puntos de vista contradictorios.

Así por ejemplo, para Mario de la Cueva, señala:

"La cláusula de separación es anticonstitucional y los argumentos en que se apoya su punto de vista, consisten substancialmente en:

- a) Que el acto de renuncia a la agrupación, es un derecho de libertad negativa de asociación profesional, por lo que no es posible que su ejercicio implique la sanción tan grave de perder el empleo;

- b) Que resulta una falsedad, que el cometido de la cláusula sea evitar el desmembramiento del sindicato, ya que en la práctica suele utilizársele para coaccionar trabajadores en su conducta;

- c) Que se desnaturaliza la esencia del contrato colectivo, al pretender con éste, resolver la problemática interna en la agrupación;

- d) Que viola el principio de libertad individual, la que el Estado debe garantizar y asimismo, que éste, no debe permitir que el derecho disciplinario de la agrupación produzca consecuencias externas, porque sería

elevanto a la categoría de derecho penal público y en la situación actual de nuestro sistema de Derecho, tal actuación resulta imposible, por carecer del poder público necesario para ello;

e) Porque su aplicación no puede considerarse un despido justificado;

f) Porque viola lo dispuesto en el artículo 5º. Constitucional, ya que al pactarse restringe la libertad de la persona, así como las fracciones XVI y XXVII inciso H) del artículo 123 Constitucional, al impedírsele el libre ejercicio de su libertad de asociación o el hacer el renunciar a la misma".²⁸

²⁸ CFR. De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", T. II, 2º.ed. Edi. Porrúa, S.A. México, 954, pag 384 y siguientes.

También Baltazar Cavazos Flores se pronuncia por la anticonstitucionalidad de la cláusula en cuestión, afirmando que:

"Viola los artículos 4º y 5º de la Carta Magna y que las asociaciones, ya sea de trabajadores o de patronos, no pueden revestir el carácter de tribunales y en consecuencia se ven impedidos para conocer y resolver, si son o no graves las faltas en que sus integrantes incurren y menos para restringir la libertad de trabajo, puesto que no pueden a su vez, tener la calidad de juez y parte, este tipo de entes.²⁹

Asimismo José de Jesús Castorena, opta por su constitucionalidad, con el argumento de que "...mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional, como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la

²⁹ CFR Cavazos Flores, Baltazar "El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica, Ed. Porrúa, S.A. Pag. 246 y 247.

asociación, con los fines que la ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicada, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio.³⁰

Por otra parte, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, con fundamentos de carácter político más que legales, sostienen la constitucionalidad de la cuestionada cláusula; y al aludir al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, únicamente señala que se ha eliminado el obstáculo de estimar inconstitucional a la misma, dado que incumbe a las partes actualmente el establecer la forma y términos como ha de regularse en los contratos colectivos.

³⁰ Castorena J. Jesús. "manual de Derecho Obrero" 6ª ed. De. Fuentes Impresores. S.A. Mex. 1973, Pag 274 y 275.

Humberto Ricord "se inclina por justificar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, reflexionando sobre el punto de vista que considera a la libertad individual como un engaño o dogma dentro del sistema pequeño burges y su constitucionalismo personalista, que intenta concebir al individuo totalmente desvinculado del cuerpo social, obviamente por su mejor explotación, por lo que es mejor que exista la cláusula de exclusión, por ser uno de los recursos más efectivos para pertenecer al sindicato y mantener el control de su vida interna, ante la indisciplina"³¹.

Lo anterior en virtud de que, es más conveniente que resulte atado ante el sindicato y su dictadura, que ante el patrón. Asimismo reflexiona que la garantía de libertad sindical prevista en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 Constitucional, pertenece al grupo y no al individuo, teniéndose

³¹ CFR. Ricor Humberto E. "La Cláusula de exclusión en sus relaciones con los derechos de sindicación y la libertad de afiliación sindical", Revista Mexicana del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social. No. 3 T. XVII 6ª época julio-agosto-septiembre 1970. Mex 1970 Pag. 51 y siguientes.

en consecuencia que deberá de prevalecer el interés de la agrupación ante el del agremiado.

Por su parte, Nestor de Buen Lozano, simpatiza con el punto de vista de Humberto Ricrod, sosteniendo en tales circunstancias la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, en efecto según dice:

"Nos parece que los argumentos de Ricord son definitivos. La naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza "social" del derecho de sindicación lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo"³²

³² De Buen Lozano, Nestor "Derecho Mexicano del Trabajo" T.II ob. Cit. Pag. 502

Más sin embargo, en la práctica, la aplicación de la cláusula en cuestión, no ha cumplido su cometido, sino que ha tenido efectos negativos, es decir, se ha hecho mal uso de ella, causándose con su aplicación, la separación de todos aquellos trabajadores que se han distinguido por su lucha y al mejoramiento de los intereses de sus compañeros, por lo que resulta obvio que el papel de la cláusula en comento, en la realidad se ha desvirtuado, además, debe tomarse en cuenta que los sindicatos que más frecuentemente la aplican, lo hacen pero en la defensa de los intereses del patrón, olvidándose de su objetivo supremo, que es el de defender los intereses de sus agremiados.

Empero, por haberse desvirtuado su finalidad conforme lo indica la realidad social, lógicamente se está ante la presencia de un instrumento legal que no sirve a los trabajadores y sí en cambio es utilizado para defender intereses patronales o de los

desleales líderes sindicales, por lo que resulta obvio pugnar porque se suprima de nuestra legislación laboral.

Asimismo, Néstor de Buen Lozano, preocupado por el mal uso de que ha sido objeto la cláusula de exclusión señala: “..la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino pasivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión”.³³

En efecto, resulta preocupante que si la necesidad de hecho indica, que existe desajuste con el concepto interés de grupo, porque éste desafortunadamente en la mayoría de los casos, no atiende a los verdaderos intereses de los trabajadores, entonces se concluye que este concepto, no legitima la existencia de la cláusula en cuestión, por lo que no puede invocarse para pretender justificar el despojo de derechos y las

arbitrariedades, de que son objeto los trabajadores que se distinguen en la lucha por el bienestar de sus compañeros, pero eso si, permitidos por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 395 segundo párrafo.

Por lo anterior, y tomando en cuenta algunos elementos aportados por la doctrina, resulta necesario reflexionar nuevamente sobre dicho artículo 395, el que en su párrafo segundo señala:

"Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante", lo que resulta ser violatorio de los siguientes preceptos constitucionales y por las razones que se deducen de manera conjunta:

- a) Del artículo 1º Constitucional, el que señala:

³³ Ibidem. Pag. 503

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece", siendo el caso que ni los artículos 9º y 123 Apartado A fracción XVI, restringen la libertad de sindicación individual, no tiene porque hacerlo el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en cuestión.

b) Asimismo, el artículo 5º Constitucional, que establece en su quinto párrafo:

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona...". el que sin lugar a dudas se viola, al autorizarse en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que podrá introducirse la cláusula en comento, pactándose en el contrato colectivo de trabajo.

c) También del artículo 9º Constitucional, el que señala que:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse..." derecho que sin lugar a dudas, se afecta mediante la aplicación de la cláusula en cuestión.

d) Además el artículo 13º Constitucional, dispone que:

"Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales...", garantía que se viola, al autorizarse en el artículo 317 fracción VII, en relación con el 395 de la Ley Federal de Trabajo, la expulsión y en consecuencia, la separación de un trabajador con base en lo que determine el sindicato, lo que le permite a éste erigirse en tribunal especial.

d) Así como el artículo 14º Constitucional que en su segundo párrafo ordena:

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales, previamente establecido...", lo que se incumple por no revestir el sindicato el carácter de tribunal, ni juicio, el procedimiento que se sigue ante el mismo, para la expulsión y separación de un trabajador.

f) También el artículo 16° Constitucional, establece:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente...", lo que se viola, porque sin lugar a dudas, el sindicato no puede ser autoridad, por lo que en tales circunstancias jamás puede ser competente.

g) Así como el artículo 17° Constitucional, el que dispone en su primer párrafo, que dice: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma", precepto que se incumple

cuando el sindicato ordena la expulsión y separación de un trabajador.

h) Además, la fracción XVI del Apartado A, del artículo 123º Constitucional, en armonía con lo dispuesto en el artículo 9º Constitucional, no señala ninguna limitante del ejercicio de la libertad sindical de los individuos, razón por la cual, resulta violada. En efecto, lo dispuesto tanto en el artículo 395 como en el 371, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, constituye un evidente exceso del legislados, susceptible de impugnarse, al limitar una garantía que no les corresponde hacerlo, en atención a lo dispuesto por el artículo 1º Constitucional.

i) Así como la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123º Constitucional, ya que la aplicación de la referida cláusula, no puede considerarse como un despido.

j) Y por último, del inciso H) de la fracción XXVII del Apartado

del artículo 123° Constitucional, se desprende que serán nulas: "Todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores". disposición que también resulta obviamente violada, ya que al trabajador al expulsársele y separársele se le hace renunciar a sus derechos.

Una vez expuesto lo anterior, surge la interrogante de como puede ser posible que diez disposiciones de la Constitución, resulten violadas, con la aplicación de la cláusula en comento, empero que su uso es justificado con el argumento de "que el interés del grupo debe de prevalecer sobre el particular". para tratar de dar solución a esta cuestión, se considera recordar que por encima del interés de grupo, está el interés de la sociedad, la que está interesada en que los preceptos Constitucionales que han quedado referido, se hagan efectivos en su máxima expresión, para que no se ofendan sus intereses; disposiciones legales que por ser de orden

público y de mayor rango que los artículo 371 fracción VII y 395 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, indiscutiblemente deben de prevalecer, de acuerdo con el principio de supremacía constitucional consagrado en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

En efecto, sino resultan observados los artículos Constitucionales referidos, el interés de la sociedad entera, el cual sin lugar a dudas prevalece sobre el interés de grupo e incluso sobre el de clase, se ve afectado y ofendido, ya que es la más interesada en que lo dispuesto en la Constitución General de la República, se observe para procurar armonía entre todos sus miembros, a nivel individuos, grupos y clases, por lo que en consecuencia, consideramos que: LA CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN ES ANTICONSTITUCIONAL, Y DEBE DE ELIMINARSE DE NUESTRO DERECHO POSITIVO.

Por todo lo anteriormente expuesto, considero que en

virtud de que el derecho al trabajo, al estar elevado a rango Constitucional, toda separación de la fuente de trabajo deberá hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento en el que se demuestre la factibilidad de la separación.

Una de las finalidades que se persigue al establecer la cláusula de admisión en el Contrato Colectivo es limitar la facultad del patrón a elegir libremente los trabajadores que han de prestar sus servicios, de lo contrario medio por el cual podría fácilmente valerse para debilitar el movimiento sindical o de plano desaparecerlo de su empresa, que redunde en beneficio del trabajador sindicalizado y una obligación a cargo del patrón, cuyo incumplimiento puede dar paso al ejercicio del derecho de Huelga, por parte de los trabajadores, para obligarlo al cumplimiento.

Encontramos también una limitación en la aplicación de esta cláusula establecida en el artículo 395 que nos dice "...Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión..." de lo que se desprende de esta cláusula, es que no se debe perjudicar a los trabajadores sean o no miembros del sindicato por la inclusión de la cláusula de exclusión en la celebración del contrato colectivo.

El artículo 450 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo vigente, no señala las consecuencias jurídicas que se producen por el incumplimiento por parte del patrón de la cláusula de exclusión, la que consiste en la huelga de los trabajadores, pues el incumplimiento de la aplicación de esta

cláusula, impide el incumplimiento del contrato colectivo en general y el medio para exigir el cumplimiento o la revisión del mismo es la huelga.

La cláusula de exclusión por separación, consiste en la obligación que contrae el patrón, impuesta por dicha cláusula establecida en el contrato colectivo, en el deber que tiene de separar del trabajo al obrero que renuncia o es expulsado del sindicato, la cláusula se encuentra en el artículo 395 último párrafo.

Existe dentro de la aplicación de esta cláusula, como requisito indispensable, que el trabajador deberá pertenecer al sindicato, porque de otra manera, éste no podrá exigir que fuera despedido, ya que no tendría ninguna facultad de expulsarlo de la organización sindical si el trabajador no perteneciera a ella, por lo tanto, tampoco podría renunciar. Además del hecho anterior, el patrón, debe de cerciorarse de

que la solicitud presentada por el sindicato sea auténtica, que reúna los requisitos señalados por la ley para éstos casos y además que se encuentre en el contrato colectivo consignada dicha cláusula, toda vez que en caso de que el patrón sin haberse cerciorado de las circunstancias anteriores, despida al trabajador, las consecuencias que resulten a causa del despido de él será el único responsable.

La consecuencia de la expulsión del trabajador de la organización sindical, es la separación de la empresa, debe de tenerse también cuidado por parte del patrón, en comprobar que la expulsión se resolvió después de la observancia de los requisitos señalados por el artículo 371 en su fracción séptima, tales como la causa de la expulsión sea por un caso expresamente señalado por los estatutos del sindicato, que para tal efecto se haya reunido la asamblea de trabajadores, que la resolución haya sido tomada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, etc.

En el caso de que el trabajador renuncie al sindicato, se deberá comprobar plenamente, que el trabajador no haya sido objeto de ningún medio para obligarlo a separarse del sindicato, y que la separación haya sido producto de la voluntad libremente manifestada, sin coacción exterior alguna, en una palabra que la renuncia haya sido verdadera.

La cláusula de exclusión por admisión al igual que la cláusula de exclusión por separación, son parte integrante del contrato colectivo, por lo tanto, su incumplimiento produce necesariamente la violación del mismo, por lo que hemos dicho con relación a la segunda observancia se podrá exigir en algunos casos por medio de la huelga. Efectivamente, si tomamos como fundamento lo consignado en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo sería válido pensar en el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, el incumplimiento de la cláusulas por parte del patrón es difícil que lleve a la huelga pues: 1° las cláusulas no forman parte del

elemento normativo del contrato colectivo, y 2º su violación no provoca un desequilibrio entre los factores de la producción, requisito de fondo para la declaración de existencia.

e) Las prohibiciones de los sindicatos

Los Sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos, y en el ejercicio del comercio con un fin de lucro, según lo establecido en el Artículo 378 de la Legislación Laboral.

"Artículo 378.- Queda prohibido a los Sindicatos:

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

La primera prohibición deriva de una razón política, se considera que ésta prohibición es tan inútil como innecesaria, la

iglesia católica no permitiría que un Sindicato interviniera en sus asuntos religiosos, por lo que es de considerar que ésta prohibición está por demás en la Ley Federal del Trabajo.

La segunda prohibición , en nuestra opinión resulta esencial y es obvio que no se impedirá a los Sindicatos que éstos ejecuten actos de comercio en forma aislada, pero esto no indica que todo el comercio que ejerzan los sindicatos sea necesariamente con un fin de lucro.

CONCLUSIONES

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

SEGUNDA.- El sindicato es la asociación de trabajadores o de patronos, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses, y crear así instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo, para las futuras generaciones.

TERCERA.- Dado que el término de soberanía se entiende como una situación de igualdad soberana, en relación con los demás Estados, no es posible hablar de soberanía sindical, toda

vez que a la asociación gremial se le presentan ciertas bases para su constitución y funcionamiento externo, o sea su capacidad de actuar, subordinándose con ello al mandato estatal. Además de que el término de soberanía pertenece, por su naturaleza, a la teoría general del Estado.

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

QUINTA.- El principal objetivo de los sindicatos, es la defensa y protección de los intereses económicos y sociales de sus agremiados, por lo que la asociación no debe desvirtuar el fin para el cual fue constituida, actuando directamente en la vida

política del país; empleando la asociación como medio para alcanzar situaciones privilegiadas en el plano nacional de la política.

SEXTA.- Los menores trabajadores tienen capacidad para formar parte de los sindicatos ya existentes, pero carecen de ella para adquirir la condición de formar asociaciones profesionales, ya que al no poder actuar por sí mismos en interés propio, no pueden por consiguiente, tener facultades de decisión.

SÉPTIMA.- Los Trabajadores de confianza, por razones ideológicas que argumentan que al realizar funciones propiamente de confianza, no pueden formar parte de los sindicatos o asociaciones.

OCTAVA.- La realidad social nos demuestra, que las relaciones obrero patronales, no se encuentran totalmente equilibradas

por lo que se acentúa el control que el Estado pretende sobre la libertad sindical.

NOVENA.- La cláusula de exclusión por separación, es notoriamente inconstitucional, por contravenir claramente, los artículos 1º, 5º, 9º, 13º, 14º, 16º, 17º y 123º Constitucionales, particularmente el apartado a) fracción es XVI y XXII, por lo que se sugiere derogarse tal estipulación, ya que si el derecho del trabajo al estar consagrado en nuestra Constitución, considero conveniente, crear un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el que se demuestre la procedencia de la separación de la fuente de trabajo.

DÉCIMA.- Al constituir un sindicato, en la formación de sus estatutos y reglamentos deberá mantenerse permanentemente el espíritu de lucha de clase, con el objeto de lograr mejores condiciones de trabajo, que redunden en un mayor poder adquisitivo del salario.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCÍA, Manuel.- "La huelga y el Cierre Empresarial",
2º Edición, Editorial Harla, España 1979.

ANGUIANO, Arturo.- El Estado y la Política Obrera del
Cardenismo", 8ª Edición., México, Colección Problemas de
México Ed. era, 1984.

APARICIO A. LÓPEZ.- "El Movimiento Obrero en México",
Editorial Porrúa, S.A., 27º. Edición, México, 1994.

ARAIZA, Luis.- "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", T. I.
2ª Edición, México, Ediciones Casa del Obrero Mundial, 1975.

ARREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamín.- "Historia de la
Revolución Mexicana", Editorial Porrúa, S.A., 7º. Edición, México
1981.

BODENHEIMER.- "Teoría del Derecho", México, Fondo de Cultura, 1942.

BUEN L., Nestor de.- "Las Limitaciones Estatales a la Libertad Sindical", Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo I, 8ª época julio-septiembre, México 1977, Editorial Talleres Gráficos de la Nación.

BUEN L., Nestor de.- "Derecho del Trabajo", T. I., México, Edición Porrúa, 1974.

BUEN L., Nestor de.- "Derecho del Trabajo", T. II., México, 5ª Edición, Editorial Porrúa, 1983.

BUEN L., Nestor de.- "Organización y Funcionamiento de los Sindicatos", México, Editorial Porrúa. 1983.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio.- "Las Garantías Individuales",
Editorial Porrúa, S.A., 2ª Edición, México 1954.

CABANELLAS, Guillermo.- "Derecho Sindical y Corporativo",
Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina 1946.

CABANELLAS, Guillermo.- "Compendio de Derecho Laboral", T.
II., Buenos Aires, Bibliografía Omeba, 1968.

CAMERLUNCK, G.H. y LYON CAEN, G.- "Derecho del Trabajo", 5ª
Edición, Española, Madrid 1972.

DE LA CUEVA, Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo", T. II,
8ª Edición., México, Editorial Porrúa, 1967.

DE LA CUEVA, Mario.- "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo",
T. II, México, Editorial Porrúa, 1979.

DE PINA, Rafael.- "Diccionario de Derecho", 10ª Edición., México, Editorial Porrúa, 1981.

DÍAZ CÁRDENAS, León.- "Cananea. Primer Brote del Sindicalismo en México", 3ª Edición, México, CEHSMO, 1980.

FLORES OLEA, Víctor.- "Ensayo sobre la Soberanía del Estado", México, U.N.A.M., 1969.

GARCÍA CANTÚ, Gastón., "El Socialismo en México, Siglo XIX", 4ª Edición., México, Editorial ERA.

HERNÁNDEZ, Salvador.- "Tiempos Libertarios. El Magonismo en Cananea, Río Blanco y Baja California" en "La Clase Obrera en la Historia de México", México, Editorial Siglo XXI, 1980.

HOFFNER, Joseph.- "Manual de Doctrina Social Cristiana", México, Editora de Revistas, 1984.

HUITRON, Jacinto.- Historia del Movimiento Obrero en México",
Casa del Obrero Mundial, México 1976.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente.- "La Libertad Sindical en
México", Editorial la Lucha, 1ª Edición, México 1926.

LOZANO, José María.- "La Constitución de 1917", 3ª Edición,
Editorial Porrúa, S.A., México 1974.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso.- "El Movimiento Obrero en México",
2ª Edición, México, Edición. Jus 1958.

RAMOS, Eusebio.- "Derecho Sindical Mexicano y las
Instituciones que genera", 2ª Edición, México, Cárdenas Editor
y Distribuidor, 1978.

ROUSSEAU, Juan Jacobo.- "El Contrato Social o Principios de
Derecho Político", 6ª Edición, México, Editorial Porrúa, 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- "Ley Federal del Trabajo de 1970", Quincuagésima Edición, México, Editorial Porrúa, 1963.

LEGISLACIÓN

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Comentada por Genaro David Gongora Pimentel y Miguel Acosta Romero, Texto vigente, Editorial Porrúa, S.A., 4ª. Edición Conmemorativa del 75º Aniversario de su Promulgación. México, 1994.
- **CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.**
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., 22ª Edición, México 1956.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., 74ª Edición actualizada, México, 1994.