

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES SINDICALES
DE LOS TRABAJADORES**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSÉ ROBERTO GONZÁLEZ NÁJERA

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS

CIUDAD UNIVERSITARIA

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mis padres:
El señor Ezequiel González Frago
y la señora Gloria Nájera González,
a quienes tanto amo y agradezco por
todo el apoyo que siempre me ofrecieron
para culminar mis estudios.

Dedico el presente trabajo a mis
hermanos como muestra de cariño
y respeto.

A mis queridos profesores, muestra
de ejemplo, que desde mi infancia
contribuyeron a formarme en un
profesionista, en especial a la
licenciada Leticia Domínguez Subias
que me apoyó enormemente para la
realización de este trabajo recepcional
de tesis.

A todos mis amigos y seres
queridos que de una u otra
manera me han brindado su
apoyo incondicional para la
conclusión de mis estudios.

RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES APLICABLES A LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES

1.1. Derecho Sindical.	1
1.2. Concepto y Naturaleza Jurídica del Sindicato.	3
1.3. Formas de Sindicato.	6
1.4. Libertad Sindical.	11
1.5. Líder Sindical.	18
1.6. Responsabilidad.	19

CAPÍTULO 2

RESEÑA HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS

2.1. En el Mundo.	24
2.1.1. Revolución Industrial Inglesa.	26
2.1.2. Lucha de Clases Francesa.	28
2.1.3. Movimiento Obrero Internacional.	29
2.1.4. Derecho Laboral en Estados Unidos de Norteamérica. ..	31
2.2. En México.	38
2.2.1. Movimiento Obrero en la Revolución.....	40
2.2.2. Evolución del Derecho Laboral después de 1917.	42

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LOS SINDICATOS

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	53
3.2. Ley Federal del Trabajo.	62
3.2.1. Registro para la Constitución de los Sindicatos.	72
3.2.2. Personalidad Jurídica de los Sindicatos.	81
3.2.3. Obligaciones de los Sindicatos con el Estado.	91
3.2.4. Prohibiciones de los Sindicatos.	94

CAPÍTULO 4

RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

4.1. La Intervención del Estado en Materia de Responsabilidades.	101
4.2. Requisitos Mínimos de los Estatutos Sindicales.	125
4.3. Garantía de Audiencia Legal e Intersindical.	132
4.4. Sanciones.	142

CONCLUSIONES.	150
----------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.	154
----------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Una de las preocupaciones que el ser humano ha tenido que enfrentar en su vida es la de contar con la seguridad que proporciona la reunión de varios hombres y mujeres que igualmente participan en el ánimo de ayuda mutua, la cual tiene el mismo propósito de facilitar la obtención de mejores condiciones de vida, por lo que se hace cada vez más apremiante la ayuda mencionada, solo que con carácter más duradera y no meramente eventual.

Así es como surge en la práctica la asociación de individuos que requieren de esfuerzos conjuntos, también líderes que encabecen sus causas, respetando a la asociación, de la cual forman parte y sobre todo asumiendo obligaciones que le impone el cargo mismo.

Como es bien sabido, la ciencia jurídica es un fenómeno que no puede permanecer ajena a los acontecimientos sociales y más aún tratándose del derecho laboral; en virtud de la falta de actualización de las disposiciones jurídicas que contemplan a las asociaciones de trabajadores, y sus estatutos como elemento necesario para su existencia ante las autoridades laborales competentes, -aún cuando se discute que el reconocimiento no es un presupuesto *sine qua non* para el nacimiento de la asociación de proletarios- de ahí la necesidad de contar con un marco legal acorde a las necesidades actuales y futuras que eviten en la medida de lo posible la existencia de lagunas legales que permiten la impunidad de los titulares de los órganos de representación sindical de los trabajadores.

Se analiza en este trabajo el respeto u observancia a la libertad sindical, pasando por el análisis de las facultades legales del Estado para intervenir en los asuntos internos del sindicato, sin dejar en el olvido con su tratamiento al representante sindical, cualquiera que sea el nombre que adopte el o los titulares del cargo y correlativamente sus obligaciones.

Por ser imprescindibles para este tratamiento, los estatutos sindicales demandan el replanteamiento que sugerimos ya en su estructura material como formal lo que nos conduce a la adopción de herramientas jurídicas que se hacen valer por su sola conveniencia

sin olvidar la autonomía sindical, y sin caer en el apasionamiento de adopción de instituciones legales extranjeras.

En el primer capítulo, de los cuatro que comprende este trabajo recepcional de tesis, buscamos abordar el tema que nos hemos propuesto desarrollar acudiendo a los conceptos que consideramos generales para entender el problema existente, toda vez que si hiciéramos caso omiso de lo anterior careceríamos de los elementos necesarios para entender plenamente la cuestión de fondo, y una vez logrado esto, introducimos en el análisis del marco histórico del sindicalismo.

Para tener una comprensión completa sobre el particular que aquí analizamos, consideramos necesario acudir, en un segundo capítulo, a las fuentes históricas que han dado origen al movimiento sindical no sólo en nuestro país, sino en algunos que nos muestran la influencia que ejercieron para desembocar en lo que hoy conocemos como sindicalismo, de esta manera es de considerarse que el propósito de la historia es entender el pasado para comprender nuestro presente y proyectar nuestro futuro; mismo que se vislumbra con la tesis que sometemos a la sana crítica, la cual es siempre bienvenida para el perfeccionamiento de nuestras instituciones legales.

Estamos plenamente convencidos de la necesidad impostergable de recurrir al examen del marco jurídico que ha servido de fundamento para la regulación del tópico en cuestión, y que se contiene en el capítulo tres, y que no es ni con mucho un trabajo omnicompreensivo, o que abarque la totalidad de los cuerpos legales que hacen referencia a la institución que abordamos.

Analizamos y pretendemos contribuir a mejorar nuestras disposiciones jurídicas, tanto en el fondo como en la forma, amén de contar con un ordenamiento moderno que conciente del fin protector del trabajador en la Ley Federal del Trabajo garantice verdaderamente todos y cada uno de los derechos e instituciones obtenidos a lo largo de su historia.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES APLICABLES A LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES

1.1. Derecho Sindical.

El mundo jurídico se basa en tres hechos de dicha categoría: sujetos, que puede tratarse de una persona física o ideal, que ostenta la titularidad del derecho; el objeto, que significa la cosa u obligación sobre la cual se ejerce aquel derecho; y la vinculación jurídica que hace el objeto quede sometido a la acción del sujeto.

El derecho sindical es un derecho de los trabajadores que gozan de los beneficios que se desprenden de éste, y el cual contiene los elementos del derecho social. Para Alberto José Carro el derecho sindical “es la rama de la ciencia jurídica referente a la estructura y organización de las instituciones resultantes del ejercicio de la facultad de asociación profesional, así como a las emanantes de tales agrupaciones”¹.

Por su parte Eusebio Ramos define el derecho sindical como “el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellas con el Estado. En un sentido restringido Derecho Sindical sería el derecho subjetivo de los trabajadores a gozar de los beneficios derivados de éste”².

Por lo que se refiere al concepto de Alberto José Carro, en opinión nuestra, es censurable la terminología usada, por la siguiente consideración: La palabra “referente” es usada incorrectamente, pues se habla de un tema (Derecho Sindical) que tiene una relación con

¹ CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo, Casa Provincial Caridad de España, España, 1971, pág. 17.

² RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical y las Instituciones que Genera, Segunda edición, Cárdenas Editor, México, 1978, pág. 9.

otro, más, sin embargo, el concepto que se pretende dar es la materia misma de estudio, y no los relacionados con el mismo, habida cuenta que para entender un tópico resulta del todo pertinente partir de una acepción, para después incursionar en temas con los que tenga vínculos. Por lo anterior, consideramos conveniente decir: “Es la rama de la ciencia jurídica que estudia la estructura...”.

Por otra parte, dicho autor hace uso de vocablos que pueden resultar confusos si no se hace un uso correcto del léxico, por ello debemos atender a los siguientes razonamientos: “estructura” y “organización” son sinónimos que denotan ideas equivalentes y que resultan imprácticas, por ello proponemos la redacción en estos términos: “Es la rama de la ciencia jurídica que estudia la estructura y **funcionamiento** de las instituciones resultantes del ejercicio de la facultad de asociación profesional, así como las normas emanantes de tales agrupaciones”.

A fin de justificar el uso del vocablo sugerido **funcionamiento** podemos esgrimir la siguiente tesis: Es el funcionamiento una parte importante del derecho sindical y por tal motivo, las tareas que realizan las asociaciones de trabajadores cobran vital importancia, pues sin estas no pueden alcanzar sus fines propios como sindicato, máxime que no podemos hablar de una política sin acciones que la concreten.

Del último concepto que se transcribe podemos advertir la condicionalidad con la que se manifiesta Eusebio Ramos al expresar “El derecho sindical sería”. Ésta no debe existir pues se trata de una postura doctrinal que está sujeta a la crítica e interpretación de personas versadas en la materia, debiendo leerse: “El derecho sindical **es** el derecho subjetivo de los trabajadores que gozan de los beneficios de éste”.

De los anteriores conceptos podemos decir que el derecho sindical es una rama del derecho social que regula las relaciones de los sindicatos con los patrones y con el Estado así como su estructura y funcionamiento, y tiene como finalidad salvaguardar los derechos que le son propios a los sindicatos.

Podemos colegir que el derecho sindical es una rama de la ciencia jurídica social que estudia la vida interna del sindicato, su funcionamiento, sus relaciones en la negociación laboral, así como la libre asociación laboral.

1.2. Concepto y Naturaleza Jurídica del Sindicato.

El vocablo Sindicato “es de origen francés, que alude indistintamente a la asociación, en sí como a sus miembros, pero que deriva de aplicaciones jurídicas, civiles y mercantiles, por completo ajenas al actual y original significado adoptado por la expresión en el terreno laboral, ya que la expresión *sindico* fue utilizada en la jurisprudencia grecolatina para aludir a los representantes de una comunidad durante un procedimiento judicial. En Francia la Ley de Chapellier utilizó el vocablo ***syndic*** como sinónimo de sujeto directivo de grupos profesionales, con lo que puede decirse que la propia legislación revolucionaria realizó la traslación de términos del campo civil al campo laboral”³.

Mario de la Cueva se refiere a la cuestión terminológica entre asociación profesional y sindicato. Citando a Narciso Noguer, señala que etimológicamente sindicato viene del latín *syndicus* voz con que designaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación⁴. “La voz *sindico* -agrega Noguer- retuvo en las lenguas romanas el concepto de procuración y representación de los latinos y de ellas se formó sindicato que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia”⁵.

Para Mario de la Cueva “Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura

³ CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo, Ob. Cit., pág.17.

⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1993, pág. 283.

⁵ Ibidem. pág. 230.

en la que el trabajador sea el valor supremo y la base de las estructuras política y jurídicas”⁶.

De la anterior cita podemos desprender la siguiente observación: Independientemente de ser un concepto por demás subjetivista, consideramos que el mencionado autor olvida que el sindicato es una asociación no solo de trabajadores sino también patrones, quienes tienen el mismo derecho a formar asociaciones en representación de sus intereses y tan es así que el propio artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo consigna este derecho al expresar: “Sindicato es la asociación de trabajadores o **patrones**, constituida para el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Está fuera de toda duda que el sindicato nació debido al esfuerzo de los trabajadores, como veremos en el capítulo histórico, sin embargo, al hacer ejercicio de este derecho los patrones, lo hacen con matices o finalidades distintas a las de la clase trabajadora.

También no es menos cierto que la Ley de la cual desprendemos el concepto que nos ocupa es de filosofía proteccionista de la clase proletaria, pero si se cita el precepto legal lo es porque se contempla esta prerrogativa para ambas partes en una relación laboral y para justificar la fuente de nuestra aseveración.

Por su parte Néstor de Buen precisa que sindicato es: “la persona social libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase”⁷.

Proponemos al último concepto aportado, al igual que los anteriores, incluir la personalidad jurídica que gozan estas asociaciones como entes de derecho social que son y por así contemplarlo la propia legislación de la materia, en su artículo 374.

Para Reynold Gutiérrez, “El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear

⁶ Ibidem. pág. 283.

⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Novena edición, Porrúa, México, 2000, pág. 283.

así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones”⁸.

Antes de abordar el siguiente punto a estudio consideramos pertinente mencionar que pragmáticamente el sindicato de patronos se denomina “*Cámara*”, a pesar de no estar previsto así en nuestra ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado “A”, y si lo mencionamos se hace con la intención de que se abunde sobre el particular y se determine sobre el uso del vocablo.

La naturaleza jurídica del sindicato mexicano lo encontramos en el derecho social, el cual tiene su antecedente en el Congreso de 1856-1857 en el que se plasmaron los ideales de la defensa de un grupo de individuos que compartían inquietudes y aspiraciones de masas, de un derecho de interés social⁹.

El derecho social ha considerado en su salvaguarda los intereses que trascienden más allá de los particulares sobre los cuales la sociedad tiene especial celo por la protección de los grupos más desprotegidos como los obreros, los campesinos, etcétera, que son presa fácil de los grupos económicamente más fuertes, y por ello es que se resguarda a los trabajadores de los patronos que casi siempre abusan de la necesidad del trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, podemos concluir que el sindicato pertenece al derecho social y que éste se define como “el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de la integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y los económicamente débiles”¹⁰.

En atención al carácter social del sindicato, resulta conveniente aseverar que la asociación de trabajadores en comento es una garantía social para el trabajador, pues lo ayuda a revertir los abusos cometidos por el patrón y también del propio Estado, a través de la

⁸ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México, 1990, pág. 46.

⁹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “Comentada”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985, pág. 309.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978, pág. 309.

realización de una de sus principales tareas que es precisamente la negociación en los convenios colectivos de trabajo, la cual se ve reflejada en la economía no solo de los grupos proletariados, sino también del país, al momento de la distribución de la riqueza.

El sindicato materializa el derecho social al hacer que los grupos más desprotegidos gocen de una tutela y protección que por tanto tiempo les negó el ordenamiento legal a sus predecesores, habida cuenta del abuso del poder de que fueron víctimas, de la explotación del hombre por el hombre y, que con el actuar solidario de sus agremiados hacen valer el espíritu del artículo 123 constitucional.

1.3. Formas de Sindicato.

El sindicato requiere para su existencia de elementos, sin los cuales se antoja imposible su concepción y es en tal virtud que los podemos llamar a cita, a fin de tener en claro su aparición como lo conocemos actualmente, y es así que tenemos un objeto, sujetos, una estructura y un funcionamiento.

El sindicato tiene como función principal cumplir los objetivos supremos de la comunidad proletaria que representa, y que se traduce en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, así como también la vigilancia del cumplimiento de los convenios colectivos por éste suscritos, y no menos importante es la participación activa y decidida en la formación de comisiones para la exacta aplicación de la Ley laboral, y la transformación del régimen capitalista.

Otro de los fines, que podemos preciar en lo interno, es sin duda, la filiación de trabajadores que libremente decidan adherirse al conglomerado de proletarios.

Por lo que respecta a los sindicatos patronales, estos presentan un objeto diferente al de los trabajadores, y es precisamente la defensa de sus derechos patrimoniales, el de propiedad entre otros.

Como ya lo advertimos anteriormente, de la simple lectura del artículo 357 así como del propio 356 del mismo ordenamiento legal,

podemos percatarnos que es igualmente un derecho de los trabajadores y patrones la constitución de sindicatos. Por así disponerlo la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, apartado "A": "Tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

A mayor abundamiento, el artículo 2° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo dice: "Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma".

Este numeral confirma no solo el derecho de asociación, la forma o clasificación de los sindicatos divididos en trabajadores y patrones; además el de hacer notar el derecho que le asiste al sindicato en general, a redactar sus estatutos y establecer condiciones de admisión; pero dentro de lo que dispongan las leyes, no solo la Ley Federal del Trabajo. El sindicato no puede crear a su antojo las condiciones de admisión, sino subordinarse a la Ley que le manda adscribirse a un objeto determinado. Punto que abordaremos mas adelante.

Por lo que respecta a la forma de los sindicatos tenemos dos divisiones, la primera que atiende al propio artículo 360 que dice: "Los sindicatos de los trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

Del mismo modo el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo establece la clasificación de los sindicatos de los patronos al disponer:

“Los sindicatos de los patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.

En efecto, el sindicato es una persona jurídica colectiva o también llamada persona moral, -aunque no es muy correcto el término empleado, pues no se hace análisis de la moral o inmoralidad de la persona jurídica, aunque tampoco pretendemos abordar el uso ni análisis de este vocablo-, es un centro de imputación de derechos y obligaciones, y tan es así que el propio artículo 374 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que:

“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

También tienen los sindicatos el reconocimiento de la Ley civil al considerarlos en el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, en los siguientes términos: “Son personas morales: ...IV Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal...”.

Por lo demás, el Constituyente de 1917 plasmó en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la igualdad jurídica dentro de la cual se encuentran los sindicatos al expresar el mencionado precepto legal: “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...”. Haciendo una interpretación amplia o extensiva podemos comprender con la expresión “todo individuo” a los sindicatos como sujetos o gobernados.

Con fundamento en lo dispuesto en el anterior precepto legal nos encontramos en aptitud de aseverar que las asociaciones sindicales son sujetos y que tienen personalidad jurídica y reconocimiento legal.

Si hablamos de la estructura y funcionamiento como elementos integrantes del sindicato, está igualmente previsto por la Ley Federal del Trabajo al disponer en el 364: “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán 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”.

Alberto Trueba Urbina al comentar la rescisión de la relación contractual, contemplada en el capítulo IV, artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo dice: “El vocablo ‘**rescisión**’ es de abolengo civilista. La terminología laboral en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra **despido**, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido” ¹¹.

En tratándose de la segunda parte del precepto transcrito cabe advertir que fuera de éste período no se podrán contar a los jubilados, despedidos o separados, aunque su situación se encuentre todavía pendiente de resolver por la autoridad competente; y por lo tanto,

¹¹ Ley Federal del Trabajo Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima sexta edición, Porrúa, México, 1991, pág. 46.

necesariamente deben ser trabajadores con una relación de trabajo vigente.

En otro orden de ideas, la estructura y funcionamiento se traduce en la libertad que tienen estas asociaciones de redactar y darse su acta constitutiva y estatutos que más convengan a la organización sindical a fin de llevar a cabo los fines para los cuales fue creada; llamado por la doctrina *autonomía sindical*. El sindicato tiene la facultad de cambiar su estructura por así convenir a sus intereses de grupo, observando los requisitos que para el caso sean necesarios cumplir, incluso transformar en sindicato gremial a sindicato de industria, por ejemplo, contando con la anuencia mayoritaria de la base sindical, conservando su registro, pero modificando su estructura ¹².

Otra forma o clasificación hecha atiende a los sujetos que intervienen en ella y así tenemos que los sindicatos pueden ser:

- A) simples;
- B) paralelos; y
- C) mixtos.

Los del inciso A son los formados exclusivamente por trabajadores, o los que privativamente corresponden a los patrones;

Los del segundo supuesto atiende aquellos que están integrados por ambas partes, que sesionan por separado y están unidos por un comité mezclado; y

En tratándose de la última categoría, los formados por la combinación de patrones y trabajadores en un plano de igualdad ¹³.

Por su extensión, según las actividades o ramas de la industria que abarquen, los sindicatos pueden ser verticales u horizontales. Son verticales los constituidos por miembros cuyas actividades abarcan las fases de un proceso como por ejemplo la siembra, el procedimiento

¹² Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994, pág. 59.

¹³ Cfr. RAMOS ÁLVAREZ, Gabriel Oscar. Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado, Trillas, México, 1991, pág. 24.

industrial de ésta y luego su comercialización; y los horizontales los que se extienden a las actividades conexas o encontradas con las principales, verbigracia, producción en el campo y en la fabricación, transportación y así sucesivamente.

Por la concurrencia en las empresas, esto es, en la posibilidad en que las mismas haya uno o más sindicatos, la sindicación puede ser única o múltiple. Debido al principio de sindicación libre ¹⁴.

Los sindicatos se clasifican por la forma de su estructura y estos pueden ser únicos o de pluralidad sindical. La sindicación única se define como el sistema que consiste en la formación de un sindicato único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria, ya sea que en una empresa instalada en una o más entidades federativas; y el sindicato plural que contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa ¹⁵.

1.4. Libertad Sindical.

La libertad sindical constituye la base del derecho de asociación, la cual es reconocida constitucionalmente a todos los habitantes que siendo trabajadores mayores de catorce años de edad tienen el deseo libre y espontáneo de constituir asociaciones sindicales o afiliarse a las ya existentes, uniendo sus fuerzas con otros semejantes a fin de obtener un mejoramiento en las condiciones económicas y transformar el régimen capitalista, reivindicando sus derechos laborales.

La idea anterior tiene una concepción proletaria, al igual que la Ley Federal del Trabajo, pues ésta no hace alusión a la edad que deben acreditar los patrones para ejercer este derecho. Y por otra parte el objetivo de la clase patronal no corresponde a la transformación del sistema capitalista, ni mucho menos la reivindicación de los derechos laborales; comentario que ya quedó sostenido anteriormente al hacer alusión al objeto de los sindicatos.

¹⁴ Cfr. Ibidem. pág. 25.

¹⁵ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, Ob. Cit., pág. 68.

Las anteriores aseveraciones encuentran fundamento en lo dispuesto en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, al hablar de la libertad sindical: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. Por su parte el artículo 357 del mismo cuerpo legal nos da la pauta para seguir sosteniendo la susodicha libertad, al expresar textualmente: “Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

En efecto, encontramos dos aspectos de la libertad sindical y que radica (aspecto positivo) en el libre albedrío de formar parte de un sindicato, lo que contrasta con la voluntad de no formar parte del mismo (aspecto negativo). Independientemente de lo anterior, es oportuno hacer especial énfasis en contra de la garantía de no tener consecuencias o trascendencias por el ejercicio de uno u otros de los aspectos anotados, es decir, no sufrir despidos al pretender afiliarse, no afiliarse o dejar de pertenecer al sindicato en que se encontrara afiliado.

Sostiene Guillermo Cabanellas de Torres: “La libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: colectivamente consistente en la facultad legal de constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o se incorpora”¹⁶.

Coincidimos con el concepto aportado por el referido autor, ya que además consiste en el derecho de exigir del Estado el reconocimiento de la facultad de elegir, aprender y ejercitar, sin coacciones, la profesión o industria que cada cual estime preferible; la libertad de sindicación es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la

¹⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1976, pág. 274.

colectividad. Ambas libertades tienen su origen en la libertad individual”¹⁷.

La libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, la libertad de asociación como un derecho de una clase social frente a otra, exige una conducta individual, y ésta implica una decisión de grupo “como expresión del derecho de asociación profesional, la libertad sindical puede entenderse como un derecho privativo de los trabajadores en lo personal o del sindicato en lo social, para respectivamente crear sus organizaciones profesionales operativas, adherirse a las formadas o bien separarse o no afiliarse, en su caso, a las mismas”¹⁸.

Juan Climent Beltrán nos comenta que: “La libertad sindical está consagrada en el Convenio 87 de 1948 de la OIT ratificado por México, que conforme al artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo forma parte del derecho positivo, al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”¹⁹.

Los anteriores señalamientos, así como la libertad contenida en artículo 2° del Convenio Internacional son la estructura legal y existencial para la libre elección de sus representantes, organizar su administración, programa de acción, entre otras facultades inherentes a las asociaciones sindicales a cuyo tenor se consigna: “Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

Aunque es bien sabido que nuestra Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales establecen la prohibición, al

¹⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Tercera edición, Porrúa, México, 1999, pág. 198.

¹⁸ SANTOS AZUELA, Héctor. Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo, UNAM, México, 1987, pág. 147.

¹⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, Ob. Cit., pág. 57.

Estado, de intervenir en asuntos propios de los sindicatos, ya sea limitando o entorpeciendo dicho derecho, lo cierto es que sí existen prohibiciones a los sindicatos en las que el Estado puede intervenir y las cuales se establecen en el artículo 377 y 378 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos que más adelante serán abordados ampliamente en el capítulo correspondiente. Basta por el momento decir que el sindicato, al igual que cualquier otra persona debe observar los deberes que le impone el ordenamiento legal en general, sin que pueda invocarse una violación a la autonomía o libertad sindical.

Las disposiciones anteriormente señaladas le permiten a la autoridad que conozca el funcionamiento del sindicato, para evitar en muchas ocasiones que puedan desviarse de su autentico rumbo social; pero entiéndase bien, que tales obligaciones no implican ninguna facultad para que las autoridades intervengan de oficio en la vida interior de los sindicatos, por ejemplo en la designación de sus dirigentes; habida cuenta del carácter protector de la Ley en beneficio de los proletarios, ante los abusos del patrón y del propio sindicato, salvaguarda que envuelve la presente tesis.

Hablando de prerrogativas y deberes jurídicos se debe mencionar que ésta facultad está plasmada en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente establece lo siguiente: “Queda prohibido a los sindicatos:

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

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba, en relación a la libertad sindical contenida en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo comentan: “Se sigue el mismo ideario de la antigua Ley, que por virtud de la reforma propuesta por el Presidente Cárdenas suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política del país o ejercitaran como sindicatos actividades políticas. Se confirma la teoría de que los sindicatos como personas morales de derecho social tienen facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical”²⁰.

²⁰ Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit., pág. 182.

La libertad sindical está refrendada por los siguientes principios:

- “1. La libre acción de los trabajadores para formar sindicatos sin más requisitos que los establecidos en la Ley en lo que atañe a las formalidades administrativas, las cuales en forma alguna serán contrarias a la voluntad individual de adherirse o separarse de ellos sin distinción y sin autorización previa;
2. La autonomía de la voluntad será entendida en el sentido de que las autoridades encargadas de atender todo lo concerniente a la relación de trabajo no tendrá ninguna intervención en cuanto a la manifestación personal o colectiva que corresponda;
3. Tampoco será utilizada la vía administrativa para la suspensión o disolución de un sindicato, este hecho sólo podrá tener lugar por disposición legal dictada por autoridad competente para decretarla mediante el procedimiento respectivo;
4. El acto administrativo del registro de un sindicato sólo tendrá las finalidades necesarias para que toda agrupación de trabajadores pueda adquirir personalidad jurídica para actuar;
5. La personalidad jurídica de los sindicatos no quedará sujeta a condiciones previamente impuestas por la autoridad;
6. La garantía de libertad sindical en ningún caso o bajo ningún concepto podrá afectar el orden público cuyo respeto deberá protegerse por merecer atención privilegiada para la sociedad;
7. Los sindicatos tendrán, a su vez, como personas jurídicas, la libertad de constituir federaciones o confederaciones”²¹.

Esta conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado. Esta libertad reafirmó el derecho de los hombres a asociarse. “La Libertad Sindical se ejerce positiva o negativamente. En la forma primera, se refiere a la facultad de individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros

²¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1997, pág. 43.

sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar”²².

Néstor de Buen dice que: “La libertad sindical, en consecuencia, no puede entenderse sino como un derecho del hombre, es substancialmente un derecho de la clase trabajadora que se ejerce necesariamente de manera colectiva sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas individuales matizadas por la mayor jerarquía del grupo”²³.

Mario de la Cueva nos dice en éste sentido que: “es el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a un sindicato y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y actuar libremente”²⁴. La libertad sindical se reconoce en sus dos aspectos principales, como un derecho individual de los trabajadores y como un derecho colectivo de los sindicatos, y en cuanto a derecho de los trabajadores y de sus agrupaciones sindicales en sus dos aspectos, positivo y negativo.

El papel que desempeña el Estado en cuanto a la libertad sindical una vez que es reconocido el sindicato como institución, está representado por una figura triangular, por una parte tenemos al trabajador, por otra al patrón y en la restante al Estado. La mencionada libertad encuentra su justificación en el derecho de asociación consagrada en el artículo 9° constitucional.

Héctor Santos Azuela sostiene: “asistimos sin duda al análisis de una facultad que ha de entenderse no como una obligación, sino como un derecho irrestricto que en un principio se regula con un carácter, con su fundamento constitucional (artículo 123, fracción XVI), en la Ley Federal del Trabajo y en el Convenio Internacional Número 87. Si buscamos ser precisos, entonces la encontramos como un derecho de los trabajadores para la defensa de sus intereses materiales,

²² LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Ob. Cit., pág. 202.

²³ DE BUEN L., Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México, 1993, pág. 13.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit., pág. 223.

intelectuales y de orden moral, siempre y cuando la acción no se pierda dentro del proselitismo religioso, causa que dentro del ordenamiento mexicano podría dar lugar a la cancelación del registro sindical”²⁵.

Es un derecho del trabajador y simultáneamente lo es del grupo social, en virtud de la suma de individuos que reunidos con un fin común acceden al conglomerado por así permitírseles y garantizárseles el ordenamiento constitucional y la ley sustantiva de la materia para hacer de éste derecho subjetivo un acto concreto de naturaleza social.

Por otra parte, en la repetida libertad sindical participa a su vez un aspecto colectivo y que se traduce en el derecho del sindicato de formar parte de otro con programas y fines que se identifican. La anterior aseveración encuentra su fundamento en lo dispuesto en el artículo 381 al disponer: “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de éste capítulo, en lo que sean aplicables” y al no encontrar prohibición u oposición al respecto es de tenerse por permitido.

“Se entiende la libertad colectiva sindical en su aspecto positivo como el derecho de los sindicatos para coparticipar con otros, en la formación ya de una federación o en su caso de una confederación, sin previa autorización. Así como también la intocable facultad que tienen los sindicatos para adherirse, de acuerdo a sus intereses, a cualquiera de dichas agrupaciones populares”²⁶.

En su aspecto negativo, la libertad colectiva sindical se explica como la potestad irrestricta de los propios sindicatos para no participar en la adhesión a otros organismos similares o de separarse de ellas por así convenir a sus intereses de clase, sin que exista anuencia ya del patrón o del Estado.

²⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo, Ob., Cit. págs. 151 y 152.

²⁶ Ibidem, pág. 158.

1.5. Líder Sindical.

Si nos remitimos a lo establecido en la enciclopedia jurídica Omeba tenemos que: “el liderazgo es un tipo de interacción social que se produce en un grupo humano y por el cual cada individuo adapta su conducta al comportamiento de uno de sus miembros, a quien se percibe como conductor o dirigente (líder)”²⁷.

Acudimos al diccionario de la lengua española a efecto de indagar el concepto de líder y por éste concepto tenemos: “común de dos. Impulso o iniciador de una conducta social. Dirigente, jefe con la aceptación voluntaria de sus seguidores”²⁸. Si este vocablo lo aplicamos a nuestra materia, derecho sindical, podemos asumir que aquél es la persona que representa al conglomerado de trabajadores, y que asume con su mandato sindical, la responsabilidad de todos y cada uno de los actos que lleva a cabo con la aprobación del grupo de proletarios, siempre debiéndose fundamentar en los estatutos sindicales.

La figura del líder sindical conlleva necesariamente a abordar la categoría que se tiene en el modo de producción en que se desempeña tanto el trabajador como el patrón. Todo individuo encuadrado dentro de la producción, trátase de unos u otros, posee lo que han dado en llamar su estatus personal, esto es, el derecho de ser miembro de una categoría por el simple hecho de ejercer cierta actividad en una empresa. El mismo confiere ciertos derechos y obligaciones inherentes al representante de la masa de trabajadores que es designado por mayoría, y que cumpliendo los estatutos de la asociación de que se trate asume una tarea en nombre y representación de aquellos.

²⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVIII, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1979, pág. 713.

²⁸ Océano Uno Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Grupo Editorial Océano, México, 1990, México, pág. s/n.

1.6. Responsabilidad.

Toda persona jurídica colectiva tiene un fin común que comparte con sus integrantes y para ello es necesario contar con un órgano representativo que lleve a cabo los actos que considere adecuados para tal finalidad.

Todos estos propósitos deben estar contemplados en el acta constitutiva de la asociación (sindicato) seguidos de actos concretos que traen como consecuencia una responsabilidad de sus autores por la acción u omisión ilegal en la ejecución de conductas contrarias al órgano que representan.

Ahora bien para estar en posibilidad de abordar el tema que nos ocupa, consideramos necesario adoptar el concepto que propone Ernesto Gutiérrez y González, por creer que reúne los elementos necesarios para encauzar el propósito del trabajo recepcional de tesis: “RESPONSABILIDAD POR HECHO ILÍCITO ES LA CONDUCTA DE RESTITUIR LAS COSAS AL ESTADO JURÍDICO QUE TENÍAN Y DE NO SER POSIBLE, PAGAR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS POR UNA ACCIÓN U OMISIÓN DE QUIEN LOS COMETIÓ POR SÍ MISMO O, ESA ACCIÓN U OMISIÓN PERMITIÓ QUE LOS CAUSARAN PERSONAS A SU CUIDADO O COSAS QUE POSEE, EN VISTA DE LA VIOLACIÓN CULPABLE DE UN DEBER JURÍDICO ESTRICTO SENSU, O DE UNA OBLIGACIÓN LATO SENSU PREVIA”²⁹.

Ahora bien, el propio autor, del concepto arriba transcrito, considera necesario hacer un análisis de los elementos que se desprenden de la simple lectura que se da sobre el particular, y así tenemos que para hablar de responsabilidad es imprescindible tener una conducta la cual puede derivar en alguno de sus dos aspectos.

En efecto, se puede tratar de una acción u omisión; en el primer supuesto es la violación a un deber jurídico (obligación *lato sensu*) que consistirá en ejecutar un acto contrario a lo previamente establecido;

²⁹ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Quinta edición, Cajica, México, 1984, pág. 458.

en el segundo, la violación consistirá en dejar de hacer lo que el deber jurídico le ordena.

Hemos acudido al mencionado concepto y autor en virtud de la falta de dispositivo legal que nos proporcione la Ley Federal del Trabajo y que nos permita llenar la laguna que consideramos, existe y que es aplicable al representante de los trabajadores agremiados.

Asimismo creemos necesario remitirnos a lo preceptuado en el artículo 1918 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, al establecer: “Las personas morales son responsables de los daños y perjuicios que causen sus representantes legales en el ejercicio de sus funciones”.

Por otra parte, al desprenderse una responsabilidad por una conducta, necesariamente tenemos que tomar en cuenta la existencia de un daño o perjuicio que es irrogado en la esfera jurídica o patrimonial de un tercero, así tenemos que daño es la pérdida o menoscabo que sufre una persona en su patrimonio, por una conducta ilícita de otra persona, o por otra cosa que posee ésta, o persona bajo su custodia, y que la ley considera para responsabilizarla.

Y se reputa perjuicio la privación de cualquier ganancia lícita, que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación.

Vertidas estas definiciones al ámbito de nuestra materia quedará entendido que la conducta desplegada por el líder sindical que traiga como consecuencia un daño o perjuicio con motivo o en ejercicio de sus funciones será considerada por la ley para deslindar una responsabilidad ya sea esta civil, penal, laboral o administrativa y aún más la responsabilidad sindical que al interior de la asociación de trabajadores resulte aplicable, de conformidad con lo establecido en los estatutos sindicales previamente establecidos.

Esta materia arranca con los romanos, y desde ahí surgieron los primeros conceptos al respecto. Éstos para designar al daño hablaban de *damnum emergens*, o sea, el daño emergente y el *lucrum cesans*,

para denotar el lucro que cesa, o ganancia sin percibir, lo que representa el perjuicio en el derecho moderno ³⁰.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos que los daños y perjuicios derivan de la violación de un deber jurídico *estricto sensu*, por la violación a un contrato que haya suscrito el sindicato por conducto de su líder o representante, y finalmente tenemos el daño originado por la declaración unilateral.

Como siguiente elemento del concepto de responsabilidad arriba citado, tenemos la relación de causalidad entre la conducta desplegada, ya sea de acción u omisión y el daño o perjuicio. Los daños y perjuicios que se causen, deben ser consecuencia directa e inmediata de la conducta ilícita, y no presentarse como consecuencia indirecta o mediata. Prueba de ello lo tenemos en lo ordenado en el artículo 2210 del Código Sustantivo Civil vigente para el Distrito Federal, al sostener: “Los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación, ya sea que se haya causado o que necesariamente deban causarse”.

Continuando con el mencionado autor, por lo que respecta restituir las cosas al estado jurídico que tenían, indemnizar significa dejar sin daño; el vocablo se forma de “*in*” sin, y “*damnum*” daño; indemnizar es volver las cosas al estado que tenían antes del daño. El artículo 1915 del código aludido determina: “La reparación del daño debe consistir en el restablecimiento de la situación anterior a él y cuando ello sea imposible, en el pago de los daños y perjuicios”.

Ernesto Gutiérrez y González, en su obra continúa diciendo: “Solo que no sea posible volver las cosas al estado que guardaban, entonces se paga en dinero el importe de los daños y perjuicios” ³¹.

Ahora bien, en tratándose de la persona imputable o autora de la acción u omisión, ésta es considerada por el marco jurídico aplicable para que soporte la reacción del ordenamiento legal ante el hecho dañoso. El perjudicado por la conducta ilícita solo tiene que probar que

³⁰ Cfr. MARGADANT S., Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano, Duodécima edición, Esfinge, México, 1983, pág. 364.

³¹ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Ob. Cit., pág. 464.

la conducta dañosa le es imputable al autor del hecho ilícito para, que sobre éste recaiga la responsabilidad por la reparación, a menos que pruebe si hay, una causa excluyente de responsabilidad.

La responsabilidad por el hecho ilícito llevado a cabo por la persona autora del mismo, recae normalmente en quien verifica la conducta, esto es, el líder sindical, la responsabilidad aplica cuando una persona a su cuidado o a una cosa que posee es el conducto por el que se genera el daño.

Para que se genere la responsabilidad, por morosidad es sólo aplicable a la proveniente del hecho ilícito de violar una obligación *lato sensu* previa, ya sea contractual, o proveniente de una declaración unilateral de voluntad.

Néstor de Buen comenta que el concepto ha sido recogido con especial énfasis por la doctrina alemana donde es entendida como uno de los elementos de la obligación, el *haftung*, para, en alguna de sus acepciones significar “el estado de sumisión de un objeto a la agresión del acreedor”³².

El concepto de responsabilidad se asocia, según Mazeaud y *tunca* la idea de daño y de perjuicio. “Para que exista responsabilidad civil se requiere un daño, un perjuicio; en consecuencia una persona que sufre, una víctima”³³.

La responsabilidad presupone un acto jurídico o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinen el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios.

Cuando la responsabilidad tiene su fuente en un negocio jurídico, necesariamente es el resultado del incumplimiento de una deuda (entendiendo por deuda la obligación de dar, hacer o no hacer que asume el sujeto pasivo de la relación obligacional). Puede también derivar de un acto jurídico (delito) o de un acontecimiento fortuito

³² DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena edición, Porrúa, México, 1994, pág. 578.

³³ *Ibidem*. pág. 579.

(accidente de trabajo). En todos los casos de responsabilidad surge como consecuencia de la realización de una hipótesis normativa”³⁴ .

Podemos concluir, con los criterios de los autores arriba citados, que la conducta atribuible a la persona autora de los mismos es susceptible de iniciar un juicio de responsabilidad civil, penal, sindical e incluso laboral sin que una de ellas impida que se configure otro tipo de las mencionadas.

Baste por el momento tener en claro la vinculación jurídica que pueden tener los líderes de los trabajadores con la responsabilidad de sus actos, no sin antes hacer un estudio cronológico de los hechos que contribuyeron a la concepción del sindicato, el cual es abordado en el capítulo siguiente.

³⁴ Idem.

CAPÍTULO 2

RESEÑA HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS

2.1. En el Mundo.

Los sindicatos tienen su origen en la necesidad que tienen los hombres para obtener del esfuerzo de todos los beneficios que en el ámbito individual jamás hubiesen podido alcanzar, por ello es que se plantea la conveniencia de formar conglomerados que expresan en contra de las condiciones en que se encuentran laborando, lo cual trae consigo, al correr del tiempo, transformaciones sociales y jurídicas, y estas a su vez el equilibrio de los factores de la producción, entre capital, trabajo y la justicia social, principios que se contienen en los ordenamientos legales de todo país que se digna de ser respetuoso de esta libertad de asociación profesional.

Por considerarlo indispensable para la mejor comprensión del particular nos permitimos hacer un breve análisis de algunos aspectos que nos han llamado la atención al desarrollar el capítulo histórico, y que a criterio de algunos tratadistas conforman la cuna de la institución que venimos analizando.

En la antigua India existían asociaciones, corporaciones “*Sreni*” de agricultores, de banqueros y de artesanos; debido a la inflexible división de castas; en el Código de Manú está explícitamente afirmado que la rigurosa división en castas es en la India casi una necesidad para mantener intactas y puras las diversas razas y gentes ³⁵.

En Grecia, en el digesto de Justiniano, se cita un pasaje de una obra del jurisconsulto Gayo escrita en comentario de la Ley de las XII Tablas, este pasaje se refiere a una Ley de Solón que autorizaba las asociaciones profesionales “*Hetairas*” a establecer su reglamento

³⁵ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, México, 1993, pág. 21.

interno, cuya eficacia reconocía mientras no se contraria a las leyes del Estado ³⁶.

En Roma tuvieron desarrollo las asociaciones llamadas “*Collegia Opificum*” cuyo origen se duda si fueron debidos a Numa Pompilio o Servio Tulio ³⁷.

Los *Collegia* no eran sino los colegios o las corporaciones de los artesanos que se aceptaron por los romanos y que tuvieron como finalidad principal establecer un vínculo de fraternidad profesional y religioso para poner fin a la división entre romanos y sabinos. Cabe mencionar que en los colegios, principalmente a su inicio tenían un carácter religioso y mutualista que profesional y las razones no solo se encuentran en las condiciones raquíicas del trabajo, sino especialmente por el desprecio que sentían los romanos por las labores manuales que consideraban como exclusiva para los esclavos. Los colegios que merecen una mención especial son los carpinteros, trabajadores de cobre y bronce y de los tañedores de flauta y cuerpo, ello se debe a que la actividad profesional a que se dedicaban era considerada de orden público, pues tenían la importancia para la guerra ³⁸.

Continúa manifestando Ruprecht que en virtud de las constantes guerras que aumentaron el número de esclavos fueron perdiendo importancia profesional por el desplazamiento de los esclavos.

Sigue sosteniendo que la emancipación de los esclavos y la consiguiente difusión del trabajo libre, así como la propagación de la idea cristiana sobre la dignificación del trabajo, favoreció considerablemente el desenvolvimiento del corporativismo en Roma. Los colegios se multiplicaron y este acontecimiento determinó un cambio radical de trato por el poder público, que se tradujo entre ellos, de gozar de jurisdicción especial, tener personalidad civil, con facultad de poseer bienes y entablar acciones ante los tribunales de justicia.

³⁶ Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980, pág. 20.

³⁷ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 23.

³⁸ Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., págs. 21 y 22.

Los colegios romanos se regían por una Asamblea General y por un Comité de Oficiales designados por aquella. Cada colegio elegía un protector (patrones), similar al que los municipios vivieron durante la República que ordinariamente recaía en un personaje rico e influyente

³⁹

Estos precedentes, consideramos, no son antecedentes del sindicato o al menos directo, dado que la conciencia de clase no perneaba en las personas que integraban las agrupaciones en mención. Ciertamente existían diferencias sociales y económicas al igual que injusticias, por la inequitativa distribución de la riqueza, situación que no es privativa de un solo país o continente, estas diferencias desembocaron en rebeliones, dato que no es suficiente para tener por aceptado el surgimiento o existencia de un sindicato.

2.1.1. Revolución Industrial Inglesa.

El desarrollo o los estadios por los que transcurre el sindicato son tres a saber: el de la represión, el de la tolerancia y finalmente el de reglamentación, mismos que mencionaremos a lo largo del presente capítulo.

Héctor Santos nos comenta en su obra intitulada Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo que: “Las corporaciones inglesas comenzaron a resquebrajarse con la desaparición del deber de adherirse a alguna de ellas, para desempeñar las diversas profesiones o artes, así como la creación de industrias independientes, durante el reinado de Isabel I (1562). Dicho proceso se acentuó con la disolución de las corporaciones de los fabricantes del calzado, en el año de 1753, y, en general, ante la insuficiencia de dichos organismos para colmar las exigencias de los asalariados” ⁴⁰.

A lo anterior cabe sumar la gran concentración de población rural en los centros de trabajo, la insuficiencia salarial, las jornadas

³⁹ Cfr. Idem.

⁴⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Ob. Cit., pág. 25.

excesivas, la incontrolada explotación; entre otras razones gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales.

En un principio estas organizaciones actuaron aisladamente y en forma desarticulada; pero, progresivamente, se fueron consolidando, hasta constituir un frente de reivindicación obrera. Ante la amenaza de las estructuras vigentes y las consecuencias de las guerras napoleónicas, se suprimió duramente la libertad sindical, mediante la promulgación de las Leyes de Asociación de 1799 y 1800, que prohibieron, bajo penas muy severas, la creación de todo tipo de asociación profesionales ⁴¹.

Es precisamente con la Ley Inglesa de Francis Place, que dio inicio esta época llamada de la tolerancia debido a que existió una condescendencia para la asociación profesional, la creación y la huelga. Sin embargo, no se trataba de derechos absolutos de los trabajadores, habida cuenta que los patronos podían, en caso de huelga, emplear nuevos hombres y solicitar el empleo de la fuerza pública para los casos de intento de afectar las actividades de la fábrica.

Ya desde inicios del siglo XIX, en Inglaterra, se comienzan a escuchar las voces de protesta del socialismo utópico (llamado así por Marx y Engels en el Manifiesto Comunista de 1848) del que formaba parte Robert Owen, quien propugnó porque el trabajo se reglamentara en su aspecto técnico, codificándolo internacionalmente ⁴².

Él mismo luchó para hacer adeptos de las *Trade-Unions*, marcando la pauta para que en 1824, el Parlamento Inglés reconociera la existencia, aunque no la personalidad, a las asociaciones profesionales ⁴³.

⁴¹ Cfr. Idem.

⁴² Cfr. Ibidem. págs. 28 y 29.

⁴³ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 21.

2.1.2. Lucha de Clases Francesa.

La Revolución Francesa, al igual que los sindicatos compartían ideales como la libertad e igualdad del hombre, mas, sin embargo, existían insuficiencias de ordenamientos de carácter civil y mercantil que regulara las relaciones de trabajo entre los obreros y la burguesía, aunado a ello se agrega el auge de la revolución industrial que trae como consecuencia la necesidad de sociedades de socorro mutuo ante los maltratos que proferían a los trabajadores.

Reynold Gutiérrez, en su obra intitulada *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*, nos comenta que: “Todo da comienzo con la promulgación de la Ley Chapelier en la Asamblea Constituyente el 14 de junio de 1791, cuando en la *Comuna* de Paris (el gobierno municipal, en un principio provisional, institucionalizado por decreto del 21 de mayo de 1790) trató de impedir por todos los medios, legales o ilegales, las reuniones de los trabajadores y, al no tener éxito, decide solicitar una ley de la Asamblea en la que declare ilícita la asociación de trabajadores. Dicha ley entre otras cosas, prohíbe la asociación profesional y declara ilícita toda coalición encaminada a fijar mejores condiciones de trabajo” ⁴⁴.

Por considerar de gran trascendencia el texto del artículo 1° y 2° de la disposición legal, en comentario del citado Reynold Gutiérrez, transcribimos dichas disposiciones, pues se encuentra plasmado el espíritu contrario a la libertad sindical.

“Artículo 1°.- Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.

Artículo 2°.- Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registro, tomar

⁴⁴ Ibidem. págs. 18 y 19.

acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes”⁴⁵.

El Código Penal francés, acorde con lo dispuesto en la Ley arriba citada, condena la igualdad del hombre frente a la ley al disponer en su artículo 414 que “sería castigada con prisión de uno a tres meses toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender o impedir, o encarecer el trabajo...”. Por otra parte en el artículo 415 del mismo código señalaba “el castigo de prisión de diez días a un mes y multa de doscientos a mil francos, a la coalición de patronos para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios...”⁴⁶.

Mario de la Cueva sostiene que “son tres los acontecimientos que habrían de preparar la ruta para la historia humana: La Ley inglesa de Francis Place, del año 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga; la publicación del Manifiesto Comunista y la Revolución Francesa de 1848”⁴⁷.

2.1.3. Movimiento Obrero Internacional.

La internacionalización del movimiento sindical se ha manifestado de diversas maneras. Ya sea directamente por lo sindicatos de dos o más países, por convenios celebrados por los gobiernos o por la obra de la Organización Internacional del Trabajo.

La primera manifestación fue en Londres el 28 de septiembre de 1864, en que se reunieron obreros de diversos países, con la intervención de Carlos Marx que fuera su inspirador ideológico. Quedó así constituida la Primera Internacional, la que en 1866 realizó el Primer Congreso Internacional Obrero en Ginebra⁴⁸.

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ Ibidem. págs. 19 y 20.

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit., pág. 205.

⁴⁸ Cfr. Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980, pág. 34.

Freyre Rubio retoma las aseveraciones de Vicente Lombroso Toledano, en su obra de éste último “La Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano”, al sostener sobre el particular que son primero los llamados socialistas utópicos los que denuncian la injusticia social que engendra el sistema el sistema capitalista de producción. Su análisis es correcto; pero en donde falla es en el planteamiento de los medios para la transformación de la sociedad capitalista a socialista. Los socialistas utópicos reconocen todos los signos externos de la desigualdad social, y en vez de combatir las causas de dicha desigualdad proponen una alternativa ideal de asociación, solidaridad, igualdad, armonía y felicidad, que ha de nacer en un régimen de explotación, pero sin entrar en un conflicto con él.

Continúa sosteniendo éste autor que casi paralelamente a los socialistas utópicos, aparece en la corriente anarquista que habría de tener una gran importancia en las luchas de la clase obrera en algunos países, hasta principios del siglo XX y que sigue teniendo significación, no ya como doctrina que preside a los sindicatos, sino como una supervivencia de su filosofía, aún en países en los cuales la organización llamada libertaria ha desaparecido por completo.

Más aún para Freyre es otra doctrina sobre la sociedad capitalista, coetánea al socialismo utópico y al anarquismo –el materialismo histórico-, que surge como consecuencia del desarrollo de la industria y de la transformación del pensamiento idealista y de la concepción materialista y mecánica del mundo y de la vida social. La formularon Carlos Marx y Federico Engels, quienes deducen de ella las leyes que rigen el proceso de la sociedad humana –materialismo histórico- y de las que gobiernan el régimen capitalista –economía y política-; trazando al mismo tiempo, el camino para el paso del capitalismo al socialismo, mediante la toma del poder por la clase obrera. La instauración de la dictadura del proletariado para liquidar la dictadura de la burguesía y hacer posible la construcción del nuevo sistema de vida social.

Finaliza dicho autor que con la aparición del socialismo científico, el socialismo utópico desaparece de la escena del pensamiento político, no así el anarquismo que desarrollado en Europa tendría influencia posteriormente en la promoción y formación de las primeras organizaciones sindicales en Iberoamérica como es el

caso del Círculo Socialista internacional en Buenos Aires, en 1879 y la Federación Regional Obrera Argentina en 1901 ⁴⁹.

Podemos, sin menospreciar el trabajo de ambos autores -Freyre Rubio y Alfredo Ruprecht-, corroborar el precedente del sindicalismo que nos ocupa por ser de gran trascendencia el fundamento de nuestras aseveraciones vertidas en el presente capítulo.

2.1.4. Derecho Laboral en los Estados Unidos de Norteamérica.

La libertad de asociación, entendida como consecuencia necesaria de la reunión pacífica, se encuentra reconocida por la Constitución nacional de Estados Unidos de 1787. La independencia norteamericana con respecto a Inglaterra, se produce en los primeros años de la Revolución Industrial; pero ya, en los territorios del norte de la excolonia había prendido cierto industrialismo, como algunos fenómenos económicos y sociales asimilables a los registrados en Inglaterra, aunque con virulencia menor por las mayores riquezas agrícolas y por la menor densidad de población del país que surgía a la independencia ⁵⁰.

La expansión comercial interior de los Estados Unidos, en su marcha hacia el Pacífico y los inmensos territorios que le arrebatarían a México, junto con el impulso industrial de las ciudades de la costa atlántica, surgieron la formación de los primeros sindicatos norteamericanos denominados *Trade Uniones*, al igual que los ingleses. En todo momento se consideraron sociedades legalmente constituidas, que conocen fluctuaciones de auge y de crisis sindical, inversamente a la prosperidad agrícola y fabril del nuevo Estado; es decir, con la abundancia de trabajo y los mejores salarios, las preocupaciones obreristas se atenuaban, para reforzarse cuando la ocupación se tornaba problemática y el salario escaso ⁵¹.

⁴⁹ Cfr. FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, UNAM, México, 1999, pág. 28.

⁵⁰ Cfr. CABANELLAS TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Ob. Cit., págs. 288-290.

⁵¹ Cfr. Idem.

Hacia 1830, las agrupaciones obreras se resuelven intervenir activamente en política, tanto en las elecciones municipales como en las de los distintos Estados federados. Lograron éxitos iniciales hasta asumir el poder Jackson, demócrata, que accedió a casi todas las demandas de los trabajadores, cifradas entonces y allí en la supresión de la prisión por deudas, en la responsabilidad patronal y por los salarios adeudados y en la educación pública gratuita ⁵².

Al promediar el siglo XIX, las reivindicaciones obreras de los trabajadores norteamericanos se diluyen en buena parte por la tentación y la realidad frecuente de convertirse en colonos, casi siempre gratuitamente, de las fértiles tierras que se iban poblando en el Lejano Oeste ⁵³.

La Guerra de Secesión (1861-1865), a más de su trascendencia racial y política va a tener una magna repercusión económica y social. Los productos del centro del país y del Oeste cercano, que se exportaba hasta entonces por el Missisipi, se desvían hacia los puertos del Atlántico, por encontrarse los del Golfo de México en poder de los separatistas meridionales. Esa necesidad comercial llevó una febril construcción de ferrocarriles, a más del impulso industrial que las necesidades bélicas imponían. Concluidas las hostilidades, los patrones formaron un frente único contra las *Trade Uniones*, que ya tenían cierto carácter nacional. Dentro de ellas, los sindicatos más poderosos y respetados, respectivamente por su actividad esencial para el comercio y para la industria, fueron los constituidos por los ferroviarios y por los moldeadores de hierro. Por el contrario la organización obrera integrada por zapateros, con el nombre de "*Orden de los Caballeros de San Crispín*", no pudo resistir la etapa de transición de los pequeños talleres a las grandes fábricas ⁵⁴.

La firmeza del sindicalismo norteamericano de la época se revela porque su cohesión le dio universalidad obrera a la aspiración de la jornada de ocho horas y condujo a la implantación generalizada y subsistente del Primero de Mayo como día de fiesta para los trabajadores.

⁵² Cfr. Idem.

⁵³ Cfr. Idem.

⁵⁴ Cfr. Ibidem. pág. 289.

Si un hombre produce a otro un daño físico tal, que el golpe le causa la muerte, llamamos a eso homicidio: (sic) si el autor supiera de antemano, que el daño va ser mortal, llamamos a su acción asesinato premeditado. Pero si la sociedad reduce a centenares de proletarios a un estado tal que, necesariamente, caen víctimas de una muerte prematura y antinatural, de una muerte tan violenta como la muerte por medio de la espada y de la maza; si se impiden a millares de individuos las condiciones necesarias para la vida, si los coloca en un estado en que no pueden vivir, si los constriñe, con el brazo fuerte de la Ley, a permanecer en tal estado hasta la muerte, muerte que debe ser la consecuencia de ese estado: (sic) si esa sociedad sabe, y la sabe muy bien, que esos millares de individuos deben caer víctimas de tales condiciones y, sin embargo, deja que perdure tal estado de cosas, ello constituye, justamente, un asesinato premeditado, como la acción de individuo, solamente que un asesinato más oculto, más pérfido, un asesinato contra el cual nadie puede defenderse, que no lo parece, porque no se ve al autor, porque es la obra de todos y de ninguno, porque la muerte de la víctima parece natural y porque no es tanto un pecado de omisión. Pero no deja de ser un asesinato premeditado”. Esta afirmación de Federico Engels apareció probada, con abundante documentación –inclusive con testimonios tomados de documentos oficiales- en 1845, en Nueva York la edición de la obra de Engels. (“La situación de la clase obrera en Inglaterra”), se publicó por primera vez en 1885 ⁵⁵.

Un año después culmina, en Estados Unidos, la lucha por la jornada de ocho horas. Antes del crimen de mayo, Chicago –donde dominaba el estilo de vida capitalista- ya era ciudad de mártires. Muchos obreros partían hacia el trabajo a las cuatro de la mañana y regresaban a las siete u ocho de la noche o aún más tarde, de modo que jamás veían a sus hijos y mujeres a la luz del día. Su trabajo se acumulaba en las manos de los patronos (Chicago ya era la segunda ciudad de los Estados Unidos), mientras miles de obreros carecían de lo más indispensable para una vida decorosa.

Se formaban grupos de trabajadores para luchar por las ocho horas de trabajo y los “*Caballeros del Trabajo*” declaran, en 1874, que

⁵⁵ Cfr. CHIFFLET, Guillermo. Los Mártires de Chicago, Rel-Vita, Uruguay, 2003, pág. s/n.

se esforzarán en obtener sus demandas mediante la negativa a trabajar más de ocho horas ⁵⁶.

La conciencia obrera avanza y consolida el método: ahora la lucha por las ocho horas aparece ligada, otra vez, a la idea de la huelga general. Los conflictos se suceden alternándose con derrotas obreras. En 1877 en Pittsburg, se detienen los ferrocarriles, sus obreros exigen las ocho horas. La huelga se prolonga, pero finalmente triunfan los que cuentan con el respaldo de las armas e imponen la paz del régimen. Los obreros son vencidos ⁵⁷.

En noviembre de 1884, en el Congreso de la AFL (Federación Americana del Trabajo) se reconoce el fracaso de las gestiones ante las organizaciones políticas y como consecuencia, muchos militantes obreros sostienen que se obtendrá más por presión sobre los patrones. Se abre camino a la idea de una acción sindical unánime. Finalmente las organizaciones de trabajadores de Estados Unidos y Canadá resuelven, en 1884, que la duración de la jornada desde el primero de mayo de 1886 será de ocho horas. Y se recomienda a las organizaciones sindicales hacer promulgar leyes acordes con esta resolución a partir de la fecha establecida, invitándose a participar en el movimiento a los “*Caballeros del Trabajo*” ⁵⁸.

Más allá de la explotación, la unidad en la decisión de luchar enciende la esperanza de los trabajadores; aquella es una primavera de la fraternidad, se preparan folletos, periódicos, mítines explicándose los motivos de la lucha, que avanza en la conciencia de la clase obrera. En la primavera de 1885 la *Fraternidad de Carpinteros y Ebanistas de Chicago* anuncia que el tres de mayo comenzará la jornada de 8 horas, sus integrantes se comprometen a paralizar el trabajo de todos los talleres en los que no se aplique la jornada de ocho horas. Se extienden las huelgas a veces acompañadas de enfrentamientos con las fuerzas del orden ⁵⁹.

El primero de mayo de 1886 las manifestaciones confirman la voluntad obrera: Ocho horas de reposo. Ocho horas para la

⁵⁶ Cfr. Idem.

⁵⁷ Cfr. Idem.

⁵⁸ Cfr. Idem.

⁵⁹ Cfr. Idem.

educación. A partir de hoy ningún obrero debe trabajar más de ocho horas por día. Obreros de la construcción, ebanistas, barnizadores obtienen la jornada de ocho horas sobre la base del salario mínimo ⁶⁰.

La jornada fue sangrienta en Milwaukee, donde el movimiento creció con fuerza extraordinaria. Las autoridades enviaron refuerzos policiales, hubo choques, una descarga de fusilería alcanzó a manifestantes obreros; desde una columna responden con piedras. Mueren nueve obreros.

En Chicago, el tres de mayo la jornada es mayor. La realidad de esta ciudad era todavía más crítica, a pesar de sus luchas los obreros vivían en peores condiciones; trabajaban de catorce a dieciséis horas por día, carecían de alojamiento, el costo de vida abrumaba los salarios. La generalidad de los empleadores tenía mentalidad de caníbales. Los periódicos afirmaban que era necesario curar a los trabajadores de su orgullo. El *“Chicago Tribune”* dijo: *“la presión y los trabajos forzados son la única solución para la cuestión social”*.

Los trabajadores de Chicago respondieron en gran número al llamamiento de sus organizaciones. Días después del primero de mayo quedaban aún 35 a 40 mil huelguistas. Otros sectores enfrentaban el cierre patronal o el despido. La fábrica de máquinas McCormick despidió a 1200 obreros reemplazándolos parcialmente por rompehuelgas.

El tres de mayo los huelguistas fueron a la salida de la empresa para escarnecer a los amarillos. Allí estaban empleando para reducir el número de huelguistas a las mismas víctimas desesperadas por el hambre. Hubo choques con la policía, hubieron muertos y heridos, todos obreros. Se convoca al pueblo al mitin de protesta en Haymarket: la plaza del mercado de heno. A último momento la manifestación toma carácter pacífico, recomendándose a los trabajadores que concurren sin armas.

Cuando la multitud se retiraba irrumpió la policía y atacó a los manifestantes. Una bomba calló entre las filas policiales y dos agentes

⁶⁰ Cfr. Idem.

mueren en el acto; seis más tarde. La policía dispara sobre la muchedumbre, caen cincuenta, muchos heridos de muerte.

Algunos líderes son aprehendidos y enjuiciados, entre ellos cabe mencionar Arbeiter, Spies, Bielden, Neebe, Fischer, Chwab, Lingg, Engel. El proceso será una farsa en cuya virtud primeramente se erigió un jurado adicto a los patronos. Luego el ministerio público preparó falsos testimonios. No había la menor participación de los inculcados en el atentado. El 2 de septiembre del propio año la Suprema Corte no aceptó anular la sentencia por vicios de forma ⁶¹.

Así luego del eclipse de las *Trade Uniones* de 1840 a 1855, cuando resurgieron, el panorama de las asociaciones obreras se mostró dividido en tres los trabajadores que volvieron a nutrir aquellas agrupaciones, más bien calificados o técnicos, y la corriente que se incorporó a la denominada *Orden de los Caballeros del Trabajo* (*Knights of Labor*), de carácter nacional, y que cada localidad grande o mediana, reunía a los trabajadores, sin distinción de oficios. Este movimiento laboral culmina hacia 1886, en que llega a superar el millón de afiliados, como consecuencia de varias huelgas de ferroviarios subalternos, de obreros de los frigoríficos y de telégrafos, que habían representado otros tantos éxitos sindicales ⁶².

En los años inmediatos no mejoró precisamente el panorama sindical norteamericano, por la lucha interna de la clase trabajadora entre los partidarios de las *Trade Uniones* y de los *Caballeros del Trabajo*. Además contra una y otra entidad, habían formado un frente único las clases alta y media: Los industriales, los comerciantes, los hacendados rurales y no pocos empleados ⁶³.

La lucha intrasindical terminó con la victoria de las *Trade Uniones*, dirigidas por Samuel Gompers, que 30 años después sería uno de los artífices de la OIT. El nombrado dirigente y otros activos colegas, para consolidar la fuerza del asociacionismo obrero, se decidieron, en 1887, por crear la *Federación Americana del Trabajo*, denominación que es algo excusable lo de “Americana” por no referirse tan sólo a los

⁶¹ Cfr. Idem.

⁶² Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Ob. Cit., pág. 290.

⁶³ Cfr. Idem.

norteamericanos, sino a los estadounidenses y a los canadienses, porque la entidad agrupaba a trabajadores de una y otra nación ⁶⁴.

En 1890, en virtud de la *Sherman Act*, se reafirmaron explícitamente, mediante esa medida legislativa los derechos de asociación de los sindicatos obreros. Las federaciones de sindicatos se rigen por una ley federal del año de 1896 ⁶⁵.

La recién fundada Federación Americana del Trabajo (*American Federation of Labor*) inculcó una conciencia de clase a las agrupaciones de trabajadores, pero con la afirmación de su apoliticismo y su preocupación exclusiva para obtener mejoras laborales para sus afiliados. Como normas adoptó ésta: a) un solo sindicato para cada oficio, con exclusión de dualismo o pluralidad sindicales; b) quedan excluidos de la organización los trabajadores autónomos e individuales ⁶⁶.

Uno de los éxitos sindicales de mayor importancia se registró en 1897 cuando el sindicato minero "*United Mine Workers*" triunfó en una huelga y logró el reconocimiento sindical, la jornada de ocho horas, el empleo obligatorio de trabajadores afiliados a tal asociación, un contrato colectivo y el descuento por los patronos, a los trabajadores, de la cuota mensual destinada al sindicato. Tal régimen subsistió, con renovaciones salariales en conferencias periódicas, hasta después de la Primera Guerra Mundial ⁶⁷.

La situación no fue tan favorable para otros sindicatos, que encontraron enconada oposición patronal, hostilidad parlamentaria y resistencia judicial.

Dentro de las etapas posteriores hay que señalar la colaboración que en el esfuerzo bélico de 1917 y 1918 prestaron los sindicatos norteamericanos, al servicio de la unidad nacional, en la causa contra el imperialismo germánico, y en especial, por la odiosidad suscitada por la guerra submarina; la frustración de las huelgas metalúrgicas de 1919; la dura crisis iniciada en 1929 a la que pone fin la política del

⁶⁴ Cfr. Idem.

⁶⁵ Cfr. Idem.

⁶⁶ Cfr. Idem.

⁶⁷ Cfr. Idem.

optimismo económico con que se inauguró la presidencia de Roosevelt. A esta época corresponde la ley de 1933 sobre reconstrucción industrial (N.I.R.A.) que removió ciertos obstáculos de 1890 sobre sindicación de trabajadores, pero que fue tachada de inconstitucional en 1935 ⁶⁸.

Ante esta resolución judicial se dictó la *National Labor Relation Act*, que trata de asegurar la leal competencia entre empresarios y trabajadores, cuyas asociaciones profesionales pueden pactar convenios colectivos de trabajo. Esta nueva norma legal es conocida como *Ley Wagner* ⁶⁹.

Con el correr de los años, la *Federación Americana del Trabajo*, que había ejercido un monopolio sindical de hecho en los Estados Unidos, tuvo que enfrentarse con el Comité de Organización Industrial (*Committee of Industrial Organization*), que agrupa a los trabajadores de la misma industria, calificados o no, en contraposición de los sindicatos de oficios y de trabajadores calificados, propios de la Federación. Desde 1936 adquirió considerable impulso este comité y ha llegado, incluso a superar el número de afiliados de la organización rival ⁷⁰.

2.2. En México.

Si se acepta que el sindicalismo es la teoría y práctica de movimiento obrero encaminado a la transformación de la sociedad y del Estado, se debe afirmar necesariamente que aquel como expresión del movimiento tiene igual meta y para ello es necesario que se encause dentro de determinada corriente sindical-obrera lo que lleva a la finalidad planteada.

Con la conquista de Anáhuac, la dominación española trató en el transcurso de 300 años de borrar todo vestigio de organización

⁶⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit., pág. 290.

⁶⁹ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Ob. Cit., pág. 290.

⁷⁰ Cfr. Idem.

político-social del pueblo sometido, implantando costumbres y usos traídos de España; un sistema de producción y un concepto de propiedad distinto al conocido anteriormente.

En la Nueva España existieron los gremios o corporaciones como consecuencia del sistema imperante en Europa y España aunque modificados por la política económica, así como por la subordinación total de las colonias al absolutismo de los reyes. El régimen corporativo europeo nació por necesidades naturales, en tanto que en la Nueva España se impulsó por el poder político. Estas diferencias y otras de menor importancia le dieron características a las corporaciones de la Nueva España, pero fuera de estos excepcionales gremios surgieron los mismos lineamientos que tuvieron las corporaciones europeas ⁷¹.

Lo que es incuestionable es que los gremios de la Nueva España regularon la economía, las relaciones de trabajo en la colonia; de los más importantes que se tienen antecedentes, destacan las Ordenanzas de Minería, Los del Gremio de Sombreros, Los del Gremio de Panaderos, Los de Hilados y Tejidos y muy especialmente a las Ordenanzas en el Nobilísimo Arte de la Platería ⁷².

Continuando con Mario de la Cueva, tenemos que en la postrimerías de la Colonia, los gremios casi desaparecieron y así encontramos que en la Ordenanza de 5 de junio de 1873 se dispuso que las fraternidades y gremios deberían de transformarse en casas de socorro y aprovisionamiento de materias primas para las artes y oficios, y la de primero de marzo de 1789 que dispuso que cualquier persona podría dedicarse al oficio que mayor le conviniera estando supeditado únicamente a demostrar su eficacia.

⁷¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit., pág. 246.

⁷² Cfr. Idem.

2.2.1. Movimiento Obrero en la Revolución.

Retomando a Mario de la Cueva, podemos sostener que al sobrevenir la independencia de la Colonia, ésta arrastró con el lastre de las instituciones jurídicas en materia del trabajo, y todavía en el año 1857 se encontraban en los trabajos de platería, aunque prácticamente habían desaparecido; podría citarse la Constitución de Apatzingan de 1814 en la que se establecía que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibida a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública” ⁷³.

Rodolfo Cepeda Villareal sostiene que la doctrina social católica influyó entre nosotros en el desarrollo y evolución de la asociación profesional, y así se consigna que la celebración del Primer Congreso Católico Mexicano, celebrado en la ciudad de Puebla del 20 de febrero al 1° de marzo de 1903; el Segundo Congreso se llevó en la ciudad de Morelia; el Tercero en la ciudad de Guadalajara en el año de 1906; y el Cuarto en la ciudad de Guadalajara en 1909, posteriormente tiene lugar la importante Gran Dieta de la Confederación Nacional de Círculos Católicos Obreros que se reunieron en Zamora del 19 al 23 de enero de 1913, en donde se puso de manifiesto el firme desarrollo y encauzamiento del Movimiento Obrero en México. Por último es digno de mencionarse la Gran Jornada Social de las Vanguardias que se efectuó en Guadalajara en marzo de 1913 ⁷⁴.

El referido tratadista continúa manifestando que en el año de 1907 se formó una organización obrera libre de tipo gremial llamada “Circulo de Obreros Libres de Veracruz” la que tenía como finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores. Esta agrupación en el año de 1907, solicitó de sus patrones determinadas mejorías, en lo que no estuvieron de acuerdo los patrones, motivó una huelga que estalló en la ciudad de Puebla y se extendió al estado de Veracruz, culminando con un paro en la fábricas de hilados y tejidos en toda la República ⁷⁵.

⁷³ Idem.

⁷⁴ Cfr. CEPEDA VILLAREAL, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo, “Primera Parte: Sindicatos”, México, 1960, págs. 28 y 29.

⁷⁵ Cfr. Idem.

Finalmente Cepeda Villareal, grosso modo, refiere que el 5 de enero de 1907 el entonces Presidente de la República, Porfirio Díaz dictó un laudo en el conflicto obrero, en virtud el cual los trabajadores obtuvieron el reconocimiento del derecho de huelga y de asociación profesional ⁷⁶.

Juan B. Clímént Beltrán, en su obra titulada Derecho Sindical, al exponer la huelga de Cananea y Río Blanco sostiene: “Ante esta situación los trabajadores pidieron el arbitraje del presidente de la República, y cuando se suponía que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario, vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de doce horas diarias para los niños, salarios exiguos y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales” ⁷⁷.

Afirmación ésta última que viene a contradecir a la que le precede, más, sin embargo, lo que sí podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, es que el resultado fue el gran número de trabajadores muertos por la lucha de sus derechos sociales y, que una vez más viene a confirmar que las garantías con que cuentan los proletariados no es una concesión graciosa a título gratuito para los obreros sino una conquista laboral.

En Año de 1911, se fundó la Confederación Tipográfica de México, la que posteriormente llegó a ser la Confederación Nacional de Artes Gráficas, la que unida con la Unión de Canteros y Albañiles de México, llegó a constituir en el año de 1912, la Casa del Obrero Mundial ⁷⁸.

Al amparo de la Casa del Obrero Mundial, surgieron varias organizaciones gremiales de trabajadores, siendo las principales: la Unión Minera Mexicana, los alijadores de Tampico, la Confederación de Obreros del Estado de Veracruz, la Confederación del Trabajo de Torreón que en el Año de 1918 fue punto de partida de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) ⁷⁹.

⁷⁶ Cfr. Idem.

⁷⁷ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, Ob. Cit., pág. 48.

⁷⁸ Cfr. Idem.

⁷⁹ Cfr. Idem.

La casa del Obrero Mundial tuvo como fin promover la formación y desarrollo de la organización profesional. Entre sus actividades debe hacerse mención el patrocinio del Congreso Obrero de Veracruz en el mes de febrero de 1916, en donde ya se deja ver un asomo de la influencia de la doctrina socialista, las conclusiones llegaron después de crearse la Confederación del Trabajo de la República Mexicana, se tomó el acuerdo de aceptar la lucha de clases, la socialización de los instrumentos de producción y la acción directa como procedimiento en contra de la clase capitalista. Llevando a la práctica sus principios y sus propósitos promovió una huelga casi general en la Ciudad de México que estalló el 31 de julio de 1916, la cual fue enérgicamente reprimida por el Gobierno del Presidente Venustiano Carranza, originando la desaparición de la citada Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, así como la referida Casa del Obrero Mundial.⁸⁰

2.2.2. Evolución del Derecho Laboral después de 1917.

Héctor Santos Azuela comenta en su obra Derecho Colectivo del Trabajo: “Desatada la vorágine por el control del país, entre la fracciones militares, fue convocado en Querétaro, en 1916, por las fuerzas de Carranzas, un Congreso Constituyente para promulgar una nueva Carta Política Federal. Elegido, discutió y aprobó la Constitución de 5 de febrero de 1917, en cuyo artículo 123 se reconocieron las pautas fundamentales de los derechos Individuales y colectivos del trabajo, así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 se contemplaron el derecho de sindicación, la huelga y el paro, si bien no se hizo alusión a la negociación profesional ni al contrato colectivo del trabajo”⁸¹.

Aprobada la Constitución y disuelto el Congreso, se formó con elementos del sector radical en el mismo, el Partido Comunista Mexicano, en 1919. Igualmente y para generalizar la reglamentación de las relaciones de trabajo en todo el país, se conminó desde la cúpula presidencial, para que todos los Estados de la República,

⁸⁰ Cfr. CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, “Primera Parte: Sindicatos”, Ob. Cit., pág. 31.

⁸¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 61.

promulgaran sus respectivas legislaciones de trabajo, reglamentarias de las bases constitucionales del artículo 123 ⁸².

Con el afán de controlar de manera unitaria, el creciente movimiento obrero, este propició un Congreso Nacional en la ciudad de Saltillo, de donde surgió la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) el 12 de mayo de 1918 y tuvo como Secretario General a Luís Napoleón Morones ⁸³.

Morones pacta en secreto con Álvaro Obregón, quien le permite formar su partido político, el Laborista Mexicano, con el cual inicia el cambio estratégico a la acción múltiple y, así llegó a ser nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo dentro del gabinete presidencial, bajo el compromiso de manipular el movimiento obrero de acuerdo con las consignas del gobierno, mediante corrupción, hostigamientos y manejos demagógicos. Entregó desde la CROM la independencia sindical a los reclamos de los grupos y sectores de la posrevolución ⁸⁴.

Paralelo al proceso de desintegración de las grandes centrales proletarias, el Callismo, tras el trono, elabora en 1929, un código de trabajo, durante el gobierno interino de Emilio Portes Gil, el código en cuestión no fue promulgado, sino que se volvió a revisar bajo la supervisión de Aarón Sáenz e influyó determinadamente, en la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio ⁸⁵.

Este Presidente reprimió con crudeza a la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM), desatando una honda crítica a este proceso de federalización del ordenamiento laboral que limitaba los derechos sindicales y excluía, rotundamente, de los trabajadores al servicio del Estado. A instancia de la CSUM se fundó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, el 15 de junio de 1935, importante bastión de la izquierda y que bajo égida de Lázaro Cárdenas, uniría sus fuerzas con la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) de Lombardo Toledano, para crear a su vez, la

⁸² Cfr. Ibidem. pág. 62.

⁸³ Cfr. Ibidem. pág. 63.

⁸⁴ Cfr. Idem.

⁸⁵ Cfr. Ibidem. pág. 64.

Confederación de Trabajadores de México, el 24 de febrero de 1936⁸⁶.

La política del Presidente Emilio Portes Gil empató con la del movimiento obrero unificado del país y así se creó esta central que entregó la independencia y destino del sindicalismo al control oficial.

Vicente Lombardo Toledano en total contubernio con la política oficial toleró las maniobras de Cárdenas para instaurar el corporativismo sindical; la promulgación de un reglamento de excepción que privó los derechos sindicales a los trabajadores bancarios y también la formación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado que violentaba la libertad sindical.

Se prohijó con Cárdenas la vinculación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) al partido del gobierno, a la sazón, el PRM (Partido de la Revolución Mexicana), creado por éste, para legitimar sus proyectos políticos del futurismo.

Reynold Gutiérrez Villanueva nos comenta en su obra *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*, en alusión a los acontecimientos más importantes desde los años cuarenta hasta la actualidad del sindicalismo que la política del régimen de Ávila Camacho fue de conciliación, y aunque sin llegar a los extremos del Cardenismo, se legisló en forma favorable para la clase obrera. En éste período el movimiento sindical va perdiendo fuerza debido, precisamente, a esa política conciliatoria, a través de pactos de unidad nacional⁸⁷.

En plena guerra mundial, el primero de diciembre de 1940, Manuel Ávila Camacho asumió la Presidencia de la República, adoptó una línea de control obrero para abaratar el mercado de trabajo y favorecer la inversión y la productividad⁸⁸.

Vicente Lombardo Toledano fue sustituido por Fidel Velásquez en la Secretaría General de la CTM, el 2 de febrero de 1941. Así se logró

⁸⁶ Cfr. *Ibidem*. pág. 65.

⁸⁷ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 37.

⁸⁸ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 66.

neutralizar cualquier intención socializante y encajar abiertamente en la política de sumisión institucional hacia el gobierno ⁸⁹.

A finales de la gestión Lombardista, con el apoyo oficial y la promesa de volver a abrir canales democráticos de la CTM, se logró que importantes sindicatos nacionales de industria como el ferrocarrilero, el petrolero, el minero y el de electricistas, retornaran a aquella Central ⁹⁰.

Conseguido el control de las movilizaciones proletarias se logró manejar a voluntad, la opinión de los obreros, durante las elecciones de 1943, a favor del partido del gobierno. Hacia el mes de abril de 1945 se firmó un Pacto de Unidad Obrero-Industrial entre la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria y la Transformación) y la CTM, por el cual se asumía el compromiso de seguir congelando las condiciones generales de trabajo, en aras del abaratamiento de la mano de obra y el estímulo de capitales para la inversión y el fomento industrial ⁹¹.

Durante el régimen de Miguel Alemán ocurren acontecimientos de gran importancia que continúan marcando la pauta en la debilitación de las fuerzas sindicales. Por una parte, ya en esta época, la imagen de Fidel Velásquez comienza a relucir al frente de la CTM ⁹².

Aparece también el conocido “charrismo” que no es otra cosa que una forma de dominación burguesa caracterizada por el uso de las fuerzas armadas del Estado para imponer o mantener los comités sindicales gobiernistas y el reconocimiento legal de estas directrices. La palabra “charro” fue popularizándose dentro del movimiento obrero para significar el líder traidor, corrupto entregado en brazos del gobierno, protegido por la fuerza del Estado, enriquecido con permiso del poder público, a fin de maniatar las luchas de los trabajadores y mantenerlos en la mayor explotación y miseria ⁹³.

⁸⁹ Cfr. *Ibidem.* pág. 67.

⁹⁰ Cfr. *Idem.*

⁹¹ Cfr. *Ibidem.* pág. 68.

⁹² Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 37.

⁹³ Cfr. *Idem.*

Ya a mediados del año anterior (1947), se había reprimido, con violencia, el movimiento sindical de los trabajadores petroleros que exigían la elevación de sus salarios y el mejoramiento de sus insostenibles condiciones de trabajo ⁹⁴.

En la lucha contra el comunismo y la manipulación obrera, el grupo de “los cinco lobitos” (Velásquez, Yurén, Amilpa, Quintero y Sánchez) jugó un papel prioritario en el desgajamiento sindical, usando eficazmente, los recursos de la represión, la antidemocracia y el control. Como respuesta obligada, en marzo de 1947, Valentín Campa y Luís Gómez Cepeda formaron, a partir del sindicato ferrocarrilero, la Confederación Única de Trabajadores. Vicente Lombardo Toledano creó el Partido Popular en 1948 y en 1949 se formó la Confederación Nacional Proletaria ⁹⁵.

Se formó en 1954 la CRT (Confederación Revolucionaria de Trabajadores) propendiente a fortalecer la unidad nacional, fundamentalmente en el aspecto del trabajo, a pugnar por condiciones decorosas de existencia, por el respeto a la huelga, por la democracia sindical, así como por la intervención de la mujer en la dirección y la vida sindical. Inducida por el sistema político, pronto terminó integrándose al PRI ⁹⁶.

Ruiz Cortinez impulsó la creación del Bloque de Unidad Obrera en 1955, que agrupó a las principales centrales sindicales como CTM, Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), Confederación General de Trabajadores (CGT), e inclusive la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado). Se buscó contrarrestar la presión de los sectores obreros inconformes que reaccionaron contra la crisis provocada por los excesos del gobierno precedente ⁹⁷.

La represión masacró a centenares de trabajadores ferrocarrileros y extendió, después, la persecución al magisterio, a los grupos radicales y a todo el rescoldo de poder de resistencia.

⁹⁴ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 69.

⁹⁵ Cfr. Idem.

⁹⁶ Cfr. Ibidem. pág. 71.

⁹⁷ Cfr. Idem.

Al llegar Ruiz Cortinez a la presidencia la burguesía gobernante prosiguió su labor de control produciendo la unificación de ciertas centrales afines, con diferencias personales de dominio y de intereses con la CTM, pero también bajo la influencia y dirección del Estado burgués. En realidad el movimiento sindical no hace mucho durante éste período presidencial ⁹⁸.

Con Adolfo López Mateos en la silla presidencial, el sindicato ferrocarrilero luchaba por el cumplimiento de demandas justas de los trabajadores, ejecutar una disminución en las cuotas sindicales, reestructurar la cooperativa, reformar los estatutos para democratizar la vida interna de la organización y desligar el sindicato del partido oficial fortaleciendo su unidad y espíritu combativo; así como la expulsión de líderes charros del seno de la organización ⁹⁹.

No encontró respuesta favorable a sus pretensiones porque la burguesía exigía una solución terminante, sin complacencias ni dilaciones. Entonces, en un ambiente tenso en donde las amenazas y declaraciones oficiales eran ratificadas por una continua vigilancia policiaca, estalló la huelga, la que de inmediato fue declarada inexistente por las autoridades laborales, y se ordenó el regreso al trabajo; pero los trabajadores se pronunciaron por el paro [sic] hasta no lograr una resolución satisfactoria a sus intereses. Después de largas discusiones, los trabajadores lograron por fin una gran victoria firmándose un nuevo contrato colectivo ¹⁰⁰.

El régimen en turno reformó la legislación laboral, siempre bien contrarrestada y en la cual se protegió la estabilidad en el empleo, la suficiencia del salario y la participación de las utilidades. Se adicionó en 1960, el apartado "B" del artículo 123 Constitucional para regular a los empleados de la Federación y se promulgó en 1962, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ¹⁰¹.

⁹⁸ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 38.

⁹⁹ Cfr. Idem.

¹⁰⁰ Cfr. Idem.

¹⁰¹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 73.

El 1° de agosto de 1964 asumió la Presidencia Gustavo Díaz Ordaz, desde un principio apuntó su intención de agrupar verticalmente al sindicalismo patrio y con energía escarmentadora, reprimió todo brote de reacción obrera ¹⁰².

Para conseguir la neutralización del movimiento obrero en los sucesos del 68, influyó notoriamente la creación del Congreso del Trabajo, organización cupular de tipo corporativo, que agrupa verticalmente, a los principales sindicatos bajo el patrocinio y control del Estado, y que fue fundada, por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el 19 de febrero de 1966. Integró y a la fecha continúa afiliando a la CTM, la CROM y la FSTSE, amén de los más importantes sindicatos nacionales. Se incorporaron a los cuadros, desde su creación, el Bloque de la Unidad Obrera (BUO) que ahí se disolvió y la CNT (Central Nacional de Trabajadores). Con el juego decisivo de la CTM en su destino, el CT colma las consignas del Estado, vinculadas, muy frecuentemente, con las de las organizaciones burocráticas. De esta suerte, con numerosos registros de membrete ostenta ser la agrupación sindical más importante a nivel nacional ¹⁰³.

Díaz Ordaz hizo expedir una Nueva Ley Federal del Trabajo, el 1° de mayo de 1970, se trató de una adaptación, con algunas adiciones, de la legislación laboral del 31, que nada aportó entonces, al régimen procesal de los conflictos de trabajo ¹⁰⁴.

No obstante la represión, el gobierno de López Mateos no perdía el rumbo de su política fundamental que consistía en reforzar su capacidad de manipulación de las masas trabajadoras ¹⁰⁵.

Con Díaz Ordaz como Presidente el movimiento estudiantil y popular de 1968 es el punto culminante en la movilización de las masas en el terreno de las exigencias democráticas. Ello, tiene una repercusión directa en el movimiento obrero, es fuente de enormes

¹⁰² Cfr. Idem.

¹⁰³ Cfr. Ibidem. pág. 75.

¹⁰⁴ Cfr. Idem.

¹⁰⁵ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 39.

enseñanzas para las fuerzas democráticas y revolucionarias que hoy se organizan a escala mundial ¹⁰⁶.

A partir de la masacre estudiantil del 10 de junio de 1971, el gobierno echeverrista dejó ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras. Al final de su sexenio el hostigamiento y el propósito de aniquilar las acciones sindicales son reiteradas y a fondo, de tal suerte que en 1976, decae de alguna manera, el avance del sindicalismo independiente ¹⁰⁷.

Como ha quedado señalado, con la Constitución de 1917 el sindicalismo mexicano ha sido reconocido el derecho en cuestión, en la fracción XVI, apartado "A" del artículo 123 Constitucional como un derecho social, el derecho de sindicación, tanto a favor de los trabajadores como de los patrones para la defensa de sus intereses, lo cuales ya quedaron señalados anteriormente, al hablar de los fines de los sindicatos como elementos del mismo.

En otros movimientos sindicales, en 1906, los mismos ferrocarrileros realizan paros en el mes de marzo, lo que no es bien visto por el gobierno que determina la intervención del ejército y la policía amedrentando a los trabajadores en sus propios locales sindicales. Comienza una serie de detenciones de dichos trabajadores, así como también de maestros de la sección 9 quienes habían decidido ir hacia la depuración sindical; y de los petroleros, quienes ya combatían el nefasto papel del charrismo sindical. Los paros continúan a pesar de todo pero, una vez aprendidos los principales dirigentes del movimiento se hace un llamado a los trabajadores a volver a las labores. El movimiento sindical ferrocarrilero fracasó ¹⁰⁸.

Los hechos anteriormente vertidos a manera de antecedente, de la institución que nos ocupa, nos demuestran el incansable enfrentamiento de intereses a fin de obtener mejores condiciones de

¹⁰⁶ Cfr. Idem.

¹⁰⁷ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 76.

¹⁰⁸ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 39.

vida, principalmente de los trabajadores, por ser estos quienes han dado incluso su existencia para lograr condiciones decorosas que les permitan disfrutar de un ambiente de justicia social.

Más, sin embargo, en nuestro tiempo no podemos decir que la lucha haya terminado, sobre todo si recordamos que algunos líderes entregan los intereses representados por ellos al patrón o gobiernos en turno a cambio de curules en las Cámaras o en puestos estratégicos de la administración pública.

Este y otros motivos son los que nos inspiran a presentar una reforma en contra de los abusos de líderes corruptos que impiden una verdadera certidumbre en la sindicación proletaria.

Los hechos acaecidos, en las fechas consignadas, y que nos permitimos traer a cita, de manera concisa, son los que inspiraron, no sólo a legisladores norteamericanos y mexicanos, para convertirlos en Ley, sino también de otras latitudes; son la fuente que ha impulsado al legislador con un espíritu protector a favor de los proletariados que siempre han sido objeto de vejaciones por parte de los empleadores.

Esta idea socialista plasmada en los ordenamientos de la materia no parte de una doctrina socialista utópica, más bien, emerge de una justicia social y de un bien común que se sentía como una demanda de primer orden. Las doctrinas que han contribuido a resolver las condiciones de trabajo han sido muchas, las cuales ya nos permitimos citar, pero el espíritu es el mismo, esto es la salvaguarda de los trabajadores que son víctimas del patrón e incluso de los supuestos representantes o líderes de la clase trabajadora.

Es la realidad social la que ha superado el marco legal que rige el actuar de los gobernados, y más concretamente a la Ley Federal del Trabajo, sin menosprecio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales, así como a la jurisprudencia emitida por nuestros tribunales competentes, dicha realidad se escuda bajo la bandera de la autonomía sindical, y son estos ordenamientos jurídicos el tópico que abordamos en el siguiente capítulo para demostrar nuestra aseveración.

El hombre desde sus propios albores, desde la *Sreni*, la Cofradía, El Gremio, sin olvidar la Coalición, hasta llegar a su más compleja forma de organización proletaria como es la propia Convención Internacional de Trabajadores, ha tenido la imperiosa necesidad de contar con el apoyo de sus semejantes, como la abeja, socializarse amén de materializar los fines. Estos fines deben ser alcanzados, y cómo no lo han de ser, si estos son justos y legales; recordemos a Nicolás Maquiavelo quien sostenía que el fin justifica los medios empleados para defender los derechos que por tantos años les han sido negados, a quienes sólo disponen de sus fuerzas para tener una vida digna e igualitaria de todo ser humano que se jacte de ser llamado un ente racional. Esos medios de los que habla la frase transcrita debe ser entendida en un marco de respeto al estado de derecho, pues de otra manera estaríamos incurriendo en la censura y crítica que hacemos respecto a los extremos que presenta la libertad, esto es, por un lado la esclavitud y por el otro el libertinaje.

Por lo anteriormente expuesto, a través de citas y razonamientos compartimos la enérgica protesta de Gutiérrez Villanueva y nos motiva para sostener con más confianza el presente trabajo recepcional, que dice: “No podemos poner en tela de duda que existen verdaderos líderes obreros que anteponen a sus intereses personales los del movimiento sindical; pero, estamos hablando de un escaso número de ellos, de algo así como una especie que se encuentra en vías de extinción.

Cuando nos referimos en este tiempo a los líderes sindicales, no podemos llamarlos como en otro tiempo, apóstoles de la causa obrera, con templanza, probidad y desinterés. No podemos hacer gala de sus actos positivos, sencillamente porque no lo hay. Son verdaderos ‘gansters’ sindicales, por no llamarles ladrones de los intereses que representan, que viven como auténticos patrones a costa de sus representados”¹⁰⁹.

Todos y cada uno de los sucesos sirven de fundamento para acreditar de manera contundente la responsabilidad de los personajes llamados y que retomamos con miras a evitar el abuso de líderes, quienes principalmente decepcionan la representación encomendada,

¹⁰⁹ Ibidem. pág. 42.

y del mismo modo pasaremos a revisar en el siguiente capítulo los ordenamientos que son lo suficientemente obsoletos para prever la actuación de los representantes proletarios en México.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LOS SINDICATOS

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Todo ser vivo obedece su existencia a leyes de distinta natura, así los vegetales, verbigracia, al igual que los animales nacen, se reproducen y mueren. El hombre al igual que las abejas, por naturaleza somos entes sociables; de esta suerte, en cualquier latitud, época, cultura u otra distinción que lo separe de otro, está sujeto a leyes de diversa índole, por ello el campesino, el obrero, el empresario, el profesionista, se rige por las costumbres, convencionalismos sociales y normas jurídicas entre otras, y en consecuencia debe observar las disposiciones que rigen su actuación.

Ya Aristóteles señaló que “es el hombre ser sociable por naturaleza; lo es más que la abeja y que todos los otros animales que viven agrupados. La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios; porque si el hombre, perfeccionado por la sociedad es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia”¹¹⁰.

En atención a lo anteriormente aseverado es menester que se haga alusión a la asociación de hombres que lleva diversos fines, en tal virtud el constituyente se ha dado a la tarea de prever dichos fenómenos sociales en nuestro marco jurídico constitucional, en consecuencia, realizado lo anterior se ha procedido a plasmarlo en la legislación secundaria.

Es consabido, no solo por los que tenemos la fortuna de estudiar esta profesión de licenciado en derecho, sino por la generalidad, que es precisamente la Constitución Política de los Estados Unidos

¹¹⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Derecho Laboral. “Derecho Sindical”, Tomo III, Volumen 1, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1989, pág. 43.

Mexicanos el marco jurídico que da origen a nuestras leyes, y a la garantía de asociación, entre otras, la cual se consigna en el artículo 9° de nuestra Carta Magna, que es donde nace el derecho individual de reunirse un hombre con otros más a efecto de llevar a cabo sus objetivos, y por otro lado tenemos el fundamento, también constitucional, de la asociación colectiva contenido en el artículo 123, fracción XVI, por ello es que nos tomamos la libertad de transcribir dichos preceptos.

“Artículo 9°. 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 ...”.

Artículo 123, apartado “A”, fracción XVI. “Tanto los obreros como los empresarios y tendrán el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Es claro y entendible que en este marco legal fundamental no encontramos prevención legal constitucional alguna respecto a la responsabilidad de los representantes sindicales, trátase de los patrones o de los proletarios, en tal virtud recurrimos al marco jurídico secundario a fin de desentrañar el tópic que no ocupa.

Nos detenemos un instante para compartir la reflexión que se hace respecto al término “empleadores” que se consigna en la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo vaticinada por la fracción parlamentaria del Partido Político Acción Nacional en los siguientes términos: En los Principios del Título Primero de la Ley Abascal se hace la siguiente “Propuesta General”: “Se propone el cambio, en toda la Ley, del término ‘patrón’ por el de ‘empleador’ en el que el Artículo 1, permanece igual (salvo el cambio de ‘patrón’ por el de ‘empleador’). Muchos quizá lo hemos utilizado como mero sinónimo de patrón, más, sin embargo, el concepto de referencia es objeto de censura en la propuesta de ley conocida como ‘Ley Abascal’, y al respecto traemos a colación el siguiente comentario: comenzando por el principio: la Ley Abascal ‘revoluciona’ el lenguaje: en vez de la palabra patrón en esta ley, que es un fiel reflejo de la condición de las relaciones sociales en las sociedades estructuradas en clases sociales

como la mexicana y de los intereses patronales, se cambia anticonstitucionalmente por la palabra ‘neutral’ de ‘empleador’.

Pero no hay tal ‘revolución lingüística’: se trata de una copia fiel clonada de las constituciones y expedientes laborales creados por las dictaduras militares latinoamericanas en los años setenta y ochenta del siglo XX, ejemplarmente las de Argentina y Chile, en éste último país, en la época del dictador Pinochet que derogó las reformas asistencialistas y sociales previas para introducir las reformas neoliberales miltonfriedmanianas que rigen en la actualidad en la sociedad y en el mundo del trabajo”¹¹¹.

Esgrimidos los argumentos que anteceden, cabe decir por parte nuestra, que el uso del término “empleador” es de tomarse en cuenta, que en virtud de nuestra legislación no carece de acepción propia que designe a cada uno de los factores de la producción e instituciones por su nombre; sin tener necesidad de recurrir a extranjerismos que distorsionan a cada una de las figuras mencionadas en nuestra Ley Reglamentaria del artículo 123, apartado “A” Constitucional.

Evidentemente, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 reza: “**patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”. De lo transcrito podemos afirmar, sin lugar a dudas, que no es aceptable un uso distinto para referirnos a éste de manera diversa.

Dicho sea de paso que el artículo 9° constitucional, consideramos es el género de la referida garantía de asociación y el 123, fracción XVI constitucional, apartado “A” la especie. Si consideramos que todo sindicato es una asociación pero no toda asociación es un sindicato, ya que para serlo requiere para su existencia los fines establecidos en nuestra Ley sustantiva de la materia vigente, esto es, el estudio, defensa de sus intereses, así como la reivindicación de los medios de producción –recuérdese que nuestro estudio se concreta exclusivamente al sindicato de trabajadores-, en otras palabras socializar los medios de producción.

¹¹¹ SOTELO VALENCIA, Adrián. La Ley Abascal, www.rebellion.org., México, 2003, pág. s/n.

En términos similares se pronuncia Néstor de Buen al opinar que “la asociación profesional constituye, en realidad el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras.

La definición que da la Ley Federal del Trabajo establece que el sindicato es una asociación de trabajadores o de patrones, es decir, una asociación profesional. Por lo que, todo sindicato es una asociación profesional, mientras que no a cualquiera de estas podemos considerarlas como sindicato por tener éste elementos que la distinguen de aquélla, sin embargo, a los sindicatos se les llama en ocasiones con el término de asociaciones sindicales y en algunos países se les denomina simplemente como asociación profesional.

Se les puede llamar indistintamente asociaciones profesionales, siempre y cuando cumplan con los requisitos de que estén formadas por trabajadores o patrones y tengan como fin la defensa de sus intereses profesionales; pues, la asociación que no tenga dicha finalidad no será sindicato” ¹¹².

Podemos advertir, quizás un poco anticipadamente, del párrafo que precede, la condición impuesta a los sindicatos en el sentido de que si cumplen cabalmente con todos y cada uno de los requisitos arriba mencionados se podrá denominar a esa asociación sindicato y en la negativa obviamente carecerá de esta cualidad.

Lo anterior nos lleva a reflexionar que estas asociaciones de trabajadores y patrones por el solo hecho de formar un grupo de los mencionados y con la finalidad de defender sus respectivos intereses opuestos, se entenderá como sindicatos, desmereciendo, para el autor, de toda importancia el registro que se menciona en nuestra Ley sustantiva de la materia, lo que no podemos aceptar.

Esta aberración se acredita plenamente de la simple lectura del mandato legal invocado, al decir: “No se podrá coartar el **derecho de asociarse o reunirse...**”. Cabe señalar que en este precepto, 9°

¹¹² GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., págs. 44 y 45.

constitucional, se vislumbra el derecho a la formación de cualquier asociación, llámese mercantil, política, deportiva, etcétera; en tanto que el artículo 123 del mismo código fundamental mexicano es exclusivamente para trabajadores y patronos.

Artículo 123, fracción XVI, apartado “A”: **“Tanto lo obreros como los empresarios tendrán el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”**.

En efecto, en dicho numeral se contienen limitantes, y de las cuales se explican más adelante:

- I. Deberán ejercer dicha garantía de manera pacífica;
- II. Que tenga por objeto dicha asociación la observancia del orden jurídico en general; y
- III. Solo es oponible a extranjeros que intervengan o pretendan intervenir en asuntos políticos del país.

Es precisamente en el artículo 123 en donde se es más específico al decir: “Tanto los obreros como empresarios, tendrán derecho para coaligarse...”. Por consecuencia lógica nos vemos en la imperiosa necesidad de desentrañar dichos preceptos constitucionales.

Nuestra Carta Magna comentada al ser objeto de análisis, sobre el particular se lee: “El artículo 9° consagra a nivel constitucional tanto la libertad de asociación como la de reunión.

Por libertad de asociación se entiende el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes” ¹¹³.

La libertad de asociación, al ejercerse crea una entidad jurídica propia con sustantividad y personalidad diversa e independiente de la de cada una de sus componentes, es permanente, esto es, no es transitoria, ni tampoco está condicionada a la realización del fin

¹¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”, Ob. Cit., pág. 27.

concreto y determinado que la creó o motivó, para después desaparecer ¹¹⁴.

En el mismo tenor, el derecho de la libre asociación deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de **asociaciones de todo tipo**, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrá de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas ¹¹⁵.

Por lo que se refiere a la libertad sindical, en tanto derecho fundamental de todo ser humano individualmente considerado, ésta se encuentra igualmente protegida por el artículo 9° constitucional. En cambio, la misma libertad sindical, considerada como un derecho social, es decir, como un derecho del individuo en tanto parte integrante de un grupo o clase social, se encuentra plasmada en el apartado “A” del artículo 123, fracción XVI constitucional ¹¹⁶.

El derecho de la libre asociación, insistimos, no es absoluto e ilimitado, puesto que se encuentra supeditado a las disposiciones que la propia Carta Magna establece, verbigracia en los artículos 9°, 33, último párrafo, última hipótesis: “Los extranjeros no podrán de ninguna manera inmiscuirse en los asuntos políticos del país”; 35, fracción III: “Son prerrogativas del ciudadano asociarse individual y libremente para tomar parte en forma pacífica en los asuntos políticos del país”; y 130, párrafo séptimo: “Los ministros no podrán asociarse con fines políticos ni realizar proselitismo a favor o en contra de candidato, partido o asociación política alguna”...; y párrafo octavo: “Queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas cuyo título tenga alguna palabra o indicación cualquiera que relacione con alguna confesión religiosa”. Así encontramos en primer término que el objeto de toda asociación debe ser lícito; en segundo lugar, que cuando la finalidad de la asociación sea tomar parte en los asuntos políticos del país, sólo podrán participar en ella los ciudadanos mexicanos prohibiéndose expresamente que los

¹¹⁴ Cfr. Idem.

¹¹⁵ Cfr. Idem.

¹¹⁶ Cfr. Idem.

extranjeros se inmiscuyan de manera alguna en dichos asuntos, entre otras ¹¹⁷.

Por otra parte Ignacio Burgoa en su obra las Garantías Individuales, al hacer el análisis de la garantía de asociación sostiene: “La libertad de asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias: a) creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas de las que les corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y b) persecución de sus fines u objetivos permanentes y constantes.

La libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9° constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo de obreros y patronos, –recordemos que sólo nos concretaremos a estudiar el derecho exclusivamente a los trabajadores y no al que le asiste a los empleadores, pues rebasaría por muchos el tema que nos hemos propuesto desarrollar en esta tesis- oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad considerada ya no como garantía individual emanada de una relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI” ¹¹⁸.

Dichas libertades específicas no están consignadas en términos absolutos a título de derechos públicos individuales, para que la facultad de asociación y reunión sea tal, es menester, en primer lugar, que su ejercicio se lleve a cabo pacíficamente, esto es, exento de violencia, si se verifican con violencia, no se tutelan por la Ley Fundamental ¹¹⁹.

“Para que la libertad de reunión o asociación sea contenido de la garantía individual prevista en dicho precepto, es menester que su actualización persiga un objeto lícito constituido por aquellos actos que no pugnen contra las buenas costumbres o contra normas de orden público. Por consiguiente, cualquier asociación o reunión que no tenga un objeto lícito, no solo no está tutelada por el artículo 9°

¹¹⁷ Cfr. Ibidem. págs. 28 y 29.

¹¹⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1991, págs. 380 y 381.

¹¹⁹ Cfr. Idem.

constitucional, sino que puede constituir la figura delictiva prevista en el artículo 164 del Código Penal, si sus finalidades consisten en cometer hechos delictivos”¹²⁰.

De la mencionada relación jurídica se desprende para el Estado y sus autoridades la obligación correlativa, que estriba en no coartar las libertades de reunión y asociación garantizadas constitucionalmente bajo las condiciones indicadas¹²¹.

La jurisprudencia de la Suprema Corte, al aludir al derecho subjetivo de libertad de reunión, entre otros, ha precisado que su ejercicio debe desplegarse dentro del marco de la legalidad sin provocar ningún delito ni alteración de la paz pública, ya que, como todo derecho, está delimitado dentro del ámbito que señala el artículo 9º constitucional y la legislación secundaria¹²².

Al respecto nuestro máximo tribunal sostiene que: “Los artículos 6, 7, 9 y 39 constitucionales consagran con el rango de garantías individuales la libre manifestación de ideas, la libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquier materia, el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito y el inalienable derecho que tiene el pueblo de alterar o modificar la forma de su gobierno; sin embargo, estas garantías no pueden ni deben entenderse sino dentro del marco de la legalidad, o sea, que pueden organizarse grupos políticos de las más diversas ideologías, siempre y cuando su actuación la realicen dentro de las normas fijadas por el sistema jurídico que nos rige, sin emplear la violencia ni atentar contra el orden establecido, porque en el momento que los integrantes de un grupo político organizado al amparo de las garantías que establece la Constitución Política Mexicana actúan en contravención a los principios de la misma se hacen acreedores a las sanciones que corresponden a la ilicitud de su conducta, ya que aún cuando en estricta lógica debe admitirse que cualquier grupo o partido político tiende a llegar al fondo para implantar un gobierno acorde a su ideología, su actuación tiende a esa finalidad tendrá que encuadrarla

¹²⁰ Idem.

¹²¹ Cfr. Idem.

¹²² Cfr. Idem.

forzosa y necesariamente dentro de los cánones que señalan las leyes

123

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado arribamos a la siguiente conclusión: Estas garantías o libertades no están desprovistas de ponderación o limitante legal; no podemos concebir un derecho o garantía absoluta, sin restricción alguna, en otras palabras, omnipotente, frente al cual no exista reserva que permita su ejercicio, sin que se contemple la trasgresión o conculcación de derechos de terceros. De modo contrario estaremos enfrentando la responsabilidad que está prevista por el ordenamiento vigente aplicable al caso concreto. Cabe añadir que el derecho de una persona termina en donde inicia el de un tercero, en tal virtud, ese derecho no puede estar por en cima de otro; esta es una limitante lógica y necesaria.

Aunque ya consta en el capítulo primero de este trabajo recepcional, y por considerar que es de trascendencia para el tema que venimos abordando, nos permitimos traer de nueva cuenta el fundamento de nuestra aseveración. El artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo dice: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, *con la sola condición de observar los estatutos de la mismas*”.

No queremos dejar pasar desapercibida la leyenda, al final resaltada con cursivas nuestras. Si ponemos atención al marco de legalidad que se menciona en la jurisprudencia, se vislumbra una exigibilidad de respeto al derecho vigente en nuestro país y es en tal virtud que el sindicato, cualquiera que sea, no se puede regir única y exclusivamente por los estatutos de la misma. Esto invita, en el sentido literal de la expresión a una voluntad expresa de omisión consistente en dejar de observar la Constitución Política, Leyes Secundarias, Tratados Internacionales que sean aprobados por el Senado y que son derecho vigente en nuestro país, lo cual degenera el estado de derecho.

¹²³ Cfr. Idem.

Este numeral (2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo) confirma no solo el derecho de asociación, la forma o clasificación de los sindicatos divididos en sindicatos obreros y sindicatos patronales; además, es de hacerse notar el derecho que le asiste al sindicato en general, a redactar sus estatutos y establecer las condiciones de admisión; pero dentro de lo que dispongan las leyes, no solo la Ley Federal del Trabajo. El sindicato no puede crear a su antojo las condiciones de admisión sino subordinarse a la Ley que le manda adscribirse a un objeto determinado.

También tienen los sindicatos el reconocimiento de la Ley Civil al considerarlos en el artículo 25 del Código Civil vigente para el Distrito Federal en los siguientes términos: “Son personas morales ...IV Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal ...”.

A mayor abundamiento, el Constituyente de 1917 plasmó en artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la igualdad jurídica de los gobernados, dentro de la cual se encuentran sindicatos al expresar el mencionado precepto legal: “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 la misma establece”. Haciendo una interpretación amplia o extensiva podemos comprender con la expresión “todo individuo” a los sindicatos como sujetos o gobernados.

Con fundamento en lo dispuesto en los anteriores preceptos legales hechos valer nos encontramos en aptitud de aseverar que los trabajadores no desmerecen la categoría de titulares de la garantía individual contenida en el artículo 9º constitucional y simultáneamente los sindicatos la vertida en el 123, fracción XVI, apartado “A” de nuestra Carta Magna.

3.2. Ley Federal del Trabajo.

Es en la ley reglamentaria del artículo 123, apartado “A” constitucional en donde se encuentra consignado de manera

pormenorizada la asociación sindical, así como también la responsabilidad en que pueden incurrir sus dirigentes, y es en esta ocasión que nos avocamos a su análisis.

Encontramos en la Ley Federal del Trabajo 46 artículos que se refieren a los supuestos en que se actualiza la responsabilidad, en sus distintas formas, por ello estamos en condiciones de traer a colación solo los numerales, aquellos que sirvan para el propósito indicado. Así tenemos los siguientes: 13, 15, 32, 41, 42, 46, 47, 51, 100, 203, 220, 237, 250, 260, 271, 278, 281, 319, 326, 343, 356-G, 489, 503, 523, 547, 647, 671, 674, 697, 708, 710, 760, 771, 775, 848, 921, 932, 938, 947, 951, 957, 992, 1007, T-70-13 y T-74-3.

De la simple lectura de los numerales podemos percatarnos de la falta de dispositivo legal que contemple la responsabilidad de los líderes sindicales. Por los considerandos hechos valer hasta el momento podemos deducir la existencia una laguna dentro de nuestra legislación sustantiva y adjetiva laboral. Esta será o podrá ser cubierta si así lo consideran necesario los legisladores, y eventualmente los trabajadores, si tienen la osadía de establecerlo dentro de sus estatutos; aunque estas últimas disposiciones internas puedan ya existir en algunos sindicatos; lo cierto es que son potestativamente, esto es, un catálogo de buenas intenciones únicamente y de ninguna manera un parteaguas que permita el inicio de una serie de disposiciones que obliguen a su observación generalizada en las asociaciones de trabajadores.

En este tenor, si no existe disposición legal al respecto, luego entonces, debemos remitirnos a lo establecido en los artículos 17, 6º de la Ley Federal del Trabajo y Tratados Internacionales y no a los principios generales del derecho; toda vez que esos principios generales son aplicables al derecho común o civil, y no al derecho laboral, por ser la justicia social lo que pretende el espíritu del artículo 123, dada su naturaleza social y su autonomía, y sí podemos recurrir al bien común ¹²⁴.

¹²⁴ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 31.

En primer orden tenemos que el artículo 6º de nuestra Ley Federal del Trabajo consigna: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.

De lo transcrito se puede afirmar que las normas laborales son tuitivas de la clase trabajadora, extremo que queda acreditado plenamente. Ese es el espíritu del legislador. Este artículo da la pauta legal para la aplicación de los cuerpos legales que benefician a la clase trabajadora.

Por otra parte, en un afán conciliador del derecho laboral, se contempla en el artículo 17, del mismo cuerpo legal lo siguiente: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º arriba apuntado, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes (analogía), los principios que deriven de dichos ordenamientos, **los principios generales del derecho**, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”. Trueba Urbina sostiene que se deben socializar los medios de producción, esto es, la reivindicación de los derechos proletarios, y no conformarse con la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores – y de su familia-¹²⁵.

Según Burgoa Orihuela, el bien común es la permisión libertaria que tiene el hombre, y frente a la cual el Estado debe respetar sin dejar de vigilar el equilibrio con el bienestar colectivo¹²⁶.

La norma jurídica debe facultar al poder estatal para poder intervenir en las relaciones sociales, principalmente en las de orden económico a fin de proteger a la parte que está colocada en una situación de desvalimiento. Tal acontece, por ejemplo, en el ámbito obrero-patronal, en el que el Estado tiene injerencia, a través de variados aspectos, para preservar a la parte débil en la relación de

¹²⁵ Cfr. Idem.

¹²⁶ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Ob. Cit., pág. 42.

trabajo, situándola en una posición de verdadera igualdad real a través de las denominadas garantías sociales ¹²⁷.

Continúa sosteniendo Burgoa que en un régimen de derecho que merezca ostentar positivamente el calificativo de verdadero conducto de realización del Bien Común no debe inspirarse o fundarse en una sola tendencia ideológica generalmente parcial y, por ende, errónea, sino tener como ideario todos aquellos postulados o principios que se derivan de la observación exhaustiva de la realidad social y que tienden a exaltar, en una adecuada armonía, tanto a las entidades individuales como a los intereses y derechos colectivos ¹²⁸.

“El bien común es una síntesis ideológica del orden jurídico estatal, y por tanto, de las actividades gubernativas, considerándose en varias posturas éticas en relación con diferentes realidades sociales. *Así frente al individuo, el Bien Común se revela como el reconocimiento o permisión de las prerrogativas esenciales del sujeto, indispensables para el desenvolvimiento de su personalidad humana, a la par como una prohibición o limitación de la actividad individual respecto de los actos que perjudiquen a la sociedad o a otros sujetos de la convivencia humana imponiendo al gobernado determinadas obligaciones cuyo cumplimiento redunden en beneficio social. Por otra parte, frente a los intereses colectivos, el Bien Común debe autorizar la intervención del poder público en las relaciones sociales para preservar los intereses de la comunidad o de los grupos desvalidos, con la tendencia a procurar una igualdad real, al menos en la esfera económica*” ¹²⁹.

“De todo lo aseverado con antelación, la conclusión que se evidencia estriba en que el *Bien Común no consiste exclusivamente en la felicidad de los individuos como miembros de la sociedad, en la protección y fomento a los intereses y derechos de grupo humano, sino en una equilibrada armonía entre los desiderata del hombre como gobernado y las exigencias sociales o estatales*” ¹³⁰.

¹²⁷ Cfr. Ibidem. pág. 44.

¹²⁸ Cfr. Idem.

¹²⁹ Idem.

¹³⁰ Ibidem. pág. 45.

Si aplicamos los conceptos que preceden a este párrafo asistimos a la convicción que los entes colectivos que nos ocupan no están exentos de un marco jurídico que equilibrado está por los órganos del Estado previamente autorizados por el mismo, de tal guisa que este último está autorizado para ponderar la actuación de aquellos interviniendo en su esfera, claro sin llegar a la eliminación del derecho de que es titular.

Continuando con el segundo de los conceptos a definir tenemos a la justicia social, misma que es expuesta por Ignacio Burgoa en los siguientes términos: “*Etimológicamente*, la expresión `justicia social denota la ‘justicia para la sociedad’; y como ésta se compone de individuos, su alcance se extiende a los miembros particulares de la comunidad misma como un todo unitario” ¹³¹.

“La justicia social entraña un concepto y una situación que consiste en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo. Sin esa esencia sintética no puede validamente hablarse de justicia social, ya que al romperse el equilibrio que supone se incide fatalmente en cualquiera de estos dos extremos indeseables, que son: el totalismo colectivo y el individualismo que solo atiende a la esfera particular de cada quien” ¹³².

“Uno de los objetivos de la justicia social estriba en evitar la explotación del hombre por el Estado, o mejor dicho, por el gobierno del Estado, el orden jurídico que en ella se inspire y la política gubernativa que tienda a realizarla deben prever y observar, respectivamente, las citadas garantías individuales” ¹³³.

“Para impedir esta posibilidad de explotación y sancionarla en los casos en que se actualice, el orden jurídico debe establecer un conjunto de normas que consignen un régimen de preservación a favor de la clase laborante y, por ende, de todos y cada uno de sus elementos individuales componentes. Más aún, ese orden tiene como exigencia deontológica fijar las bases conforme a las cuales los

¹³¹ Ibidem. pág. 49.

¹³² Ibidem. pág. 52.

¹³³ Idem.

órganos del Estado pueda realizar una actividad tendiente a elevar el nivel de vida de los sectores humanos mayoritarios de la población a fin de conseguir una existencia decorosa para los miembros integrantes en todos sus aspectos. El conjunto normativo que se estatuya bajo esos objetivos es lo que se denomina garantías sociales, cuyo establecimiento, protección y ampliación es otra de las finalidades inherentes a la justicia social, radicando su esencia teleológica en las tendencias coordinadas siguientes: a) institución y observancia de las 'garantías del gobernado', y b) consagración, efectividad coactiva y ampliación permanente de las 'garantías sociales' ”¹³⁴.

Estamos de acuerdo con la aspiración que plantea la libertad de asociación, autonomía sindical y los preceptos legales que le dan sustento; más, sin embargo, no podemos cerrar los ojos a una realidad de facto que se ha venido dando, no de algunos días a la fecha sino desde siempre, y prueba de ello son los innumerables hechos de corrupción de los cuales está llena la historia de México; así lo demuestra el pretérito plasmado en nuestro segundo capítulo, el cual si no fuera suficiente podríamos recurrir a la Ley de Indias, El Juicio de Residencia y la Visita, comentadas por Raúl F. Cárdenas en su obra “La Responsabilidad de los Funcionarios Públicos” –siendo estos los que por regla general propician o permiten la corrupción, seguida por los representantes sindicales entre otros- que prevenía la malversación de los servidores de la Corona española en nuestro país¹³⁵.

A la luz del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Es en atención a dicho numeral que los proletarios en ejercicio de este derecho tienen la libre determinación que les asiste de no pertenecer a asociación alguna; de ingresar a la que le convenga; y la facultad de renunciar al que venía perteneciendo. Esto es lo que se denomina libertad sindical, tópico que ya fue abordado en el capítulo primero, y al cual remitimos en obvio de repeticiones.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ Cfr. CARDENAS, Raúl F. Responsabilidad de los Funcionarios Públicos, Porrúa, México, 1982, págs. 13 -17.

Si correlacionamos el precepto legal invocado arriba con el artículo 358 del mismo ordenamiento jurídico, a *contrario sensu*, podemos arribar a la conclusión siguiente: ninguna persona está obligada a pertenecer a sindicato alguno.

Como es de recordarse se reservó para este momento el análisis de la autonomía sindical, y es en tal virtud que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Efectivamente el precepto citado celosamente recalca la autonomía sindical, misma que es ponderada estatalmente por el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Fuera de toda duda, si a lo anterior agregamos lo preceptuado por el diverso 371, fracción VII de nuestra Ley Sustantiva de la materia, nos encontramos con un blindaje que es la diferencia entre el libertinaje y el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente y que, pocos o ningún representante sindical se atreverá a observar, no obstante las restricciones que comenta el propio Burgoa cuando habla del Bien Común; y más cuando hacen abuso de la autonomía sindical, la cual plantea la prohibición expresa para los órganos del Estado, en el sentido de intervenir en los asuntos internos de la asociación proletaria. Esta fracción hace referencia al procedimiento que deberá instaurarse en el supuesto de expulsión de alguno de sus integrantes.

De tal suerte que sólo podrá contar con la garantía de debido proceso únicamente en lo interno, si es que así está previsto en los estatutos correspondientes, y desgraciadamente es un vacío que es bien aprovechado por los susodichos líderes proletarios, más, sin embargo, no se cuenta con la disponibilidad jurídica de acudir ante los tribunales, llámese Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, Procuraduría Federal para la Defensa del Trabajo, Procuraduría General de Justicia, etcétera.

Ante tal dificultad, resulta del todo necesaria la adecuación que proponemos, apoyándonos, por supuesto, en las facultades o permisiones libertarias referidas con antelación; de ésta guisa, sostenemos que el Estado, o mejor dicho, los órganos del Estado acudan a petición de parte (del trabajador) cuando éstos vean sus

intereses afectados, ya en lo personal, ya los de la asociación a que pertenezca o se encuentre afiliado.

Por su parte Trueba Urbina, al comentar el artículo 377 de nuestra Ley Federal del Trabajo, sostiene: “Las disposiciones anteriores le permiten a la autoridad que conozca el funcionamiento del sindicato, para evitar en muchas ocasiones que pueda desviarse de su auténtico rumbo social; pero, entiéndase bien, que tales obligaciones no implican ninguna facultad para que las autoridades intervengan en la vida interior de los sindicatos, porque esto sería atentar contra la libertad sindical” ¹³⁶.

En respuesta a lo que refiere dicho tratadista, tenemos que recordar que el rumbo social comentado de ninguna manera se pierde de vista con la iniciativa que sostenemos, en razón de que el legislador, o mejor dicho la Ley, tiene como premisa la defensa, estudio y mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; prueba de ello es el artículo 356 de la Ley en consulta, el cual textualmente dice: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”; además en ninguna parte de la misma nuestra se lee, deduce, infiere, insinúa o de cualquier manera se propone perjudicar al trabajador.

Ni por asomo se puede aseverar que la intervención de los órganos del estado, a petición de los propios agraviados por un acto u omisión de los líderes sindicales, sea una violación a la libertad sindical. Actos que, como reiteramos, pueden ser constitutivos de delito y por ende de la responsabilidad que exigen los propios ofendidos por la actuación desplegada, a la luz del ordenamiento interno del sindicato, a la luz del Código Penal, ya sea federal o del fuero común aplicable en el lugar en que se hayan acaecido los actos deleznable que pretendemos erradicar.

Así tenemos, como fundamento de nuestra propuesta lo preceptuado en el artículo 378 del multicitado código laboral a cuyo texto nos remitimos:

¹³⁶ Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 181.

“Queda prohibido a los sindicatos:

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

Por ser el mismo sentir que plantea la Ley laboral vigente en nuestro país, cabe traer a colación la siguiente opinión: “Sin que signifiquen restricciones al libre ejercicio del derecho de asociación profesional, todo sindicato debe reunir los requisitos exigidos por la Ley, desarrollando la actividad para cuya realización se constituye, formulándose una doble restricción: a) la asociación debe ser sin fin lucrativo y tener por objeto la defensa de los intereses profesionales; b) el objeto de la asociación no puede, en consecuencia, ser contrario a las leyes, a las buenas costumbres y, por lo tanto, cuando el fin de la entidad se desvía a la comisión de hechos delictuosos no puede invocarse, para subsistir, el principio de la libertad de asociación”¹³⁷.

No resulta ocioso mencionar el interés social que debe prevalecer a fin de limitar los excesos a las prerrogativas que aparecen consagradas constitucionalmente.

Por lo que respecta al concepto del que se habla, Trueba Urbina comenta: “Las normas de trabajo no son de orden público, ni siquiera pueden derivarse de las derechos públicos subjetivos, a favor de los trabajadores. La legislación laboral es de integración social en beneficio de los trabajadores, en tanto que el derecho público está constituido por normas de subordinación, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales”¹³⁸.

En el mismo orden de ideas, podemos asegurar sin temor a equivocarnos que el Estado como ente superior y depositario de la soberanía, de conformidad con el artículo 39 de nuestra Carta Magna, está facultado para hacer respetar el orden social que permite a los gobernados disfrutar de un equilibrio entre el bienestar individual y el colectivo.

¹³⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Derecho Laboral. “Derecho Sindical”, Ob. Cit., pág. 66.

¹³⁸ Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 25.

Además, exige atemperar la libertad con la fiscalización que para el caso resulte necesaria para la consecución de los fines expresados.

“Son pocos los que consideran hoy la libertad de asociación como ilimitada, pues hay determinadas normas que regulan y amparan la eficacia de este derecho. La libertad de asociación se convertiría, bien pronto, en libertinaje si no se existiera la vigilancia del Estado, lo cual no significa admitir restricciones que adulteren y anulen esa libertad. De aquí que, como señala Antoine, el derecho de asociación, como todos los derechos, tienen sus limitantes; provienen: a) de su propio fin; nadie puede, en efecto, tener derecho a asociarse para fines contrarios a la naturaleza de los hombres y, en consecuencia, a la ley moral; b) de derechos superiores, de conformidad con el principio de la colisión de derechos. Así, no cabe legitimar una asociación particular opuesta al bien común del cuerpo social, de donde deriva el poder del Estado para ejercer la vigilancia sobre las asociaciones profesionales de todo tipo”¹³⁹. Este es el razonamiento que hacemos propio por considerar que no se contrapone con el espíritu tutelar del artículo 9º, 123 constitucionales ni con la Ley Federal del Trabajo.

Por si las anteriores consideraciones no resultaran suficientes para estar en posibilidad de obtener de la autoridad estatal el amparo, la justicia y protección de los intereses de la asociación profesional apuntados, nos permitimos poner en consideración la siguiente tesis: “es claro que no hay derechos absolutos, y que estos deben soportar las limitaciones necesarias a fin de asegurar el bienestar general; pero estas deben ser razonables, justificadas por los hechos, por la necesidad de salvaguardar el interés público, sin conducir, en ningún caso, a la destrucción del derecho”¹⁴⁰.

De cara a la realidad y con un probable rechazo a nuestra propuesta corremos el riesgo de mermar aún más la libertad sindical y la autonomía sindical hasta convertirla en la más perfecta tiranía dentro de un estado de derecho, estado del cual nos jactamos de vivir en México. Por ello resulta acertado el comentario de Cabanellas al decir que: “en el terreno de las realizaciones prácticas, la libertad de sindicación, concebida como un derecho absoluto, ha creado

¹³⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Derecho Laboral. “Derecho Sindical”, Ob. Cit., pág. 55.

¹⁴⁰ *Ibidem*. pág. 59.

consecuencias, algunas de ellas tan graves, que ha llevado a muchos a sostener la necesidad de limitar esa libertad restringiéndola a adecuados cauces. Ese concepto de libertad ha provocado la llamada *tiranía sindical*; mediante ella un corto número puede ejercer su despotismo sobre una mayoría no solidarizada ni unida”¹⁴¹.

También unimos nuestra voz de protesta a quienes defienden la no intervención de los órganos del Estado en la vida interna de los sindicatos; habida cuenta de la autoritaria y prepotente injerencia estatal, lo que planteamos es una impartición de justicia por órganos autónomos e imparciales que acudan al llamado de los propios trabajadores a fin de menguar y en ele mejor de los casos erradicar a los malos líderes obreros que se escudan en la autonomía sindical.

Tomemos en cuenta que nuestra disciplina es de carácter dinámico, por lo que no podemos argumentar que la actual Ley Federal del Trabajo; al igual que cualquier otra disposición legal vigente, sea la última palabra o la solución a los problemas nuestros, presentes y futuros; en consecuencia, debemos admitir que es necesario anticipar en la ley ,a conducta del hombre que degenera en impunidad, así como cubrir las lagunas legales que son aprovechadas por quienes abusan de la credulidad de sus representados y que día a día los atestiguamos en la vida cotidiana.

3.2.1. Registro para la Constitución de los Sindicatos.

El presente apartado es sin lugar a dudas uno de los que se presta a controversia, por lo que respecta a la inscripción de los sindicatos que recurren a la autoridad que resulte competente, así como para la obtención del registro y con ello ser consideradas personas con capacidad y representación, y actuar de conformidad con la finalidad para la que ha sido creada; la disparidad de las autoridades competentes para la inscripción, esto es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en competencia federal y la Junta de Conciliación y Arbitraje en el fuero común. Estas y otras inquietudes son las que se pueden desprender del análisis meticulouso de los

¹⁴¹ Idem.

preceptos que se refieren a la mencionada inscripción; más, sin embargo, como el propósito nuestro es otro no queremos referirnos en extenso pues rebasaría el tópico de la responsabilidad que nos hemos propuesto.

A efecto de dar inicio al presente apartado, consideramos del todo oportuno citar el artículo que nos da la pauta para tener por entendido que toda asociación de trabajadores legalmente constituida debe necesaria, forzosa e indefectible solicitar el registro que se menciona en el mismo, habida cuenta de la obligatoriedad que se desprende del texto mismo.

“Artículo 365. **Los sindicatos deben registrarse** en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresa o establecimientos en los que se prestan los servicios; y
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en 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”.

Efectivamente, el indicativo “**deben**” no solo autoriza sino establece con carácter imperativo la conducta requerida, es decir, “deben registrarse”, en cambio no dice “podrán registrarse” con carácter potestativo. De lo anterior podemos colegir, en el supuesto de no colmar las exigencias previstas en el numeral de que hablamos, será negado el registro aludido.

Lo anterior repercute de modo significativo a la asociación de que se trate, al grado de tener la imposibilidad jurídica de comparecer ante

los diferentes órganos del Estado para salvaguardar los intereses de los sindicatos.

Eusebio Ramos es de la idea que, colmados todos y cada uno de los requisitos o exigencias mencionadas en la Ley, el registro opera *ipso iure*, automáticamente; se tiene por registrada a la asociación profesional y desde el momento mismo goza de personalidad jurídica¹⁴².

No obstante lo anterior, existe el punto de vista encontrado de María Teresa Guevara quien sostiene que: “En la práctica, la constitución de un sindicato no depende únicamente de que se reúnan veinte o más trabajadores que pretendan el mejoramiento y defensa de sus intereses. Pueden hacerlo, quizá nadie se los impida, pero para los efectos legales y prácticos un sindicato existe en la medida en que se le otorga el registro por la autoridad correspondiente y el registro de un sindicato en nuestro país es algo sumamente difícil de conseguir, sobre todo si se trata de un sindicato independiente de las grandes centrales obreras como la CTM (Confederación de Trabajadores de México), CROC (Confederación Regional Obrera Campesina), CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), CGT (Confederación General de Trabajadores) y la COR (Confederación Obrera Revolucionaria). Como dice Baltasar Cabazos, en México el registro de un sindicato se encuentra supeditado a razones de tipo político”¹⁴³.

“Se pueden cumplir todos los requisitos que marca la Ley, pero si el sindicato no es de las simpatías de las autoridades o si se trata de invadir campos o salirse del control de las grandes centrales obreras, no se otorga el registro, o por lo menos se retarda y no se otorga fácilmente”¹⁴⁴.

Analizando el tema del registro sindical, de Buen, citado por María Teresa, llega a la conclusión inquietante: “la vía al sindicalismo y por lo tanto la libertad sindical, están condicionados por los tortuosos mecanismos jurídicos implementados por el Estado, de manera que es

¹⁴² Cfr. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Ob. Cit., pág. 66.

¹⁴³ GUERRA OCHOA, María Teresa. El Contrato Colectivo de Trabajo en México, Comisión de Trabajo y Previsión Social, México, 1997, pág. 70.

¹⁴⁴ Idem.

este mismo de quien depende el acceso a los fines indirectos del sindicalismo: la celebración de los convenios y en general el ejercicio del derecho de huelga...”¹⁴⁵.

El artículo 366 de la Ley laboral vigente establece:

“El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- 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”.

Continúa diciendo el precepto legal invocado: “Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo”.

Finalmente el numeral que se invoca establece: “Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud del registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución, y si no lo hace dentro del término de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva” (artículo 366, fracción III, segundo párrafo).

Frente a esta disposición legal se encuentra el comentario de Trueba Urbina al sostener, como otros autores, la procedencia del registro *ipso iure*, automáticamente, siempre y cuando reúnan los requisitos que se mencionan en el artículo que precede. En la hipótesis normativa descrita en el párrafo que antecede a este comentario, podrán recurrir al juicio e garantías a efecto de hacer valer la violación que consiste en la negativa de la autoridad registradora

¹⁴⁵ Idem.

competente para el efecto de que ordene su inscripción y con ello goce de personalidad jurídica ¹⁴⁶.

En el corolario del análisis legal y teórico, a nuestro favor surge el comentario de Ramos Álvarez, quien se pronuncia, de acuerdo con lo que nos permitimos transcribir, a favor de la actuación legal por parte del Estado haciéndolo de la siguiente manera: “Frente a los derechos públicos del individuo (o garantías individuales), en los que el Estado debe abstenerse y vigilar la no perturbación están los derechos sociales(o garantías sociales), en los que no solo figuran grupos intermedios entre el individuo y la sociedad, sino que ésta obliga al Estado a intervenir y adoptar una actitud o función activa, para garantía de los individuos, de los grupos y de la sociedad misma, y de esos derechos sociales forma parte el de sindicación, por lo que la función del Estado en el sistema de registro es la de cerciorarse de que se han cumplido los requisitos, y que se ha satisfecho el derecho, la legalidad, para luego obligar a todos, al Estado mismo, a tratar con el grupo surgido, el sindicato, para que éste cobre toda su plenitud” ¹⁴⁷.

En el mismo sentido Eusebio Ramos cita a Alberto Trueba quien señala la importancia de este artículo porque nos dice que tiende a hacer efectiva la libertad sindical; transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, *ipso iure*, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobación las copias selladas de la solicitud y requerimientos respectivos. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de ésta podrán ocurrir en juicio de amparo indirecto ante el Juez de Distrito competente como dispone la Ley de Amparo ¹⁴⁸.

¹⁴⁶ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 177.

¹⁴⁷ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado, Ob. Cit., págs. 59 y 60.

¹⁴⁸ Cfr. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Ob. Cit., pág. 66.

Sin entrar en debate doctrinario en torno a la personalidad de los sindicatos nos permitimos concluir que como cualquier otro gobernado, para su existencia requiere de elementos de fondo y de forma, y con ello obtendrá como consecuencia características propias que lo distinguan de otros entes tutelados por el derecho, al abrigo de lo dispuesto por el ordenamiento jurídico aplicable y ante las autoridades que previamente estén facultadas para otorgar el reconocimiento que se pretende, y que por ende sometiéndose a su imperio legal.

Santos Azuela recoge el punto de vista de Néstor de Buen, quien considera que el acto de la constitución de este tipo de organizaciones en un negocio jurídico que presupone la concurrencia de veinte trabajadores o tres patrones, respectivamente, por lo menos, cuya congregación de voluntades crea un nuevo sujeto de derecho; a saber, una persona jurídica. De aquí se desprende, sin asomo de duda que se trata de un negocio jurídico colectivo que supone la reunión de elementos de esencia y de validez ¹⁴⁹.

Continúa argumentando Azuela que: “Para tal efecto, el artículo 364 de la Ley dispone que para la creación del sindicato, deberán agruparse por lo menos 20 trabajadores en activa prestación de sus servicios, lo que nos lleva advertir una limitación arbitraria de la cual no se encuentra observación alguna en la Exposición de motivos respectiva. Así también a nuestro juicio, de manera anticonstitucional, el legislador pretende habilitar, paralelamente, la constitución de sindicatos patronales, condicionada a la reunión mínima de tres de ellos.

Como ya quedó apuntado, es insostenible reconocer la formación de sindicatos de esta especie, que al defender y elevar los intereses de los empresarios abatirán en línea directa, los derechos y niveles de existencia de los trabajadores.

Por lo que respecta a los sindicatos de trabajadores y con el objeto de que los patrones impidan que pueda reunirse el número mínimo contemplado en la Ley, se previene que serán considerados como integrantes del sindicato, todos los trabajadores en servicio

¹⁴⁹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág.103.

activo que estuvieren prestando sus servicios en la empresa, al momento en el cual se presentara la solicitud correspondiente, del registro. Así también serán considerados como miembros activos del sindicato, para los efectos del recuento de los trabajadores que hubieren sido separados del empleo dentro de los treinta días que precedieron a la presentación de la solicitud o del otorgamiento del registro.

El estatuto es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato”¹⁵⁰.

Continúa puntualizando Santos Azuela que: “la solicitud deberá ser presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se tratara de registros de competencia federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local. La razón corresponde, fundamentalmente a exigencias de control político y monopolio administrativo de la vida de los sindicatos”¹⁵¹.

Mario de la Cueva, citado por Azuela define el registro como “el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo. Sobre la naturaleza se apunta, también, que es un acto esencialmente administrativo, en virtud del cual el Estado confiere a los sindicatos que lo solicitan, el reconocimiento de que han quedado cubiertos los requisitos respectivos exigidos por la Ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica”¹⁵².

A efecto de fundamentar su punto de vista Azuela nos dice: “En el apéndice de la jurisprudencia de 1975, obra en la página 233, la siguiente ejecutoria: ‘La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; el hecho del registro’. De aquí se desprende

¹⁵⁰ Idem.

¹⁵¹ Ibidem. pág. 109.

¹⁵² Ibidem. pág. 110.

una importante corriente de opinión, que el registro de los sindicatos no es indispensable para que se les considere como legalmente constituidos”¹⁵³.

De ninguna manera compartimos tal criterio, pues la práctica demuestra que el otorgamiento del registro resulta indispensable para que los sindicatos tengan el reconocimiento de los patrones y de las autoridades.

De nueva cuenta Santos Azuela externa su sentir pragmático en los siguientes términos: “Convertido en un procedimiento administrativo, el registro sindical no se remite a constatar que se han reunidos los requisitos para crear un sindicato, por parte del grupo solicitante. Inclusive, el sindicato que requiere su registro, no puede antes de obtenerlo realizar las funciones torales como representar ampliamente a sus miembros; celebrar contratos colectivos o emplazar a huelga con motivo de la firma de esos pactos sindicales”¹⁵⁴.

Efectivamente, no podemos negar el carácter administrativo del registro, más, sin embargo, este puede acarrear la intervención de un acto de autoridad judicial en el que se da intervención, a petición de los propios agraviados, por la omisión o negativa del registro por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de hacer valer mediante la interposición del juicio de amparo el cumplimiento de la garantía constitucional violada, y que se encuentra contenida en el artículo 123 fracción XVI, apartado “A” constitucional y consistirá precisamente en ordenar el registro solicitado.

“Dentro de este orden de ideas, pese a lo dispuesto en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia de la Cuarta Sala, el registro sindical condiciona la existencia de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, al punto de que no pueden negarse sus efectos, sin duda, constitutivos. Ciertamente, ello transgrede el espíritu protector de la libertad sindical y violenta lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo tercero del Convenio Internacional número 87, estatuto de rango constitucional, dentro de nuestro

¹⁵³ Idem.

¹⁵⁴ Idem.

sistema, que prohíbe precisamente la intervención de las autoridades que pueden frenar la libertad colectiva sindical o impedir su ejercicio legal”¹⁵⁵.

“Nugatorio hasta ahora en la práctica, se regula el registro automático (artículo 366 de la Ley) figura que procede ante el silencio de las autoridades para conferir el reconocimiento del sindicato, una vez que hayan pasado sesenta días a partir de la interposición de la solicitud.

Con la supresión de la legislación reglamentaria se permitiría el ejercicio irrestricto de la libertad sindical, se dejaría de sujetar a formalidades administrativo-judiciales la creación libre de los sindicatos, siendo realmente los trabajadores, fuera de la acción y la injerencia del Estado, los que darían vida y personalidad jurídica a sus organizaciones”¹⁵⁶.

Condenamos enérgicamente el comentario que precede en razón de que lo más acertado no sería dejar en el caos o libertinaje la libertad sindical y con ello el registro, más bien, conviene actualizar el marco jurídico aplicable, ya que se encontraría en completa contradicción la postura censurada por nosotros con la lucha de los trabajadores que ofrendaron su vida por tener el reconocimiento legal. Si bien es cierto que es la interpretación más favorable la que se debe aplicar a los trabajadores, en el supuesto de un conflicto de intereses, qué vamos a interpretar si se está sugiriendo la supresión de la legislación reglamentaria.

Por lo que toca al concepto soberano que atribuye Alfredo Ruprecht al sindicato, en su obra Derecho Colectivo del Trabajo, lo rechazamos, al hablar de las garantías de los sindicatos sostiene: “Las organizaciones profesionales de trabajadores son **soberanas** en cuanto a su actuación, constitución, desarrollo, cumplimiento, etcétera, de sus fines legítimos, pero ello no implica que no deban respetar los derechos de los demás individuos e instituciones que coexistan en el país en que actúan”¹⁵⁷.

¹⁵⁵ Ibidem. pág. 111.

¹⁵⁶ Ibidem. págs. 111 y 112.

¹⁵⁷ RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 157.

Etimológicamente, “soberanía” significa lo que está por encima de todo (de “super”, sobre, se formó “superanía”, “soberanía” palabra que según otros deriva de “super omnia”, sobre todas las cosas). Soberanía es la facultad absoluta de autodeterminarse, mediante la expedición de la ley suprema, que tiene una nación y autonomía es la facultad de darse su propia ley que posee cada uno de los Estados de la Federación ¹⁵⁸.

No podemos adherirnos a la idea de Alfredo Rurecht, pues si bien es cierto el sindicato es un ente, no se sitúa en el papel de órgano con facultades ejecutivas, legislativas o judiciales de un país o Estado; igualmente si es un ente que cuente con facultades de autodeterminación lo es al interior del sindicato, pero jamás al exterior, en virtud de que existen órganos de autoridad estatal superiores a éste, lo que viene a desvanecer el carácter supremo. Es supremo, si acaso, con respecto a sus adherentes y no con terceros ajenos a la asociación profesional.

3.2.2. Personalidad Jurídica de los Sindicatos.

Previo al análisis de cada una de las corrientes doctrinarias que vienen al caso mencionarse, sentimos que es del todo necesario partir de un concepto que nos sirva de pauta para el estudio y crítica del mismo. Así, Eusebio Ramos, sostiene: “La personalidad jurídica en materia de trabajo es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la asociación profesional para realizar sus fines; o bien, es la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores o de los patrones en cuanto a tales y en sus relaciones recíprocas. O definido de otra manera o punto de vista; es la capacidad para realizar los actos jurídicos que tienden a alcanzar los fines supremos de la asociación profesional” ¹⁵⁹.

El mencionado autor sostiene que: “Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos de trabajadores tienen

¹⁵⁸ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1989, pág. 19.

¹⁵⁹ RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Ob. Cit., pág. 73.

una personalidad social característica que los distingue de cualquier otro tipo de organización”¹⁶⁰.

Mario de la Cueva, citado por Eusebio Ramos, afirma que “tienen razón los que afirman que las realidades sociales cuando constituyen unidades con fines propios, tienen como comunidades humanas, el mismo derecho que los hombres a ser reconocidos como sujetos del orden jurídico. La personalidad jurídica no es una concesión que el Estado pueda otorgar o negar, sino que; se impone al derecho; el orden jurídico individualista pudo afirmar la doctrina de la ficción, pero no puede hacerlo al derecho actual, porque las normas jurídicas tienen como soporte la vida social y esta es: Hombre y comunidades humanas con fines específicos”¹⁶¹. Es algo innegable que los hombres por naturaleza forman junto con sus semejantes personas o entes colectivos como lo es el propio Estado a quien le atribuyen ciertas facultades para satisfacer mediaticamente los fines que en lo individual no sería posible, de esta guisa, forma asociaciones y más concretamente sindicatos.

“A la luz de estas ideas se explica mejor el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo según el cual, satisfechos los requisitos esenciales para la existencia de un sindicato, ninguna autoridad puede negar su registro; el registro sirve para autenticar la existencia de la asociación profesional, pero no es creador de la personalidad jurídica, porque ésta se encuentra fundada en la propia constitución, y menos es creador de la existencia del mismo sindicato, porque éste es una realidad social. La asociación profesional existe en la vida social y ha sido reconocida por la Constitución como portadora de los intereses colectivos; luego no podría el Estado y su Derecho desconocerla porque violarían nuestra Carta Magna, cuando la asociación profesional reúne los requisitos de fondo y forma que supone su existencia, el Estado está obligado a reconocerla y ninguna autoridad puede negarse a registrarla. El registro en última instancia es el simple reconocimiento que hace el Estado de una asociación que funciona al amparo de la Constitución”¹⁶².

¹⁶⁰ Ibidem. pág. 70.

¹⁶¹ Idem.

¹⁶² Ibidem. pág. 71.

Salta a la vista, según hemos podido constatar del concepto que nos ocupa, la imprescindible necesidad de tal personalidad para todos sus actos, del sindicato frente a terceros, y más aún en tratándose de la defensa de los intereses de sus agremiados, de ahí que sin tal atributo sería ociosa su presencia, al existir pero no estar legitimado para actuar.

Asegura Eusebio Ramos que: “La Ley Federal del Trabajo reconoce la personalidad jurídica de los sindicatos en los términos expresados en el artículo 692, fracción IV para el ejercicio de las acciones que se deriven de sus fines: La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes: Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato”¹⁶³.

“La sola constancia del registro del sindicato y la Directiva del mismo es suficiente para reconocerle ante las Autoridades del Trabajo, la capacidad jurídica de representación procesal, para sí y para la de sus afiliados. A diferencia de otras asociaciones, consideramos que la constancia del registro del Sindicato y de su Directiva en funciones opera para reconocer la personalidad del mismo ante otras autoridades diversas a las del trabajo. Ya que otras asociaciones civiles necesariamente para acreditar su personalidad tendrían que exhibir testimonio notarial del Acta Constitutiva de la misma en los términos del derecho común”¹⁶⁴.

Requisitos estos tanto de procedibilidad; en concordancia con lo sostenido hasta el momento, establece el artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”. De lo ordenado por el dispositivo legal invocado, a contrario *sensu* desprendemos que sin el multirreferido registro, ningún sindicato podrá ser reconocido por autoridad alguna de ahí que se sostenga la obligatoriedad de contar con dicho requisito

¹⁶³ Ibidem. pág. 77.

¹⁶⁴ Idem.

a fin de representar los intereses de clase, encomendados por los adherentes, por más violatoria que parezca ésta última disposición laboral frente a la libertad sindical y a la misma sin autonomía sindical.

Guerra Ochoa comparte la teoría de Ferrari entre otros tratadistas a fin de explicar la personalidad de los entes sindicales en los siguientes términos: “El sindicato es una colectividad que negocia a favor de sus miembros y tiene una existencia puramente ficticia, pues se identifica con sus componentes que son en realidad sus contratantes de la convención colectiva. Marcel Nast basándose en una teoría civilista afirma que los miembros del sindicato se comprometen a través de la personalidad moral de la organización, quedando obligados directamente” ¹⁶⁵.

Agrega Guerra Ochoa que: “Esta explicación, al igual que la estipulación a favor de terceros, se basa en el beneficio individual; discrepa de aquella teoría al no considerar a los sindicatos como terceros, no concede a la asociación pactante verdadera personalidad, sino que la considera como la suma de personas sindicalizadas” ¹⁶⁶.

Afirma Guerra Ochoa: “Al igual que las demás tesis civilistas esta teoría no prosperó, porque como dice Ferrari, <<ninguna de las teorías ensayadas por los contractualistas, ni la teoría del mandato, ni la teoría de la gestión de negocios, ni la teoría de estipulación para otro, atribuida a Raynaud, ni los esfuerzos de Nast para obtener de la idea de la personalidad jurídica alguna explicación, llegaron jamás a poner de acuerdo los autores y jueces>>” ¹⁶⁷.

“La constitución del sindicato le otorga *ipso facto*, al menos teóricamente personalidad jurídica y capacidad legal. Dicho criterio formal se corrobora con la disposición de que dotada de su personalidad, la organización profesional podrá desarrollar todas sus actividades inherentes restando, habilitada para ejercitar, ante las autoridades, sus pretensiones legales” ¹⁶⁸.

¹⁶⁵ GUERRA OCHOA, María Teresa. El Contrato Colectivo de Trabajo en México, Ob. Cit., pág. 43.

¹⁶⁶ Idem.

¹⁶⁷ Idem.

¹⁶⁸ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 106.

Santos Azuela trae a colación la opinión de Néstor de Buen quien aclara que: “la constitución del sindicato es anterior al registro, toda vez que es imposible registrar lo inexistente. Además, el artículo 374 de la Ley es contundente al conferir la personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido, haciendo una clara referencia al artículo 364. Sin embargo, no previene nada, con respecto a que dicho sindicato deba encontrarse registrado” ¹⁶⁹.

El último de los preceptos legales que se menciona, esto es, el artículo 364 hace mención al número de trabajadores y patrones para la constitución de un sindicato y el cómputo para la determinación del mínimo que lo integren, pero sin duda no hace referencia a la personalidad que venimos tratando.

Por otra parte, nos pronunciamos categóricamente. Una persona colectiva, al surgir, se contempla sólo como un fenómeno natural, es una situación de hecho que aún el Estado no sabe de su existencia, pero ello no es una situación de derecho, hasta en tanto se exteriorice su vida mediante el cumplimiento de los cauces legales, y tan es así que recurren ante el órgano competente, llámese Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. De casi nada le vale a la asociación profesional existir sin poder cumplir con los fines propuestos y reconocidos por el marco jurídico.

“Dentro del derecho mexicano, el legislador reglamentó y dio bases fundamentales para la personalidad jurídica de los sindicatos, cuando en las fracciones XVI y XIX (sic) del artículo 123, apartado “A” de la Constitución, aquellos fueron reconocidos como los representantes de los intereses y derechos colectivos...” ¹⁷⁰. Únicamente es aplicable la fracción primeramente enunciada (XVI) que al tenor dice: “Tanto lo obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” Y de ninguna manera la fracción XIX ya que esta última establece: “Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable,

¹⁶⁹ Idem.

¹⁷⁰ Idem.

previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje”, hipótesis que no es aplicable al caso concreto que venimos abordando, por lo que no debe ser tomado en consideración por los efectos que nos hemos propuesto desarrollar.

Con respecto a la defensa de los intereses y acciones de sus miembros, los representantes sindicales asumen una responsabilidad equivalente a la de los mandatarios, misma que se encuentra regulada en los artículos 375 y 692, fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal.

En este último sentido no compartimos la aseveración que se expone dado que en sus múltiples actos de representación al acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se les da un trato igualitario frente al patrón; es como lo dice la propia ley un trato protector en beneficio de la clase trabajadora; y menos aún en materia de responsabilidades en virtud de la ausencia de facultades que le permitan al Estado aplicar el Código Civil vigente para el Distrito Federal en materia común, y para toda la República en materia federal, y además por el blindaje que enarbola la autonomía sindical, en todo caso la responsabilidad es interna.

Para no eludir el tema central de nuestra propuesta, inserta en este trabajo recepcional, y toda vez que es mencionada la responsabilidad de los mandatarios sindicales, cabe decir al respecto que ésta, como se advierte en el Código Civil, da lugar a la responsabilidad por la simple suscripción del contrato de mandato, en términos del numeral citado, más, sin embargo, la responsabilidad no sólo es actualizada en esta materia, sino también en materia penal, administrativa y sindical; tema que abordaremos en extenso en el siguiente capítulo, baste por el momento indicar que el artículo 2546 del Código Civil vigente para el Distrito Federal en materia común, y para toda la República en materia federal se da la base para fincar la responsabilidad a los supradichos líderes proletarios.

“Es un invento maléfico, toda vez que, dejando la idea de que los sindicatos nacen de la propia decisión de quienes los constituyen sin que haya norma suspenda su capacidad jurídica en tanto se otorga el registro, lo que permite aparentemente el cumplimiento del Convenio

87 de la O.I.T., ratificado por México, de todas maneras se impide actuar a los sindicatos que no cuenten con el reconocimiento formal de sus mesas directivas, otorgado por la autoridad registral”¹⁷¹.

Para Alfredo Ruprecht “la asociación profesional emerge de la realidad social por la simple voluntad de sus componentes y no por la autoridad estatal”¹⁷².

Con antelación quedó señalado, que la asociación sindical es un fenómeno de facto que recoge y reconoce el Estado y lo plasma en el derecho. Coincidimos que el derecho a sindicarse no es una concesión graciosa de la autoridad, es una conquista que aunque parezca perogrullesca, es de los trabajadores, pero insistimos, será incompleta su existencia para la autoridad, dicho de otro modo, estará en estado embrionario, en virtud de no haber reunido los requisitos que exige la Secretaría de Estado aludida o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, máxime que para la generalidad de los peritos sindicales, la inscripción es un requisito *sine qua non*.

El concepto de personalidad gremial coincide con la realidad social constituida por la profesión organizada, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, en el cual la existencia del ser colectivo sindical es considerado como un sujeto capaz de derecho. Por tanto, la personalidad sindical nace de las exigencias de la vida profesional y social y no de un mero recurso de técnica jurídica, puesto que, cuando éste procede a su constitución para darle vigencia en el mundo del derecho, el fenómeno sindical ya se había manifestado ampliamente en la realidad sociológica, donde la asociación profesional cobra vida y desarrolla su acción”¹⁷³.

Efectivamente, coincidimos con la esencia de los sindicatos, es una verdad sabida que no está a discusión. Suponiendo sin conceder que el tratadista que nos ocupa sea veraz en su afirmación, surge entonces la necesidad de justificar la existencia de la norma jurídica que legitime a la asociación profesional. Es menester aquilatar la existencia del *mero recurso de técnica jurídica* denominada

¹⁷¹ Ibidem. pág. 108.

¹⁷² RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 97.

¹⁷³ Ibidem. pág. 98.

personalidad jurídica. La respuesta es evidente, pero no ociosa, resulta del todo imprescindible un marco jurídico, independientemente del nombre o calificativo que se le asigne, este marco legal es el que nos permite tener instituciones en un ambiente de equilibrio entre el bien común, bien social y justicia social, conceptos a los que ya se ha hecho referencia.

En los trabajos preparatorios del Convenio 87 de la OIT se dijo que los países quedaban libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales. Por consecuencia, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales, acerca de la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de los trabajadores y de empleadores son compatibles con las disposiciones del convenio, a condición, bien entendido, de que esas disposiciones reglamentarias no se harían en contradicción con las garantías previstas por el convenio ¹⁷⁴.

Muy a propósito del comentario nuestro, inserto dos párrafos antes a este, se encuentra la siguiente tesis: “Las asociaciones profesionales son personas de existencia ideal que para su formalización deben cumplir con ciertos y determinados requisitos, al igual que otras personas similares, pues no pueden funcionar dentro de un Estado con total y absoluta prescindencia de las leyes vigentes. Para ello es necesario que cumplan con formalismos y requisitos que, además de salvaguardar el orden público, son también una garantía para su libre funcionamiento. Lo que no se puede establecer es la autorización previa para su constitución, ni fijar reglas cuyo cumplimiento haría ilusoria la libertad sindical” ¹⁷⁵.

Nos permitimos hacer oportuna la cita que precede y la que le sigue, y al mismo tiempo la retomamos para fortalecer el punto de vista nuestro, en atención al formalismo que reviste la inscripción de la asociación profesional de trabajadores.

“Cuando un sindicato al constituirse no cumple con todos los recaudos establecidos por la ley, la autoridad administrativazo da el

¹⁷⁴ Cfr. Ibidem. pág. 102.

¹⁷⁵ Ibidem. pág. 103.

curso correspondiente al pedido. Se suele devolver la solicitud para que subsanen los errores y se cumplan las omisiones, mientras tanto el sindicato no puede tener vida oficial”¹⁷⁶.

“El sindicato nace cuando se aprueba su estatuto, antes es simplemente una idea sin concreción y desde aquel momento tiene fines, objetivos, medios para su funcionamiento, es decir, lo que la ley exige para que esté correctamente constituido”¹⁷⁷.

En esta ocasión el autor en consulta no es preciso en su aseveración, nótese que no indica si la aprobación de referencia corre a cargo de los sindicatos o bien a cargo de la autoridad estatal; suponiendo, que lo fuese para los primeros, reiteramos, solo es un proyecto que no ha superado el agotamiento del procedimiento de registro, al cual nos hemos referido ampliamente. Por la segunda hipótesis, por nosotros planteada, es más acorde con la realidad práctica según quedó acreditado plenamente.

Por ser decisión de los trabajadores contar con una representación que transforme sus ideas en actos concretos, estos se encuentran en la necesidad de reunir los requisitos que exige la Ley Federal del Trabajo, y ante tal situación ya no es suficiente el conglomerado, pues de otra manera permanecerán en el anonimato legal, habida cuenta de que carecen de reconocimiento que les permita figurar en las diferentes actividades ante las instituciones gubernamentales y frente a asociaciones diferentes o de igual naturaleza, y frente al patrón o sindicatos patronales, también denominadas “Cámaras”.

Alfredo Ruprecht continúa manifestando que: “Constituido el sindicato por voluntad de los promotores y fundadores, el estado puede optar por diversas actitudes con respecto a él. Una de ellas es no intervenir en su reconocimiento, dejándolo actuar libremente, por suponer que están cumplidos todos los requisitos. Este sindicato tiene plena validez hasta que la autoridad declare que no está constituido normalmente.

¹⁷⁶ Idem.

¹⁷⁷ Idem.

Una segunda posición es la de la autorización, por la cual el Estado permite a su libre albedrío, la creación de la citada asociación y su funcionamiento. También puede optar por el reconocimiento, que consiste únicamente en la comprobación y declaración que los recaudos han sido llenados.

Por último, el sistema del registro que consiste en la inscripción en registros especiales”¹⁷⁸. Este sistema radica en que los sindicatos se constituyen libremente, pero para su actuación es preciso que se inscriban en los registros que lleva la autoridad.

Hay dos sistemas fundamentales: el que solo exige la inscripción de los estatutos y el que, además de ellos, debe demostrarse que se han cumplido con todos los requisitos legales¹⁷⁹.

Concretizando, Ruprecht categóricamente afirma que es un acto administrativo y no jurisdiccional que lleva a cabo la autoridad competente una vez que se han colmado las exigencias legales, no es jurisdiccional, en virtud de que no existe un conflicto de intereses que dirima la autoridad registradora¹⁸⁰.

La autoridad al tener por registrada a una asociación sindical ejerce sobre ésta una vigilancia y ella a su vez debe someterse al control que por razones de orden público el Estado resguarda¹⁸¹.

Como se observa, el referido tratadista viene a demostrar el sometimiento que permea sobre cualquier asociación y más concretamente sobre la asociación profesional de trabajadores; aunque no está de acuerdo con la intervención estatal dentro de la vida sindical, excepto en el registro que otorga para su publicación y reconocimiento. A efecto de evitar el exceso, error, o discrecionalidad propone la intervención de la autoridad judicial. Esto último nos permite entender la aceptación de la intervención estatal.

¹⁷⁸ Ibidem. pág. 104.

¹⁷⁹ Cfr. Idem.

¹⁸⁰ Cfr. Ibidem. pág. 105.

¹⁸¹ Cfr. Idem.

3.2.3. Obligaciones de los Sindicatos con el Estado.

El artículo 359 de la ley laboral dispone: “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”. Ya se vio que todo ello dentro de la legalidad; pero en esta materia la regulación es escasa ¹⁸².

“Una libertad sindical plena exige la supresión de todo el cuerpo de obligaciones y prohibiciones que la Ley impone a los sindicatos de trabajadores para ejercer su efectivo control. En este sentido se señala que con frecuencia alarmante el Estado aumenta su sistema de limitaciones imponiendo a los sindicatos o grupos obreros las mas diversificadas y operativas medidas de represión cuando su actuar no se ajusta a las consignas gubernamentales o del partido oficial” ¹⁸³.

“En virtud del artículo 377 de la Ley, las autoridades del trabajo obligan a los sindicatos para que les proporcionen, en cualquier momento, los datos que estimen necesarios con respecto a sus actividades como tales; igualmente, a comunicarles dentro de un período de diez días, los cambios que operen en la mesa directiva o en el régimen interior estatutario” ¹⁸⁴.

Efectivamente, el artículo en mención textualmente enuncia:

“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

¹⁸² Cfr. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado, Ob. Cit., pág. 53.

¹⁸³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 139.

¹⁸⁴ Idem.

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

Santos Azuela sostiene la existencia de la arbitrariedad de los líderes corruptos y solo se concreta a censurar la intervención estatal, empero, no propone o sugiere vías de solución a la responsabilidad de aquellos.

Se aduce que en la vida práctica tal precepto no se aplica, lo que no excluye la posibilidad de que su inobservancia pueda utilizarse como causa para cancelar el registro de la organización.

“El efectivo respeto a la libertad colectiva sindical supone la derogación de las disposiciones que autorizan a la disolución de los sindicatos por las autoridades del trabajo. En rigor, aquí la vida de las organizaciones depende directamente en amplísima medida del criterio de las juntas, determinando, muchas veces, por razones de control político”¹⁸⁵.

“Dentro del marco de las limitaciones de la legislación prohíbe expresamente a los sindicatos, la realización de actividades comerciales con propósitos de lucro, así como toda intervención de actividades religiosas”¹⁸⁶.

“Por todo lo anterior, resulta fundamental que se articule un mecanismo para garantizar la autonomía de las asociaciones profesionales y sancionar con energía las conductas antisindicales del Estado y de los patrones”¹⁸⁷.

Compartimos la inquietud plasmada en el párrafo que precede, sin embargo, no podemos dejar pasar la oportunidad para externar nuestra apreciación al respecto. Sentimos la imperiosa e inaplazable necesidad de establecer la responsabilidad de los factores de la producción, así como la de los órganos del Estado, dada la existencia de lagunas legales que permiten la actuación injusta merced a la

¹⁸⁵ Ibidem. pág. 140.

¹⁸⁶ Idem.

¹⁸⁷ Ibidem. pág. 141.

inexistencia de un aparato legal, lo que hace que sólo sea un rosario de buenas intenciones, el cumplimiento de la libertad sindical.

En este sentido, de las obligaciones de los sindicatos, Alfredo J. Ruprecht, manifiesta que el derecho al nombre es un derecho estricto; una vez obtenido no puede ser privado de él, salvo los casos especialmente previstos, ni tampoco otro sindicato puede utilizarlo simultáneamente ¹⁸⁸.

Agrega el mismo autor que a la par de esos derechos indiscutibles, también tienen obligaciones que cumplir. Lógicamente, en el ejercicio de sus funciones sindicales, tiene la obligación de colaborar con el Estado en todo lo referente a las cuestiones laborales, integrar los organismos que se creen con tal objeto ¹⁸⁹.

Una opinión que adoptamos íntegramente – a excepción del término soberana-, por ser concordante con el propósito que nos hemos fijado y estriba precisamente en tener una actuación de los sindicatos apegada al estado de derecho y que consiste en la aportada por Ruprecht en los siguientes términos: “Las organizaciones profesionales de trabajadores son **soberanas** en cuanto a su actuación, constitución, desarrollo, cumplimiento de sus fines legítimos, etcétera, pero ello no implica que no deban respetar los derechos de los demás individuos e instituciones que coexistan en el país en que actúan” ¹⁹⁰.

Encontramos un punto de vista similar al anterior en Reynold Gutiérrez al afirmar: “En el caso del sindicato, a este se le presentan las bases para reglamentarias para su constitución y su funcionamiento externo, es decir, su capacidad de actuar. El Estado es quien a través de esas leyes, condiciona el funcionamiento de las organizaciones sindicales, su vida misma. Por lo que el sindicato al estar subordinado a la legislación nacional, al Estado, no podría en ningún momento considerarse en cierto grado de soberanía debido a

¹⁸⁸ Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 114.

¹⁸⁹ Cfr. Idem.

¹⁹⁰ Ibidem. pág. 157.

que no posee el elemento esencial de ella, como es la independencia”¹⁹¹

3.2.4. Prohibiciones de los Sindicatos.

Hemos visto, a la luz de lo dispuesto en los apartados que preceden a éste, las prerrogativas de que son titulares las asociaciones profesionales, y es precisamente la norma jurídica, desde la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales, estatutos sindicales e incluso criterios jurisprudenciales que otorga derechos e impone correlativamente restricciones a los sindicatos. Es en este tenor que hacemos alusión a las consignadas en nuestra Ley reglamentaria del artículo 123, apartado “A” constitucional.

El repetido artículo 1° de nuestro Código Supremo establece: “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**”.

Es de explorado derecho que la garantía que se que se consigna en el precepto constitucional transcrito, hace referencia a la igualdad jurídica, y ante tal razón donde la ley no distingue no podemos distinguir, por ello hacemos especial hincapié en su texto. Al expresar “**todo individuo**” naturalmente comprende en su esfera a los sindicatos, de otro modo no se hablaría de igualdad.

Ahora bien, dichas asociaciones profesionales, los sindicatos por tener el carácter de gobernados y titulares de las garantías; estas son susceptibles de ser restringidas, o en su caso, suspendidas en las hipótesis que la propia Carta Magna prevé. En tal virtud, los sindicatos deben soportar las prohibiciones que se encuentren establecidas en el marco jurídico vigente, al igual que cualquier otro gobernado.

¹⁹¹ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 58.

“El contenido del artículo 378 de la Ley en sus dos fracciones, sigue la misma idea de la antigua Ley, que por virtud de la reforma propuesta por el Presidente Cárdenas, suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política del país o ejercitaran como sindicatos actividades políticas. Se confirma la teoría de que los sindicatos como personas morales de derecho social tienen facultad para ejercitar toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical”¹⁹².

En términos similares a Trueba Urbina, se pronuncia Héctor Santos Azuela al comentar el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo vigente diciendo: “Cabe aclarar que con las reformas cardenistas a la legislación del trabajo, se suprimió la prohibición del texto original de la ley de 31, que prohibía la participación de los sindicatos en la actividad y plataformas de los partidos políticos”¹⁹³.

“En la realidad, las que son meramente prohibiciones son solo los dos casos que hemos enumerado en el artículo 378, y que se refieren a la intervención en asuntos religiosos o ejercer la profesión de comerciantes con ánimos de lucro”¹⁹⁴.

“Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

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

A entender nuestro, sentimos que la razón más poderosa que tuvo el Estado para legalizar el papel tan dinámico del sindicato fue una realidad social y económica que inevitablemente surgía en la vida del país, del mismo modo surge en la actualidad esta responsabilidad que pretendemos puntualizar, pues así lo exigen las circunstancias. Tenemos ante nosotros el dos extremos a considerar: el ser y el deber ser, en el primero, todos o por lo menos la generalidad de los autores consultados parten del entendido de la existencia de este fenómeno que corroe al sindicato mismo en su interior; y por lo que respecta al

¹⁹² Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge TRUEBA BARRERA, Ob. Cit., pág. 182.

¹⁹³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 140.

¹⁹⁴ RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Ob. Cit., pág. 88.

segundo nunca opera automáticamente en nuestra legislación, requiere de una iniciativa que la concrete jurídicamente.

“Entre los argumentos de mayor peso que se hicieron valer para llevar a cabo la reforma, fue que los sindicatos debían participar en la vida ciudadana y obtener que obreros auténticos ocuparan escaños en las Cámaras legislativas, para hacer oír la voz de los agremiados. También se dijo que en la práctica ya actuaban en la política militante y era preferible reconocer legalmente esta situación” ¹⁹⁵.

“La anterior disposición tenía una poderosa razón de ser, pues la intervención en las contiendas políticas desvía la verdadera finalidad del sindicato; según la opinión de algunos autores entre los cuales se destaca Euquerio Guerrero, que nos dice: Es contrario a la libertad en materia política que un sindicato pretenda imponer a sus miembros la candidatura por la que deben votar, y que dan lugar a la aplicación de los extremos de la cláusula de exclusión por discrepancia de criterios” ¹⁹⁶.

Por último, se presta a convertirse en instrumento para los trabajadores aspirantes a puestos políticos, utilicen la dirección de la asociación profesional obrera, como un medio para escalar a las posiciones ambicionadas, y no con el propósito de realizar los fines que a los sindicatos señala la Ley ¹⁹⁷.

Esta es una de las causas que motivan en el líder sindical el descuido de sus deberes ante el propio sindicato y que desemboca en un estado de indefensión ante los abruptos ataques patronales y gubernamentales sin importar la responsabilidad que deriva de su mandato, simplemente porque esta falta de cumplimiento de sus deberes, contra ellos no representa temor alguno, por la falta de marco jurídico aplicable por el Estado, a petición del o los agremiados.

Continuando con el estudio de las prohibiciones vertidas en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en la fracción I se alude a la obligación de no intervenir en asuntos religiosos y al

¹⁹⁵ Idem.

¹⁹⁶ Idem.

¹⁹⁷ Cfr. Idem.

respecto es oportuna la opinión de Eusebio Ramos quien sostiene literalmente: “La prohibición en materia religiosa que aún subsiste, es acertada, ya que también desvirtúa a la finalidad sindical de que una organización de este tipo tendiera a la realización de fines religiosos. Dentro de la libertad que sobre esta materia garantiza nuestra Constitución, al hombre libre para pertenecer a las asociaciones confesionales que mejor le convengan o acomoden, siendo inadecuado llevar al seno de los sindicatos problemas que deban tratarse en otros medios” ¹⁹⁸.

“Por cuanto a las limitaciones de la asociación profesional que la Ley establece en las quince fracciones del artículo 371, así como el señalamiento de todo lo que deberán contener los estatutos del sindicato, reglamentado en forma exhaustiva en su fracción VII, párrafo segundo, artículo 371, lo que se refiere a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Así como, lo establecido en la fracción VIII, del citado artículo y que prevé la forma de convocar a las asambleas extraordinarias, ordinarias, el quórum requerido para sesionar, tales limitaciones a la Asociación y los derechos que tienen los agremiados a la misma, es con un sentido altamente tuitivo en beneficio de los afiliados y en contra del sindicato” ¹⁹⁹.

Es precisamente en este numeral legal en donde se establece, con carácter imperativo, lo siguiente: “**Los estatutos sindicales contendrán ...**” no se dice “**podrán** contener”. Lo que demuestra invariablemente el espíritu del legislador, de tener una línea limítrofe que permita una actuación ordenada y responsable por parte de los sindicatos dentro del marco jurídico vigente, y en consecuencia lógica reprueba la absoluta libertad, exponiendo tal libertad a convertirla en desorden y una actitud irresponsable de las asociaciones, escudándose en la autonomía sindical.

Nos permitimos hacer oportuna la ocasión para sugerir que sea en este precepto legal en donde se contenga la advertencia legal de incurrir en responsabilidad en el supuesto de no dar debido cumplimiento a lo ordenado en sus fracciones que lo integran, y remitir

¹⁹⁸ Idem.

¹⁹⁹ Ibidem. pág. 89.

al capítulo de responsabilidades a sus infractores; siempre a petición de parte, de otro modo al no haber sanción que castigue las violaciones al ordenamiento, y más concretamente a este mandato legal, seguirá siendo objeto de transgresiones en detrimento de los trabajadores.

“Resulta encomiable la gran preocupación del Legislador del Código Vigente, en lo que respecta a la expulsión de los socios de un sindicato, como consecuencia de la aplicación de la Cláusula de Exclusión, que no sólo reproduce el artículo 246, en su fracción VII de la Ley derogada, sino que amplía esta fracción dedicándole una atención muy especial. Quizá en el pensamiento jurista campeó la idea de que, es muy frecuente el abuso por dirigentes sindicales desobedientes”²⁰⁰.

Desde una óptica práctica Santos Azuela reconoce la intervención del Estado en la libertad sindical tras afirmar lo siguiente: “En el amplio marco de la autonomía profesional, el sistema laboral vigente violenta y discrimina la libertad sindical, individual y colectiva imponiéndoles a los sindicatos en vías de registrarse, la carga de elaborar sus estatutos con estricto apego a lo prevenido por la Ley, es decir, que si como expresión de la libertad colectiva sindical nuestro ordenamiento reconoce la facultad de de los sindicatos para redactar sus estatutos y diseñar su programa de acción, determina no solo lineamientos, sino las condiciones a que queda sujeto el régimen estatutario sindical. Se consigue que las autoridades laborales no solo controlen documentalmente, la organización de las asociaciones profesionales, sino que cuenten con elementos para negar el registro a los sindicatos rebeldes o inconvenientes, so pretexto que no reúnen o se apartan de los requisitos exigidos, al efecto, por la Ley”²⁰¹.

Continuando con Santos Azuela, este refiere que es variada y enérgica la gama de obstaculizaciones que el Estado a la libertad sindical, es el país, pues va de la intromisión de las autoridades para registrar a un sindicato y tomar nota de la elección de los dirigentes sindicales, a las limitaciones impuestas a los sindicatos para reformar sus estatutos, la contratación colectiva a espaldas de los trabajadores,

²⁰⁰ Ibidem. pág. 91.

²⁰¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 125.

la intervención patronal en la organización y el actuar del sindicato o la misma violencia en los recuentos para resolver el problema de titularidad²⁰².

Azuela, como dijimos anteriormente, reconoce la intromisión por parte de los órganos del Estado en la libertad sindical, empero, no significa que la defienda o esté de acuerdo con la mencionada intervención, y ante esta situación de facto es conveniente legitimarla para beneficio de los trabajadores.

Santos Azuela cita a Alcalde quien reitera con relación a la exigencia de las cuotas que: “No es el fondo de la disposición la razón de su crítica: positivo será comprobar que la autoridad sancione a tantos líderes que con el abuso de los trabajadores para ayudas sociales que nunca llegan a su destino, o para campañas políticas ajenas al interés y voluntad de los agremiados. El problema es el manejo distorsionado que la autoridad realiza al aplicar la norma, solamente a quien considera disidente”²⁰³.

“Entre las obligaciones más frecuentes e menciona el no realizar actos o prácticas que puedan perjudicar a la comunidad; el respetar los acuerdos adoptados por las asambleas y la directiva sindical o bien el pagar con cabal puntualidad, las aportaciones y cuotas sindicales”²⁰⁴.

“Entre las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical legitimadas por la Ley, se encuentran las cláusulas sindicales de consolidación profesional o de exclusión (admisión y exclusión), piezas claves del Estado para y los patrones para aniquilar el desarrollo e incluso la subsistencia del sindicalismo democrático”²⁰⁵.

“En virtud de los abusos y el atentado gravísimo a la libertad colectiva sindical de las agrupaciones sindicales nacientes, e incluso minoritarias que estas cláusulas provocan, debieran proscribirse totalmente. De lo contrario se atenta contra la libertad sindical e individual, no tan solo de aquel miembro que se pudiera afectar con la

²⁰² Cfr. Ibidem. pág. 126.

²⁰³ Ibidem. pág. 129.

²⁰⁴ Ibidem. pág. 130.

²⁰⁵ Idem.

imposición de dichas cláusulas, sino de todos los trabajadores que integran el sindicato. Violenta, por otra parte, la libertad colectiva sindical de los grupos minoritarios que así no tienen la posibilidad de crecer, o de nuevos sindicatos que se puedan crear en concordancia obligada con la pluralidad sindical”²⁰⁶.

De lo que hemos podido esbozar, de los diferentes tratadistas consultados podemos concluir que generalmente se pronuncian por la respetabilidad de la autonomía sindical, aunque hay quienes están de acuerdo en reglamentarla.

Ante la oleada de opiniones en contra de la intervención que el Estado tiene en materia sindical y más específicamente en la tantas veces invocada autonomía surge el planteamiento de permanecer contemplando con malos ojos esta intromisión o reglamentar la participación estatal; sin olvidar por supuesto que esta autonomía, soberanía sindical, inmunidad o como quiera que sea llamada es bien aprovechada por los líderes sindicales en perjuicio de los trabajadores quienes impotentes o frustrados por la ausencia de un sometimiento de aquellos ante un órgano jurisdiccional se ven compelidos al triste sindicalismo mexicano ya caduco.

En esta tesitura estamos convencidos de la pertinencia de la adecuación de nuestro marco legal vigente y que retomamos en el capítulo siguiente.

²⁰⁶ Ibidem. pág. 132.

CAPÍTULO 4

RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

4.1. La Intervención del Estado en Materia de Responsabilidades.

Forzosa, necesaria e indefectiblemente al hablar de la intervención del Estado en materia de responsabilidad no podemos declinar del tratamiento de los estatutos, procedimiento de responsabilidad, así como las sanciones que trae consigo el incumplimiento de los preceptos legales que rigen la actuación de los líderes proletarios. Todos y cada uno de éstos puntos se abordarán ampliamente en el presente capítulo sin perder de vista que lo que pretendemos es el mejoramiento y defensa de las condiciones de vida de los trabajadores y consecuentemente de su familia, en cumplimiento del artículo 3° LFT y atendiendo a la realidad de facto en que se hayan, de subordinación al dirigente de los propios militantes, contrarias al espíritu constitucional, legal y estatutario. No entendemos la utilidad de una protección constitucional si a pesar de ello no es una garantía para los trabajadores adherentes la salvaguarda de sus derechos, al menos en nuestro país.

El Estado como ente depositario de la soberanía nacional, según se lee en el artículo 39 de nuestra Carta Magna, se instituye para beneficio del pueblo y es precisamente el gobernado quien sede al poder público las facultades que le permiten alcanzar dicha finalidad. Es esta suma de atribuciones constitucionales y legales la que le permite al Estado tener injerencia en todos y cada uno de los renglones de la vida nacional.

Nada más alejado de la realidad y de las necesidades actuales del sindicalismo es la autonomía sindical que se muestra a todas luces como un dique u obstáculo que el gobernado (asociación de trabajadores) arguye contra el propio Estado, en razón que este último por prohibición expresa en la Ley Federal del Trabajo (artículo 357) carece (excepto para algunos, quienes miramos preceptos

constitucionales y legales que autorizan la intervención estatal) carece de facultades para intervenir en la vida interna de aquel, independientemente que ésta se haga con el afán de salvaguardar los intereses proletarios, y siempre a petición de los adherentes.

Muestra de lo aseverado se encuentra en el comentario del artículo 377 de nuestra Ley en estudio, y que se refiere a las obligaciones de los sindicatos, vertido por el propio Alberto y Jorge Trueba en los siguientes términos: “Las disposiciones anteriores *le permiten a la autoridad que conozca el funcionamiento del sindicato, para ‘evitar’* en muchas ocasiones que *pueda desviarse de su auténtico rumbo social;* pero entiéndase bien, que tales obligaciones no implican ninguna facultad para que las autoridades intervengan en la vida interior de los sindicatos, porque esto sería atentar contra la libertad sindical” ²⁰⁷ .

Las cursivas del párrafo que antecede denotan la aceptación de los doctrinarios aludidos por la multirreferida intervención estatal, para evitar desviarse (el sindicato) de su auténtico rumbo social. Éste implica a los trabajadores tanto en su esfera individual como colectiva. Por lo anterior abrigamos la aceptación de la defensa, salvaguarda, reivindicación de sus derechos y la protección contemplada en ese rumbo social que a su vez está consignada tanto en el marco constitucional como legal, a las asociaciones en comento, por ser estas células de proletarios los entes protegidos por los propios ordenamientos, de otra manera no se explica una salvaguarda que no sea para la parte más débil, ya no solo en la relación laboral, frente al patrón, sino ahora en la propia asociación sindical.

Con la locución “Las disposiciones anteriores *le permiten* a la autoridad que ***conozca el funcionamiento...***”, podemos aseverar que la postura de Alberto y Jorge Trueba se encuentra acorde con la sostenida en este trabajo recepcional, más, sin embargo, esa permisión es rechazada, al final por los mismos tratadistas. Efectivamente, dice en el comentario vertido lo siguiente: “... ***tales obligaciones no implican ninguna facultad para intervenir*** en la vida interior del sindicato...”.

²⁰⁷ Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 182.

Para ser aún más claros nos permitimos traer a cita el artículo 377 en sus términos.

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

De lo transcrito surge necesariamente el siguiente cuestionamiento: Cómo se puede explicar la frase “**permitir a la autoridad conocer**” el repetido funcionamiento **sin que al tiempo se tengan facultades para intervenir**. Tal planteamiento nos conduce invariablemente a sostener que se trata de una ambigüedad, que por su puesto no compartimos por obvias razones, ya que es aprovechada por los representantes sindicales.

En donde la Ley no distingue no debemos distinguir. Este principio lo hacemos valer en este instante dado que en el precepto que se estudia no dice: ‘**Queda al libre albedrío del sindicato**’ o ‘**podrá**’, sino “son obligaciones de los sindicatos” es decir, no se trata de una potestad que quede al arbitrio del sindicato su observancia. Este artículo es claro al consignar: **Son obligaciones**. Estas revisten un deber jurídico de carácter unilateral, en virtud de la fuerza, incluso, coactiva que puede ser empleada para ser satisfecha la disposición referida. A fin de dar estricto cumplimiento al principio aludido debemos decir, con toda puntualidad, que en tanto no se desprenda del texto legal la leyenda ‘**podrá**’ no debemos dar alcance distinto al expresado en el numeral.

En abono a lo sostenido en torno al artículo 39 constitucional y amén de robustecer la interpretación que hacemos del concepto traemos a colación, de nueva cuenta, el criterio de Tena Ramírez

quien sostiene en lo conducente: El fin de toda Constitución consiste en implantar un orden jurídico, su primera y fundamental limitación la tiene en la determinación de establecer, no la anarquía ni el absolutismo, sino precisamente un orden jurídico. De otro modo la constitución se negaría así misma y sería suicida ²⁰⁸.

Dadas las actuales condiciones socio-económicas y políticas de México, no encontramos ninguna explicación lo suficientemente poderosa que nos permita entender cómo un sindicato pone de rodillas al propio órgano del Estado, al crear un blindaje que haga intocable al primero de los mencionados, aún cuando se ponga en latente riesgo el patrimonio, el trabajo y el derecho de uno o más trabajadores, quienes recurren al órgano de autoridad y aquél imposibilitado por la autonomía sindical, hecha valer por la asociación, se declara incompetente para exigir del órgano representativo-sindical la responsabilidad por la conducta reprochada a petición de la parte ofendida, por el trabajador o grupo de trabajadores.

Entendemos, y por tanto no entra a discusión, que el legislador y no un sindicato en particular, haya plasmado en el código laboral la autonomía sindical, es decir, la prohibición a cargo de la autoridad, de intervenir en la vida de la asociación profesional. Lo que no compartimos, reiteramos, es el excesivo abuso de la autonomía referida por parte de algunos pseudo-líderes proletarios; claro está que no es la intención de éste trabajo y de quien lo sustenta en generalizar por estar convencidos que la excepción confirma la regla. En otros términos, la inmunidad sindical es responsabilidad del legislador en turno; más, sin embargo, éste actuó en atención a los imperativos sociales, económicos y políticos del momento, pero el segundo se ha encargado de socavar los derechos sin sentir temor alguno de ser alcanzado por el brazo de la Ley, de la cual podemos destacar la falta de previsión reglamentaria de sanciones ejemplares, las cuales abordaremos más adelante.

En el mismo orden de ideas y continuando con Tena Ramírez, éste asevera: En el modo de constituirse el Estado, en la fijación y modificación de sus competencias, también topa el Constituyente con

²⁰⁸ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, Ob. Cit., pág. 27.

un límite, de índole histórica y sociológica. La ampliación de la competencia del Estado encuentra siempre su límite en el reconocimiento de la personalidad individual ²⁰⁹. Aún hay más, si trasladamos estas directrices constitucionales al ámbito sindical, arribamos a una inevitable conclusión: Si el propio Estado tiene límites, vertidos en el pacto nacional, por qué no tenerlos un sindicato, federación, confederación u otro organismo homólogo.

Debemos entender que una hipótesis normativa es la formación de sindicatos sin autorización previa de autoridad alguna (artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo) tópico que ya fue abordado previamente y por ello remitimos a lo expuesto en obvio de repeticiones; y otra muy distinta es la ausencia de competencia legal (aparente para nosotros), pormenorizada de autoridad para constreñir al líder renuente en el cumplimiento de sus deberes estatutarios, legales y constitucionales que permitan verdaderamente alcanzar el rumbo social de los estatutos y de la Ley Federal del Trabajo.

Insistimos, a criterio nuestro, la referida intervención estatal en la vida interna sindical está debidamente fundamentada y la encontramos en:

- a) el artículo 39 constitucional;
- b) las mismas razones que tuvo el legislador para negar el registro sindical, es decir, si no tiene como finalidad el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses de clase; tener como miembros menos de 20 trabajadores; y si no se exhiben los documentos enunciados en el artículo 365 (artículo 366 LFT);
- c) el imperio legal que le permite cancelar dicho registro (369 LFT); y
- d) la anuencia que le confiere imponer prohibiciones como las del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo (intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro).

Esta primera consideración (inciso a) es meramente jurídica de derecho positivo misma que ya ha sido tratada someramente, y en

²⁰⁹ Cfr. Idem.

obvio de repeticiones lo damos por reproducido, mientras que las restantes razones obedecen a circunstancias sociológica e históricas, las cuales no son expuestas por haber sido abordadas en el capítulo segundo de este trabajo, baste decir que las mismas atienden a los abusos tanto de patrones como autoridades que asumían el triste papel de líderes charros. Podemos agregar a favor del planteamiento sostenido la demanda cada vez más frecuente en el sentido de actualizar nuestras instituciones jurídicas-laborales, y más concretamente sindicales, (por ejemplo la rendición de cuentas por parte de los líderes sindicales), y en particular la Ley Federal del Trabajo, recordemos de paso lo que en algún tiempo fue funcional y adecuado para solucionar los problemas que aquejaban a los trabajadores no lo son en la actualidad, de ahí que se requiere de un ordenamiento eficaz para nuestro tiempo y para lo sucesivo.

“Cuando el Estado, por medio de sus organismos competentes, aprueba las reglas estatutarias, las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas legales. El intervencionismo estatal aparece aquí de manifiesto para comprobar que los estatutos, base de la asociación, y dados por los propios afiliados, no infringen los principios legales que autorizan, en virtud del reconocimiento, el derecho de asociación”²¹⁰. A esta postura nuestra, de la intervención estatal, se suman la de Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora, la cual refleja la importancia de contar con la adecuación de una entidad con vida propia, y un fin lícito, personalidad jurídica distinta a la de sus creadores. De otra manera, la entidad sindical de trabajadores se podría convertir en un latente riesgo para el Estado de derecho que le da existencia.

Continúan agregando los referidos tratadistas, no obstante es materia del siguiente punto a tratar y por ende resulta reiterativo, el texto estatutario es de redacción libre en cuanto a fondo y forma, salvo restricciones legales o preceptos de inserción imperativa. Estas van encaminadas a reglamentar la defensa de los intereses morales y económicos que el gremio persigue, sobre una adecuada organización interna, que combine los derechos de los asociados con las

²¹⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social, Ob. Cit., pág. 316.

atribuciones de sus dirigentes ²¹¹. De la aseveración precedente se muestra la preocupación compartida por el sometimiento, no al Estado sino al orden jurídico, que a su vez vela por la preeminencia del orden público; entendiendo por tal concepto el estado de coexistencia pacífica entre los miembros de una comunidad ²¹².

En este mismo sentido se pronuncia Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Alcalá-Zamora y Castillo: “El Estado, por conducto de las autoridades administrativas, se reserva o ejerce sin más el derecho de inspeccionar la vida sindical, hasta en sistemas donde existe plena libertad para constituir sindicatos y desenvolver éstas actividades profesionales. La inspección de los sindicatos, no es, ni con mucho, absoluta. El margen de libre desenvolvimiento gremial no admite injerencia extraña; pero, por eso mismo, autoriza a través del intervencionismo estatal, hoy consolidado, a fiscalizar la vida de las personas jurídicas que los sindicatos constituyen en la misma forma que la actividad de los particulares. Esa intervención resulta más sensible aquí por representar los sindicatos una poderosa fuerza que, desviada de sus fines, puede servir para la discordia. Por otra parte, los sindicatos son reconocidos por sus fines, los cuales deben ser lícitos. La variación de ellos o la actuación en contra produce, como consecuencia, el retiro o revocación de la personalidad reconocida, otorgada para la consecución de los móviles dentro de un ambiente de orden y armonía sociales” ²¹³.

Efectivamente, como se desprende del texto del artículo 366 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones I, y II establece la posibilidad de negarse el registro únicamente por: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 (el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses); II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, primera parte del mismo ordenamiento legal, que establece: “...Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo...”. Este intervencionalismo encuentra respaldo en los numerales invocados,

²¹¹ Cfr. Idem.

²¹² Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Décimasegunda edición, Porrúa, UNAM, México, 1998, pág. 2279.

²¹³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social, Ob. Cit., pág. 318.

por lo que en nuestro concepto, sí ha lugar a conceder el alcance legal que se pretende en este trabajo recepcional.

Sigue sosteniendo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora: “La fiscalización de las autoridades se manifiesta en múltiples direcciones: de un lado en el desarrollo de las asambleas o juntas, para impedir la adopción de acuerdos ilegales, antiestatutarios o avasalladores para las minorías; también, en la esfera patrimonial, para evitar la malversación de fondos en provecho de directivos o la aplicación de tales recursos a fines subversivos; igualmente, cuando de elecciones se trata, o para asegurar la normalidad del proceso y la lealtad en el escrutinio” ²¹⁴.

Este y otros motivos son los que nos han motivado, según ha quedado dicho en todo lo largo y ancho de este trabajo, más, sin embargo, la intención nuestra no es el permitir llegar hasta el intervencionismo en materia electoral, por ejemplo, pero sin duda este comentario parece ser acertado en cuanto a su fin pero no en cuanto a sus medios, dado que se estaría violando flagrantemente la libertad sindical consagrada constitucionalmente en el artículo 123, apartado “A”, fracción XVI y lo que es peor, se conduciría dicha libertad en el extremo opuesto a ésta, es decir, la esclavitud sindical.

“La *fiscalización* culmina con la *intervención*, en que un representante de la autoridad asume con carácter interino el gobierno del sindicato; es decir, que ejerce las atribuciones que los estatutos tenían otorgadas a su junta directiva. Esta medida excepcional debe adoptarse tan sólo por imperativo de las circunstancias y muy justificadamente, por cuanto destruye la autonomía sindical y la esencia misma de las asociaciones profesionales. La comisión de delitos por el sindicato o sus dirigentes, las actitudes subversivas y el politiquero gremial son fundamento bastantes. Por desgracia, con pretexto en alguno de esos motivos, se invierte la última de las tendencias apuntadas y son los gobiernos por demás autoritarios los que invocan este intervencionismo para llevar su política a los sindicatos y reducirlos a la impotencia o manejarlos a su capricho” ²¹⁵.

²¹⁴ Idem.

²¹⁵ Idem.

Al abordar el tema de la intervención Cabanellas y Alcalá-Zamora sostienen: “En circunstancias excepcionales, y con razón o sin ella, las organizaciones profesionales pueden ser intervenidas; bien se deba a una iniciativa de un grado superior, bien se origine en medida de autoridad gubernamental, bien proceda de una resolución de los tribunales de justicia. El primer género de intervención suele basarse en motivos profesionales; el segundo, en móviles políticos; el tercero, en aparentes o reales delitos o faltas.

En todas las hipótesis, la intervención constituye el ejercicio, individual casi siempre, de todas las atribuciones asignadas a la comisión directiva, más las funciones y potestades que la medida interventora haya agregado, dentro de sus poderes. El fundamento, verdadero o falso, es el mismo en todos los casos: subsanar faltas, reprimir abusos, acabar con irregularidades, reducir actitudes de hostilidad o indisciplina. Casi con igual frecuencia, los interventores proclaman la extrema temporalidad de su gestión, encaminada a la restauración de la normalidad en la institución y su entrega posterior a la decisión de los afiliados ²¹⁶.

La obligatoriedad en el cumplimiento de los estatutos sindicales, de la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos jurídicos vigentes y aplicables al caso en estudio es exigible ante la negativa del pseudo-líder proletario por la observancia de los derechos de los trabajadores adherentes. Uno de los agravios que puede sufrir no sólo un trabajador en lo particular sino en su conjunto, en tanto es parte integrante de un conglomerado sindical, lo es, verbigracia, la falta de cumplimiento de las obligaciones consignadas en el diverso 371, fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo (requisitos de los sindicatos, esto es, la época de presentación de cuentas) y 373 (rendición de cuentas a la asamblea cada seis meses, por lo menos) del mismo ordenamiento legal hecho valer.

Dispone el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: “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”. Del

²¹⁶ Cfr. Ibidem. pág. 335.

texto transcrito podemos desprender razonamientos que invitan a su análisis y para ello nos pronunciamos de la siguiente guisa: Uno de los derechos sindicales es, por ejemplo, conocer el estado que guarda el patrimonio de la asociación y ante su agravio es perfectamente procedente el uso de las prerrogativas que se otorgan a cualquier sindicato en su carácter de ofendido para acudir ante las autoridades competentes ya sea sindicales y/o materialmente judiciales a dirimir las diferencias entre el agraviado y el dirigente sindical; mediante la denuncia de los hechos, es claro que su carácter de representante defensor del sindicato se transforma de salva-protector en indiciado por los presuntos actos delictivos que se le atribuyen; amén de deslindar la responsabilidad del o los acusados trayendo como consecuencia el cese o expulsión, si es que así está previsto en su estatuto, independientemente de la sanción que le imponga la autoridad judicial.

Recapitulando lo sostenido hasta este momento y fuera de toda duda, hemos dicho que nuestra Carta Magna, así como los estatutos sindicales representan la aspiración, el deber ser del sindicato, y éste, a su vez, demandan forzosa, necesaria e invariablemente un respeto mínimo a los derechos de sus integrantes, por lo que si no es así estaremos en presencia de un rosario de buenas intenciones, y pragmáticamente de ésta lista enunciativa y no limitativa de frases románticas se valen los dirigentes sindicales, que dicho sea de paso usan la imagen y filosofía de héroes nacionales para “motivar a los trabajadores”.

En éste trabajo no queremos ser objeto de censura por quienes se detienen a analizarlo y encuentran como propuesta de solución al tópico que nos ocupa, instituciones jurídicas importadas que medianamente resuelven o creen resolver las vicisitudes que adolece nuestro código laboral y de las cuales ya se ha dado cuenta previamente, esto es, la falta supuesta de fundamento que permita la intervención estatal por lo que hace a la exigibilidad de la responsabilidad de líderes sindicales. En tal virtud nos abstenemos de improvisar e incluso plagiar remedios legislativos que posteriormente se adicionen a nuestra legislación adjetiva y sustantiva la cual se digna de ser puntero e innovador desde el momento mismo de ser elevado a rango constitucional el derecho de los trabajadores a asociarse.

Así las cosas, acudimos al artículo 17 de la Ley reglamentaria del artículo 123, apartado “A” constitucional, y nos permitimos transcribir en sus términos amén de lograr una mejor comprensión sobre el particular y para erradicar, después, las negligencias o desatinos legislativos.

“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

En atención al artículo transcrito resulta pertinente hacer los siguientes señalamientos: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados...”. En esta primera parte, en que nos hemos propuesto dividir el numeral, sin duda alguna está previniéndose la existencia de lagunas legales, entendiéndose por éstas, según el diccionario jurídico mexicano como la circunstancia en que en un orden jurídico determinado no existe disposición aplicable a una cuestión jurídica ²¹⁷.

Como ya quedó visto con antelación la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo ya no lo es el código civil, dada su naturaleza autónoma de nuestra disciplina, de tal suerte tendremos que recurrir, como lo ordena el precepto que analizamos, a las disposiciones jurídicas que regulen casos semejantes, es decir, a la analogía.

Dicho sea de paso que para Francisco Ramírez Fonseca sigue siendo el derecho común de aplicación supletoria a la Ley Federal del Trabajo, pues forma parte de los principios generales del derecho ²¹⁸.

Por parte nuestra creemos que se actualiza el principio de derecho siguiente: “**la norma especial suple a la general**” en razón de ser la primera la aplicable en el caso también especial, es decir, la

²¹⁷ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Ob. Cit., pág. 1921.

²¹⁸ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Quinta edición, Pac, México, 1985, pág. 16.

reglamentaria, y no una norma general o por decirlo de otro modo, la especie y no el género. Sobre esto mismo debe aplicarse la interpretación que sea más favorable al trabajador dada la justicia social que envuelve la disciplina. Así queda demostrado lo inexacto del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo orden de ideas, el derecho civil encierra un principio de igualdad entre las partes, situación que no ocurre en materia laboral precisamente por ser una rama del derecho con carácter tutelar y protector de la clase más débil en una relación laboral.

“Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del *derecho común* como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federal o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral”²¹⁹. Este comentario de Jorge y Alberto Trueba nos confirma el desacierto del precepto jurídico en cuestión por lo que respecta a la supletoriedad de la ley reglamentaria del artículo 123, apartado “A” constitucional.

Por otra parte, diferimos de la apreciación del artículo 17 cuando señala a la equidad como fuente supletoria si partimos del concepto etimológico de ésta. Del latín *aequitas-atis* que significa igualdad en el ánimo²²⁰. Igualdad que no se actualiza por lo menos en nuestra disciplina dado el carácter social-protector de la legislación laboral.

“La equidad constituye el máximo de discrecionalidad que la Ley concede al juez en algunos casos, cuando la singularidad de ciertas relaciones se presta mal a una disciplina uniforme. Lumia expone que la equidad no debe confundirse con el mero arbitrio, porque esto significaría un mal uso por parte del juez de sus poderes; en cambio cuando decide conforme a equidad respeta aquellos principios de justicia que se encuentran recibidos por el ordenamiento jurídico positivo o que son compartidos por la conciencia común”²²¹.

²¹⁹ Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 31.

²²⁰ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Ob. Cit., pág. 1293.

²²¹ Idem.

Llama la atención en particular la parte final del concepto transcrito, de ahí nuestro sentir en el sentido de que no es del todo afortunada la redacción del numeral en cita de la Ley Federal del Trabajo cuando dispone que sea la equidad una fuente supletoria de nuestra materia, por tratarse de una igualdad que no existe ni en la Ley, mucho menos en la *praxis* cotidiana.

Continuando con el esbozo del concepto que nos ocupa, de nueva cuenta acudimos al diccionario jurídico para desentrañar el alcance jurídico del precepto, encontramos que: “Uno de los principios característicos de un sistema tributario es el de la equidad impositiva, que significa gravamen igual a personas en igual situación y gravamen adecuado a personas en situación diferente” ²²².

Aunque mucho se ha polemizado acerca de la equidad, si es un término jurídico o económico; lo cierto es que la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado en el siguiente sentido: “...la equidad exige que se respete el principio de igualdad determinando que es norma de equidad la que se encuentren obligados a determinada situación los que se hallen dentro de lo establecido por la ley y que no se encuentren en esa misma obligación los que están en situación jurídica diferente, o sea, tratar a los iguales de manera igual” ²²³. Después de considerar los criterios últimos, recurrimos al término igualdad jurídica a fin de dilucidar el contenido y alcance legal de la acepción.

“La igualdad es elemento fundamental de la justicia. La justicia únicamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias y cuyas relaciones, en tales circunstancias, son gobernadas por reglas fijas. El requerimiento de igualdad no significa: ‘lo mismo para todos’. El requerimiento igualitario de la justicia significa que, por un lado, los iguales deben ser tratados igual y por otro, los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes” ²²⁴.

²²² Idem.

²²³ Idem.

²²⁴ Ibidem. págs. 1610 y 1611.

“La igualdad requiere de reglas fijas porque sus modificaciones, durante el proceso de valoración de las circunstancias, altera, precisamente, las circunstancias en perjuicio o en beneficio de alguien” ²²⁵.

“Un problema fundamental es el entendimiento de la igualdad consistente saber ¿‘qué es trato igual’?. Una respuesta a este problema es: la aplicación de la ‘misma regla’ a situaciones ‘esencialmente similares’. Ciertamente, el problema de decir cuándo las situaciones son ‘esencialmente similares’ es difícil. Como quiera que sea, un dato que debemos tener presente es que ‘igual consideración’ o ‘trato igual’, significan que a situaciones consideradas iguales se les aplica la misma regla” ²²⁶.

“La igualdad que garantiza el orden jurídico a los hombres no significa que éstos tengan siempre los mismos derechos y facultades. La igualdad así considerada es jurídicamente inconcebible: es prácticamente impensable que a los hombres se les impusieran las mismas obligaciones y tuvieran los mismos derechos sin hacer ninguna distinción entre ellos (menores, hombres, mujeres, alienados, extranjeros)” ²²⁷.

Establecer la igualdad jurídica significa que las instituciones que crean y aplican el derecho no pueden tomar en consideración, en el trato de individuos, diferencias excluidas por el orden jurídico; los órganos de aplicación sólo pueden tomar en consideración las diferencias “aceptadas” o “recibidas” por las normas de un orden jurídico ²²⁸.

Previas algunas de las aportaciones doctrinarias respecto a la igualdad jurídica, es de mencionarse que esta parece ser un simple juego de palabras que no corresponde a la realidad práctica.

Continuando con el análisis del artículo 17 de la Ley sustantiva de la materia desprendemos los principios generales del derecho, los

²²⁵ Idem.

²²⁶ Idem.

²²⁷ Idem.

²²⁸ Cfr. Idem.

cuales son objeto de crítica y comentario por Trueba en los siguientes términos:

La justicia social, se deriva de la iniciativa de esta Ley, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, pero este concepto de justicia social del legislador ordinario es restringido, pues no se ajusta al ideario del artículo 123 constitucional que impone como parte de la justicia social la reivindicación de los derechos del proletariado ²²⁹.

Por justicia social, se entiende, según el diccionario jurídico mexicano, el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerando el punto de vista de los derechos de la sociedad (justicia legal o general), sea considerando el punto de vista del derecho de los individuos (justicia distributiva). Esta justicia social se opone a la justicia particular o privada que rige las relaciones de intercambio de bienes entre los particulares ²³⁰.

Por lo que respecta a la jurisprudencia como fuente supletoria del derecho laboral, de conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, esta se deriva del latín *jurisprudencia* compuesta por los vocablos *juris* que significa derecho y *prudencia* que quiere decir conocimiento, ciencia. La jurisprudencia no puede crear disposiciones legales, aunque muchas ocasiones llena las lagunas de éstas, pero nunca arbitrariamente sino fundándose en el espíritu de otras disposiciones legales sí vigentes y que estructuran –como unidad-, situaciones jurídicas que deben ser resueltas por los tribunales competentes ²³¹.

En efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como cualquier otro de los órganos jurisdiccionales competentes para sentar jurisprudencia, de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya sea federal o local, sólo interpretan el derecho vigente, pero de ninguna manera están facultados para crearlo; de lo contrario se estaría invadiendo la esfera competencial del poder legislativo y

²²⁹ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 31.

²³⁰ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Ob. Cit., pág. 1909.

²³¹ Cfr. Ibidem. págs. 1891 y 1892.

consecuentemente las disposiciones emitidas por el judicial adolecerían de inconstitucionalidad.

En el caso de México, la jurisprudencia es la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la SCJ (Suprema Corte de Justicia) funcionando en pleno o por salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito (TCC) ²³².

En cuanto a la costumbre, como fuente del derecho laboral, según el concepto jurídico es un uso implantado en una colectividad y considerado ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el *ius moribus constitutum* ²³³.

Como fuente del derecho laboral, la costumbre, a entender nuestro, ésta por sí misma no cubre cabalmente las lagunas que presenta el ordenamiento jurídico laboral, por lo perjudicial que ha resultado, sobre todo para los trabajadores, el uso de costumbres persistentes hasta nuestros días, por ejemplo la rendición de cuentas que debe rendir el secretario general, pero la Ley no dispone que estos detalles se hagan constar en el acta que se levante de la asamblea; de tal manera que basta que en ésta se dé el informe pormenorizado y que la propia asamblea apruebe las cuentas, para que se tenga por cumplido el precepto ²³⁴.

Después de haber sido adminiculadas todas y cada una de las fuentes supletorias del derecho laboral podemos concluir, sin temor a equivocarnos, que el legislador tuvo siempre en mente la salvaguarda y protección de la clase menos pudiente en el ámbito económico, es decir, aquellos que sólo cuentan con la fuerza de su trabajo para subsistir; de ahí que se enuncie en el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: **“Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”**. Sobre esto mismo resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 18 del

²³² Cfr. Idem.

²³³ Cfr. Ibidem. pág. 975.

²³⁴ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 180.

propio ordenamiento que transcribimos: “**En la interpretación de las normas de trabajo** se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en el artículo 2° y 3°. En caso de duda, **prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador**”.

En otro tenor nos permitimos resaltar la legalidad de la intervención estatal en la vida interna del sindicato. No porque sea una necesidad nuestra, sino más bien una necesidad impostergable, y además una herramienta jurídica que nos permite dirimir las diferencias que se susciten entre los sindicatos y los mandatarios de éstos para por fin otorgar su justa dimensión a la autonomía sindical.

Con este afán acudimos a la teoría del corporativismo sindical la cual aborda Cabanellas y que resumimos de la siguiente manera: En tanto que el Derecho relativo a estos últimos (los sindicatos) recibe, con unanimidad y que confirman raras excepciones, el nombre de *Derecho Sindical*, la denominación *Derecho Corporativo*, resulta ser válida, se refiere a las corporaciones, a los sindicatos revestidos de potestad. Tales corporaciones no son las clásicas que florecieron durante la Edad Media, sino las que surgen como consecuencia de sistemas políticos de estatismo rígido, donde su índole laboral se relega ante conveniencias económicas del régimen imperante.

En las corporaciones modernas, –continúa agregando Cabanellas– aquellas que sirven de base al Derecho Corporativo, tales entidades se integran realmente por sindicatos. El Derecho Sindical establece la vida de los sindicatos, se organizan estos; pero, al mismo tiempo, como los sindicatos son creadores de ciertas normas, por la representación clasista que tienen, cabe considerar tales reglas, en su conexión, como un nuevo Derecho, el Corporativo, constituido por el conjunto de pactos, reglamentos, contratos colectivos y otras normas que los sindicatos elaboran.

El sistema corporativo –no el Derecho Corporativo– constituye, en verdad, un ordenamiento que, al ser dictado por el Estado, da a los sujetos del mismo cierto carácter de entes de Derecho Público; pero, en sus estrictos fines, en la característica organización propia, no son sino órganos para la finalidad económica estatal, a la cual se pliegan los puros intereses sindicales, que desaparecen substituidos por los llamados *generales*.

Cabe hablar de un Derecho Sindical libre, cuyos sujetos están al servicio de sus propios intereses por medio de la categoría profesional a que pertenecen y del sindicato a que se incorporan; y de un Derecho Sindical del Estado, donde las asociaciones profesionales están al servicio de los intereses nacionales, según se proclama con grandilocuencia; aunque, verdaderamente, se hallen tan sólo a las órdenes incondicionales del partido totalitario que usufructúa el poder

²³⁵

En abono de lo sostenido en el capítulo primero, y más concretamente al concepto de responsabilidad, desarrollado en el punto 1.6, Ruprecht sostiene: “Los sindicatos no escapan a la regla general de que son responsables del incumplimiento de sus obligaciones con su patrimonio propio, independientemente del de sus miembros. Ello es así en el orden civil pero no en el penal en que los actos de ésta índole pueden recaer sobre los integrantes” ²³⁶.

Para algunos autores hay diferencias con las demás asociaciones, como lo hace notar Tissembaun, citado por Ruprecht, al decir: “La diferencia sustancial que existe entre la persona jurídica como asociación de derecho privado y la entidad gremial como sujeto del Derecho del Trabajo, determina una variante no sólo en los fines y funciones, sino también en el enfoque de la responsabilidad” ²³⁷.

En efecto, como ya quedó advertido y debidamente demostrado, nuestro Código fundamental, en sus artículos 9° y 123 fracción XVI se contemplan las garantías individuales de asociación y sociales de sindicación, respectivamente. En dichos numerales se da pie a la diferencia de asociaciones con distinto tratamiento jurídico, es la *ratio legis* que consideramos prohíbe la intromisión de los órganos del poder público en asuntos sindicales; no obstante lo anterior, como reiteramos, el Estado como ente superior y depositario de la soberanía consignada en el artículo 39 constitucional puede y debe someter a los imperativos legales a cualquier gobernado independientemente de la naturaleza jurídica de éste.

²³⁵ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social, Ob. Cit., pág. 267.

²³⁶ RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit., pág. 127.

²³⁷ Ibidem. pág. 128.

“La organización profesional constituye uno de los signos más característicos del siglo. Su actuación ha trascendido el marco o límite del interés grupal y se ha desplazado con intensa gravitación hacia otros sectores sociales, entroncándose con el mismo Estado. Surgió el problema sindical con motivo de nuevos aspectos de la vida económico-industrial y provocó, a su vez, nuevos problemas vinculados a su actuación, a la naturaleza jurídica de la entidad y finalmente a sus obligaciones y responsabilidades”²³⁸.

La responsabilidad del sindicato contraída por sus órganos puede ser delictual, como en el caso de la huelga exclusiva, siendo su responsabilidad la de las personas sociales en general. Pero si bien esa responsabilidad es la de sus órganos, no lo es para sus adherentes. Si estos obran en contra de lo dispuesto por las autoridades sindicales o sin su conocimiento, no se puede responsabilizar al sindicato de los ilícitos penales que se cometan²³⁹.

En materia civil la situación se encuentra igualmente prevista con las personas morales, es decir, responden por sus actos. Sin embargo, esta posición se discute, alegándose que no hay tal, salvo que la ley lo establezca²⁴⁰.

Está estrechamente vinculado a la responsabilidad civil de los sindicatos el problema de si una organización profesional es persona moral como todas o es una especie de persona especial, como se discute en la doctrina y parecería desprenderse de nuestro texto constitucional. Si el sindicato tuviera una personalidad jurídica especial, podría apoyarse en la circunstancia de su irresponsabilidad, ya psicológica e históricamente siempre se negaron los sindicatos a responder civilmente de sus actos por entender que los principios de la culpa, aplicados a las organizaciones obreras, podría representar una grave restricción a las distintas formas de la acción directa. Por eso se entiende que poseen una personalidad parcial distinta de la del derecho común que los habilita para actuar en representación de los intereses profesionales, comprometerse, adquirir, vender, etc. En otros términos, los sindicatos serían personas iguales a las personas físicas

²³⁸ Idem.

²³⁹ Cfr. Idem.

²⁴⁰ Cfr. Idem.

para los actos específicamente determinados en las leyes, y serían responsables solamente si éstas lo establecieran ²⁴¹.

Coincidimos con la opinión de Ruprecht cuando sostiene que es una especie de persona especial (persona moral de derecho social y con personalidad jurídica) habida cuenta del preámbulo que le dio origen a esta disciplina jurídica, más, sin embargo, esta circunstancia no tiene porque permitir, a ningún tipo de asociación, un estatus por encima de la Ley a fin de evitar su responsabilidad; esto equivaldría a una impunidad, la cual la tildamos de inadmisibile, sin importar el argumento endeble consistente en la grave restricción a las distintas formas de acción directa sindical; en atención a la existencia de instituciones y oportunidades procesales a fin de cumplir su cometido como la conquista de mejores condiciones de trabajo para sus afiliados ²⁴².

En este orden de ideas, si para el autor en comentario –“*lo que falta es el marco legal que determine la responsabilidad e igualdad de las asociaciones sindicales, así como la intervención estatal en asuntos sindicales*”–, por nuestra parte refutamos su parecer diciendo que la igualdad y la intervención estatal están previstas en nuestra propia Carta Magna en su artículo 1º y 39, en el Código Civil, en su artículo 25 nos conduce a la certeza de que son sujetos de derechos, es decir titulares de acciones y centro de imputaciones de derechos y obligaciones que les coloca en la aptitud de ser acreedores de la responsabilidad prevista por el marco legal vigente ²⁴³.

Finalmente, esta equiparación legal de gobernados, que se ve reflejada con una responsabilidad no significa que choque con el espíritu del 123 constitucional. Ante tal supuesto no encontramos inconveniente que nos permita evitar seguir con un lastre en agravio de los adherentes sindicales.

“La teoría de la responsabilidad civil del sindicato es la correcta; los trabajadores no tienen por qué temer que ello implique una restricción a sus actividades, pues en el supuesto que la asociación

²⁴¹ Cfr. Ibidem. pág. 128.

²⁴² Cfr. Idem.

²⁴³ Cfr. Idem.

cumpla normalmente sus funciones, ninguna responsabilidad les cabe; si se excede, debe hacer frente a las consecuencias, pues no es posible que haya instituciones que puedan actuar sobre la ley, sin responder de sus actos incorrectos. No puede ni debe haber diferencias en este punto al hacer frente a las consecuencias de sus actos u omisiones. Y al contrario de lo sostenido precedentemente, para que no haya responsabilidad sindical es preciso la existencia de una ley que así lo declare, cosa que, por otra parte, consideramos injusta e ilegal”²⁴⁴. El planteamiento -de la responsabilidades de las asociaciones sindicales- es correcto, más, sin embargo, disentimos por la forma expuesta habida cuenta que si una conducta no está prohibida, simple y sencillamente está permitida. A este respecto podemos agregar: *No hay delito sin ley ni pena sin ley*.

“Los sindicatos -continúa agregando Alfredo Ruprecht- no escapan a la regla general, que son responsables del incumplimiento de sus obligaciones, con su patrimonio propio, independientemente del de sus miembros. Ello es así en el orden civil, pero no en el penal en que los actos de ésta índole pueden recaer sobre los integrantes”. Ante la evidente laguna legal consideramos tomar como modelo un marco jurídico el contenido en nuestra propia constitución, en el título cuarto, denominado “La Responsabilidad de los Servidores Públicos”, claro está con las reservas que el propio tema de tesis amerita.

Por otra parte, Ruprecht habla de daños y perjuicios, más, sin embargo, en opinión de Gutiérrez y González, estos no son exigibles hasta en tanto se haga imposible la restitución de las cosas al estado que tenían con anterioridad al hecho ilícito²⁴⁵.

El artículo 375 de La Ley Federal del Trabajo dispone textualmente lo siguiente: “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”. A entender nuestro, éste precepto aborda la intervención sindical cuando se trata de defender procesalmente los

²⁴⁴ Idem.

²⁴⁵ Cfr. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Ob. Cit., pág. 464.

derechos individuales de los agremiados. En el t3pico que venimos desarrollando se defiende un derecho colectivo, un inter3s de clase, m3s, sin embargo, advertimos una semejanza con el diverso legal citado, esta similitud radica en la defensa de un inter3s; y la diferencia reside en las consecuencias de derecho que repercutir3n en los mandatarios del ente colectivo.

La defensa que pretendemos est3 por encima de un inter3s de grupo o sindicato alguno, va m3s all3, al igual que nuestra Carta Magna incluye a cualquier trabajador, entendido este en su dimensi3n global, es decir, el elemento necesario en el medio de producci3n.

Esta representaci3n (el sindicato) est3 instituida, de conformidad con el citado precepto de derecho, para la defensa de los intereses individuales [en el trabajo que desarrollamos solo nos incumbe los del trabajador] frente al patr3n, m3s, sin embargo, el juicio de reproche que se busca es precisamente es de los dirigentes sindicales por los actos u omisiones que incurran en agravio de la masa de trabajadores. Por lo anterior deber3n ser representados igualmente en el 3mbito de sus derechos colectivos –pi3nse en una Procuradur3a- en la defensa de sus derechos ya no individuales sino de la comunidad trabajadora, ante el 3rgano jurisdiccional que resulte competente y en consecuencia dicha investidura deber3 llevar a cabo la prosecuci3n judicial.

La tan temida, por algunos doctrinarios, intervenci3n estatal deja de tener justificaci3n en la actualidad si partimos del entendido que contamos con instituciones y ordenamientos legales, por ejemplo la Ley de Responsabilidades de los Servidores P3blicos, reglamentaria de los art3culos 108 a 114, t3tulo cuarto constitucional, que nos permiten, sin apasionarnos un solo instante, contar con un intervencionismo estatal dentro de un marco jur3dico.

Es de explorado derecho que el Estado por conducto de sus 3rganos de gobierno aplica el ordenamiento jur3dico, y en tal virtud todos los actos de los gobernados, ll3mese personas f3sicas, jur3dicas colectivas de derecho privado, de derecho p3blico y de derecho social, por su puesto, deben someterse al imperio legal vigente y en el supuesto contrario, esto es, al dejar de observar su contenido, el 3rgano de autoridad competente exigirá, incluso coactivamente la

responsabilidad del sujeto infractor. Esta es una garantía de igualdad jurídica vertida en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que en obvio de repeticiones remitimos a su contenido.

No obstante ya fue mencionado en el capítulo que antecede, el artículo 1° constitucional que establece la igualdad jurídica de los gobernados; el artículo 123, fracción XVI, apartado “A” del mismo ordenamiento legal que consigna el derecho a formar sindicatos; en el libro primero, título segundo, numeral 25, fracción IV del Código Civil para el Distrito Federal, así como el correlativo vigente para toda la República se hace referencia a las personas morales y más concretamente al sindicato; asimismo el artículo 26, 27 y 28 de este último cuerpo legal nos parece digno de abordarse en tratándose de la responsabilidad civil que se desprende de sus disposiciones.

En efecto, el artículo 25, fracción IV dispone, en lo conducente:

“Son personas morales: ...

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo del artículo 123 de la Constitución Federal...”.

El numeral 26 del ordenamiento jurídico en cita a cuyo tenor nos remitimos establece: “Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución”.

El artículo 27 del ordenamiento legal aludido menciona lo siguiente: “Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos”.

Finalmente, el 28 preceptúa lo siguiente: “Las personas morales se regirán por las leyes correspondientes, por su escritura constitutiva y por sus estatutos”.

De los preceptos transcritos desprendemos un reconocimiento constitucional del sindicato al decir que son personas morales, es decir, gobernados; su capacidad jurídica para contratar y obligarse, lo mismo que hacerse representar; una responsabilidad por sus actos, un marco jurídico inherente a los sindicatos; atributos legales que de ninguna manera enuncian una excluyente de responsabilidad legal por sus actos, de tal manera que sí son susceptibles de ser imputables por sus actos ilícitos.

La persona jurídica colectiva (sindicato) no sufre deterioro alguno en su encomienda social al ser contemplado en el código civil ni mucho menos al ser parte en un acto de derecho privado como por ejemplo un contrato de compraventa, por conducto de sus representantes designados en su acta constitutiva. De lo anterior podemos afirmar, que los sindicatos proletarios son sujetos contemplados en el derecho común y eventualmente titulares de una acción para exigir la responsabilidad civil de su contraria, o bien ser, en su carácter de demandado, compelido por la responsabilidad de sus actos. Esta responsabilidad la abordamos someramente a fin de evidenciar la existencia del marco jurídico que le permite a su contraria alegar lo que a su derecho e interés convenga, sin desconocer la importancia de esté tipo de responsabilidad, más, sin embargo, nos abstenemos de abordar su tratamiento para evitar el desvío de nuestro propósito.

En esta tesitura, de la responsabilidad sindical, es de sobrada razón la injerencia de la autoridad competente a fin de exigir de los líderes sindicales, previa denuncia por el o los sindicatos, el debido cumplimiento de sus deberes jurídicos.

Ante tal tópico traemos de nueva cuenta el concepto que hemos adoptado de Gutiérrez y González en sus términos: “Responsabilidad por hecho ilícito es la conducta de restituir las cosas al estado jurídico que tenían y de no ser posible, pagar los daños y perjuicios causados por una acción u omisión de quien los cometió por sí mismo o, esa acción u omisión permitió que los causaran personas a su cuidado o cosas que posee, en vista de la violación culpable de un deber jurídico estricto sensu, o de una obligación lato sensu previa”²⁴⁶.

²⁴⁶ Ibidem. pág. 458.

La responsabilidad siempre tendrá el carácter de consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado. Ello significa que la responsabilidad ocupa siempre un segundo plano y aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber²⁴⁷.

“Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones...”. Si resulta aplicable a los patrones y trabajadores el contenido del artículo transcrito (992 de nuestra Ley Federal del Trabajo) resulta lógico, justo y conforme a derecho que también lo sea a los líderes proletarios por ser igualmente trabajadores.

De esta guisa arribamos al título cuarto constitucional que nos sirve de fundamento y simultáneamente como marco de referencia para el contenido de los requisitos que deben contener los estatutos sindicales, mismos que abordamos en el punto próximo.

4.2. Requisitos Mínimos en los Estatutos Sindicales.

No obstante la notoria libertad estatutaria, el Estado, como protector del orden público y del bien común, se interesa porque el sindicato, dentro de su autonomía, no deje de pasar ciertos deberes jurídicos, cuya omisión afectaría el orden público que el Estado tutela; consecuentemente, éste le requiere a aquel la observancia de ciertos lineamientos jurídicos, los cuales deberán estar contenidos en los estatutos de la asociación.

A fin de sustentar el anterior razonamiento nos vemos precisados a confrontar la opinión de Cabanellas que afirma: “Cuando el Estado, por medio de sus organismos competentes, aprueba las reglas estatutarias, las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas legales. El intervencionismo estatal aparece aquí de manifiesto para comprobar que los estatutos, base de

²⁴⁷ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. Cit., pág. 581.

la asociación, y dados por los propios afiliados, no infringen los principios legales que autorizan, en virtud del reconocimiento, el derecho de asociación”²⁴⁸. Las restricciones mencionadas obedecen, no obstante la autonomía estatutaria, a un mandato nacional que debe prevalecer por encima de un interés de grupo.

El contenido de los estatutos puede ser propio o impropio. Los primeros son aquellos indispensables para la marcha de la asociación y sin los cuales ésta podría encontrarse en dificultades para su funcionamiento; en tanto que los impropios son aquellos que se introducen por exigencias del legislador, generalmente, y que no son necesarios para la marcha de la entidad²⁴⁹. De esta última naturaleza participan los ordenamientos legales y sindicales, los cuales no pueden dejarse al arbitrio de la asociación de trabajadores en virtud de las restricciones que según impiden el fin de las organizaciones de proletarios y que de ninguna manera garantizan el buen funcionamiento del orden social.

Esta clasificación doctrinaria adquiere relevancia en el tema que nos ocupa si tomamos en cuenta que para la generalidad de los tratadistas así como para nuestro marco legal secundario es requisito de existencia el consentimiento de sus participantes, el número de adherentes, la finalidad prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y la exhibición de los documentos referidos en el artículo 365 del propio ordenamiento, opinión que no compartimos en tanto y en cuanto es menester un requisito *sine qua non* el establecimiento de un orden legal a fin de evitar un desequilibrio por la presencia de las lagunas legales que seguramente se presentarían (y que de por sí han dado origen al quehacer doctrinario y por su puesto a este trabajo recepcional) al no existir disposiciones que prevengan todas y cada una de las hipótesis de hecho, muchas de las cuales son esgrimidas por los dirigentes sindicales que los hacen impunes.

Suponiendo sin conceder que los requisitos o elementos impropios aducidos por los autores en comento fuesen innecesarios para la marcha del sindicato, estaríamos en presencia de una

²⁴⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social, Ob. Cit., pág. 316.

²⁴⁹ Cfr. Idem.

congregación de trabajadores en defensa de sus intereses, sin la posibilidad de acudir a dirimir las controversias entre el patrón y el sindicato; frente al propio Estado, lo que significaría, sin dudarlo, un retroceso en nuestro marco jurídico nacional y concomitantemente en el derecho laboral internacional; estaríamos en presencia de cualquier reunión de individuos como los gremios, pero no de un sindicato.

Comenta Reynold Gutiérrez que: “La fracción VII del artículo 371 (motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias) es una cláusula estatutaria obligatoria, pues, si bien es cierto los sindicatos deben tener el derecho de redactar libremente sus estatutos y que el Estado debe abstenerse de toda injerencia tendiente a limitar ese derecho o entorpecer su ejecución; también lo es, por otra parte, que dicha cláusula estatutaria protege la idea del derecho a las garantías otorgadas al hombre por la historia contra la imposición de sanciones y procedimientos arbitrarios, y la tendencia de los dirigentes sindicales al ejercicio de un poder absoluto sobre los trabajadores, ausente de un adecuado control jurídico”²⁵⁰.

En efecto, la fracción a que se refiere el autor en cita aborda el procedimiento en el supuesto que se actualice alguna o algunas de las hipótesis previstas en el estatuto sindical y que da lugar a la expulsión y aplicación de correcciones disciplinarias a los sindicatos. Esta afirmación es del todo pertinente, más, sin embargo, disintimos de la opinión cuando se vota por la negativa a la injerencia estatal a fin de entorpecer su ejecución, por las razones ya expuestas en el apartado que antecede. En otro apartado el autor reprueba “la tendencia de los dirigentes sindicales al ejercicio de un poder absoluto sobre los trabajadores”, sin que se aporten elementos para erradicar dicho fenómeno, y se conforma contemplándolo, y en dicho comentario no se hace alusión al ente que se supone se encargue de sancionar dichas hipótesis, es decir, a quién corresponde, puesto que el Estado debe abstenerse de toda injerencia tendiente a limitar ese derecho o entorpecer su ejecución.

Si esta tarea no corresponde a una autoridad pública surge entonces la incógnita de saber qué entidad tiene las facultades para

²⁵⁰ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 122.

dirimir una controversia de esta naturaleza. Ante tal laguna es del todo conveniente, contar con un marco jurídico que permita erradicar tales vicios y a manera de sugerencia, que desde este momento planteamos, sostenemos que el sindicato, dentro del ámbito de su respectiva competencia, deberá expedir su estatuto previendo un apartado en el que se contemple las responsabilidades de sus representantes, y las demás normas conducentes a sancionar a quienes tendiendo éste carácter, incurran en cualesquiera de los supuestos previamente establecidos.

Consecuentemente, tras advertir la ambigüedad de nuestro ordenamiento federal laboral y más concretamente en lo que se refiere a los estatutos sindicales, en su artículo 371, fracción VI, nos permitimos proponer su reforma para quedar en los siguientes términos:

“Artículo 371. Los estatutos sindicatos deberán contener: ...

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias...

El juicio de responsabilidad, podrá iniciarse a petición de parte, de uno o varios trabajadores sindicalizados en los siguientes casos:

I') Por los actos u omisiones de sus dirigentes, así como de cualquier persona autorizada por estos o por la asamblea de trabajadores que desempeñe cualquier comisión inherente a la asociación y que redunden en perjuicio del sindicato.

II') Cuando indebidamente retarde o niegue al trabajador la protección o representación que tenga obligación de otorgarles o impida la presentación o el curso de una solicitud.

III') El dirigente sindical que teniendo a su cargo recursos económicos, les dé ilícitamente una aplicación distinta a la autorizada por la asamblea de trabajadores o realice pagos indebidos.

IV') En todo caso en que el dirigente sindical o persona autorizada por la asociación de trabajadores distraiga para su uso propio o ajeno,

dinero, valores, inmuebles, muebles o cualquier propiedad perteneciente a la asociación.

V') Cuando en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, el personal directivo del sindicato, hiciere violencia a una persona sin causa legítima o la vejare o insultare.

VI') Cuando teniendo conocimiento por razón de su empleo, cargo comisión pueda resultar gravemente afectado el patrimonio o los intereses de la representación sindical, o por cualquier acto u omisión no informe por escrito a la asamblea o a su superior jerárquico o lo evite si está dentro de sus facultades.

VII') En el supuesto que en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, indebidamente otorgue por sí o por interpósita persona, contratos, permisos, licencias, autorizaciones, efectúe compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al propio funcionario sindical así como a terceros.

VIII') Si el funcionario sindical, por sí o por interpósita persona solicite o reciba indebidamente para sí o para terceros, dinero, o cualquier otra dádiva o acepte una promesa para hacer o dejar de hacer alguna gestión relacionada con sus funciones.

IX') Si el mandatario sindical por sí o por medio de tercero, indebidamente solicite o promueva cargo, empleo, comisión para sí o para personas vinculadas con este.

X') Cualquier otra conducta que realice en contra de la administración del sindicato”.

La comisión de actos u omisiones mencionados enunciativamente y no limitativamente, por parte de cualquier líder sindical deberá ser perseguida y sancionada en los términos de los estatutos de la asociación de trabajadores, independientemente de la prosecución judicial.

De lo anterior se infiere que ningún miembro del sindicato (incluyendo, por supuesto, a sus dirigentes) podrá ser expulsado previo procedimiento legal por y ante la comisión designada por la

asamblea de trabajadores sindicalizados, y en el cual se cumplan con las formalidades esenciales consignadas en los estatutos. Esa asamblea de trabajadores que se reunirá con el propósito de conocer y resolver sobre la imputación incoada en contra del presunto responsable, imponiendo la sanción que esté prevista en el ordenamiento legal.

Un derecho que deberá ser observado en todo juicio de responsabilidad es el contenido en la garantía constitucional de seguridad jurídica a favor del individuo, vertida en el artículo 109, párrafo sexto que textualmente dispone: “Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas se desarrollarán autónomamente. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza”.

La autonomía de que se habla es procedimental, lo que significa la posibilidad de someter al infractor de la conducta a un procedimiento tanto en el interior del sindicato (responsabilidad administrativa-sindical), así como la responsabilidad que resulte acreditada ante las autoridades penales (responsabilidad penal), debiendo las autoridades evitar imponer una sanción igual a la aplicada por la otra.

De lo anterior podemos aseverar que dado el principio de autonomía consagrado constitucionalmente, la configuración de una responsabilidad no extingue la posibilidad de que por la misma conducta pueda acreditarse otro tipo de responsabilidad. La responsabilidad se determina a partir de la comisión de un delito y la existencia o la inexistencia de éste esta condicionada por la actualización de los elementos del tipo.

Recordemos que el delito tiene como finalidad el proteger o tutelar los valores reconocidos como válidos jurídica y moralmente por la sociedad, en cambio, la responsabilidad administrativa no se determina a partir de la comisión de un delito, sino tiene su origen en el incumplimiento de una obligación, a la falta administrativa no se le exige que se colmen elementos constitutivos del tipo, sino lisa y

llanamente que el incumplimiento a la obligación se haya producido realmente y el mismo tenga un medio probatorio idóneo ²⁵¹.

La susodicha responsabilidad nos conduce a recordar lo ya comentado por Gutiérrez y González en sus términos, la responsabilidad por hecho ilícito es la conducta de restituir las cosas al estado jurídico que tenían y de no ser posible, pagar los daños y perjuicios causados por una acción u omisión de quien los cometió por sí mismo o, esa acción u omisión permitió que los causaran personas a su cuidado o cosas que posee, en vista de la violación culpable de un deber jurídico *stricto sensu*, o de una obligación *lato sensu* previa la responsabilidad civil se desprende de la violación de un deber jurídico ²⁵².

Finalmente Reynold Gutiérrez dice: “Es indudable que, al permitírsele al trabajador ser oído en defensa y de ofrecer sus pruebas que sirvan de base al procedimiento, y de los cuales conocerá la asamblea, se está respetando la garantía de audiencia contenida en las fracciones V y IX del artículo 20 Constitucional” ²⁵³.

Con la intención que sean los mismos trabajadores del sindicato los que, a través de la asamblea decidieran sobre la expulsión, el legislador estableció en el inciso g) del precepto en estudio (artículo 371, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo), la participación activa de los miembros al señalar que aquellos no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. Esta similitud encontrada no es caprichosa ni producto de la imaginación de autor alguno, obedece al ordenamiento legal al que se deben someter, les guste o no a los sindicatos, o al menos a los pseudo-líderes.

Dada la responsabilidad que se pretende de los líderes sindicales, y la cada vez más frecuente protesta por el enriquecimiento inexplicable de los mandatarios públicos y proletarios, y de lo cual

²⁵¹ Cfr. Guía para la Aplicación del Sistema de Responsabilidades en el Servicio Público, Secretaría de la Contraloría General de la Federación, México, 1994, pág. 14.

²⁵² Cfr. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Ob. Cit., pág. 458.

²⁵³ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 123.

hemos dado cuenta en este trabajo, deberá contenerse en la Ley Federal del Trabajo y estatutos sindicales un apartado de responsabilidades y sanciones en el que proponemos contenga lo siguiente:

- 1) Respeto puntual a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás ordenamientos legales vigentes que les favorezca a los trabajadores;
- 2) Los sindicatos al interior de su organización, expedirán los estatutos en el que deberá contener la responsabilidad de los representantes sindicales y las demás normas conducentes a sancionar a quienes teniendo este carácter incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:
 - a) Salvaguardar los intereses de los agremiados;
 - b) Manejar con transparencia los recursos económicos de la asociación de trabajadores;
 - c) Acreditar plenamente el estado financiero del sindicato; y
 - d) Las demás que acuerde la asamblea sindical.
- 3) En virtud que el objeto del sindicato radica en proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral, resulta conviene en limitar la acción sindical a la denuncia de las transgresiones de las leyes laborales con perjuicio de los trabajadores sindicados y también para los no adheridos; evitando en la medida de lo posible no invadir atribuciones de inspección ejercidas por las autoridades (jurado de responsabilidades) que se contienen, por ejemplo, en los artículo 674 y 675 de la Ley Federal del Trabajo.

Si partimos del entendido que la actuación de todo ser vivo está regulada por principios, tradiciones y leyes de diversa naturaleza, es obvio que las asociaciones profesionales lo estén, no hay motivo para que sean la excepción, de tal guisa que en aras de obtener una reivindicación proletaria plasmada en la Ley Fundamental de nuestro país, así como la Ley reglamentaria del 123, apartado "A" se deben someter al ideario constitucional y no contrariarlo con disposiciones que desembocan en la violación sistemática de las garantías que a continuación abordamos.

4.3. Garantía de Audiencia Legal e Intersindical.

En un estado de derecho, del cual hemos hablado, resulta imperioso abordar la garantía de audiencia la cual va de la mano con las sanciones que pudieran aplicarse a quien o quienes resulten atribuibles las conductas previstas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en los estatutos de la propia asociación, de otra manera dejaríamos en estado de indefensión a los sujetos que presumiblemente hayan incurrido en alguna o algunas de las hipótesis normativas previstas en dichos cuerpos legales; y lo que es peor violar flagrantemente nuestro marco jurídico al que pretendemos enriquecer.

Del mismo modo resultaría irónico aplicar una sanción al infractor sin que se hayan cumplido con las formalidades mínimas que exige el sentido común y nuestra Carta Magna. En este tenor nada más alejado de los principios elementales de la justicia que el dejar de observar los mandamientos legales, no porque los líderes sindicales y destinatarios de un juicio de esta naturaleza carezcan de los recursos para disfrutar de una adecuada defensa de sus intereses, sino es con el afán de acoplarnos al régimen jurídico que hemos creado en el pacto nacional, sometiéndonos a las autoridades que nos representan.

Con nostalgia resulta conveniente parafrasear la filosofía clásica que hacemos propicia en este momento: “En el *Critón* brilla la firmeza del carácter de Sócrates. Su caro amigo le ruega escapar de la prisión, alejarse de Atenas y vivir en otro lugar cualquiera. Sócrates se resiste. Hace ver que los ciudadanos han celebrado entre sí un contrato para construir el Estado, cuyo incumplimiento es una falta de lealtad política. Todo ciudadano, por ello, ha de aceptar las decisiones del Estado, así vayan éstas contra sus intereses; inclusive, como es el caso de Sócrates, cuando está de por medio la vida. Más vale padecer la injusticia que cometerla, y sería un acto injusto el no acatar las resoluciones del tribunal”²⁵⁴.

No resulta ocioso -a nuestra consideración- trazar los lineamientos constitucionales a los que se deberán plegar los sindicatos al

²⁵⁴ PLATÓN, *Diálogos*. Estudio Preliminar de Francisco Larroyo. Colección Sepan Cuantos, Décimosegunda edición, Porrúa, México, 1971, pág. XV.

momento de formular sus estatutos, de esta guisa se verán precisados a ceñirse al mandato constitucional sin incurrir en excesos en agravio de los propios procesados y por su puesto en beneficio de los adherentes trabajadores.

Por obvias razones acudimos a la Carta Magna por ser precisamente en éste ordenamiento legal el lugar en donde se contiene la esencia del tema que nos hemos propuesto desarrollar, y además por ser el Código Sustantivo de los derechos subjetivos públicos.

Amén de acreditar la aseveración del párrafo precedente nos permitimos transcribir el artículo 14, segundo párrafo: “Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedad, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”.

Como se puede observar, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo aborda los requisitos que deben observar los estatutos sindicales, según ya hemos apuntado anteriormente, si dicho numeral legal lo relacionamos con el 133 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos adquiere la categoría de ley suprema, al establecer éste último literalmente lo siguiente: “Esta Constitución, ***las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma***, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, ***serán la Ley Suprema de toda la Unión...***”. Como cualquier otro ordenamiento jurídico debe acatar puntualmente lo resaltado por nosotros con negritas y cursivas, para el efecto de que sean legales.

Hacemos propia la ocasión para hacer valer el siguiente principio: “*Lo accesorio sigue la suerte de lo principal*”. Si un tratado, una ley secundaria, un reglamento, etcétera, se ciñen a la Ley Fundamental, de la misma manera los estatutos sindicales lo deben hacer, y por ende su contravención significará una transgresión a la Constitución General de la República; de tal suerte, resulta explicable que la Ley que adolezca de inconstitucionalidad afectará al reglamento que de él

dimane; y de ahí también que el precepto primeramente invocado deberá acoplarse a la garantía que nos ocupa.

Si acudimos al análisis de la garantía vertida en el artículo 14, párrafo segundo constitucional nos encontramos que el titular de ésta es, sin lugar a dudas, el gobernado que implícitamente comprende tanto a personas físicas como a personas jurídico colectivas de derecho privado o social como los sindicatos y a los organismos descentralizados, comentario que coincide con Burgoa y por ello hacemos propio ²⁵⁵.

Efectivamente, si interpretamos el diverso legal en sentido contrario: “Nadie podrá ser privado de...”, y lo correlacionamos con el artículo 1° de la Carta Magna, se puede colegir que todo individuo o gobernado lo podrá ser, previo juicio.

Por lo que respecta a la privación de que se habla en el referido mandamiento constitucional, éste se reputa como la consecuencia o resultado de un acto de autoridad -asamblea sindical- y se traduce o puede consistir en una *merma o menoscabo (disminución)* de la esfera jurídica del gobernado, determinados por el egreso de algún bien, material o inmaterial (derecho), constitutivo de la misma (*desposesión o despojo*), así como la impediencia para ejercer un derecho. Para ello es menester que la merma o menoscabo constituya el fin último, definitivo y natural del acto aludido ²⁵⁶.

Continuando con el escrutinio de la garantía vertida en el artículo 14, segundo párrafo, de nuestra Norma Fundamental y que es retomada por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 371, fracción VII, el juicio previo al acto de privación, deberá observar las siguientes normas, (artículo 371, fracción VII):

“a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión”. Esta disposición encuentra paridad con la disposición constitucional de referencia al decir que: **“...dicho juicio se siga ante los tribunales previamente establecidos...”**.

²⁵⁵ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Ob. Cit., pág. 531.

²⁵⁶ Cfr. Idem.

El sindicato encomienda a un órgano colegiado la realización del fin para el cual surgió, es decir, el estudio, defensa, mejoramiento de sus intereses y la reivindicación de los derechos clasistas, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 356 del Código Laboral; y para tal propósito podrá nombrar, además, en ejercicio de la autonomía sindical, tal como lo establece el artículo 359 del mismo ordenamiento legal, la comisión o comisiones internas, verbigracia, la comisión de honor y justicia, integrada por los propios trabajadores sindicalizados amén de presidir la función de órgano jurisdiccional sindical. Esta comisión –a consideración nuestra no vulnera en modo alguno la autonomía ni mucho menos los fines expresados- puede ser asesorada por profesionistas en la materia que brinden asistencia legal a los agremiados; y para tal fin es conveniente que sea plasmado de la siguiente manera:

“El sindicato podrá en todo momento solicitar de cualquier despacho profesional asistencia legal, contable, etcétera, a fin de soportar técnicamente las controversias que surjan al interior de la asociación de trabajadores”. Es conveniente que esta prerrogativa se contenga en un segundo párrafo del inciso “a”, fracción VII del artículo 371 y que se deberá contener igualmente en los estatutos.

El juicio o procedimiento jurídico-sindical que habrá de iniciarse en contra del o los acusados deberá ser ante los tribunales previamente existentes al acto de la privación de que habla el artículo 14, segundo párrafo constitucional, es decir, ante la comisión que previamente haya sido integrada y nombrada con la anuencia de la asamblea de trabajadores, amén de dirimir los conflictos intersindicales.

Dicho órgano jurisdiccional recae en la asamblea de trabajadores que se menciona tanto en la Carta Magna, en su artículo 14, segundo párrafo, así como en la Ley Federal del Trabajo, incluso en los estatutos de la asociación de trabajadores, la primera al decir textualmente: “...sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos...”; la segunda disposición, artículo 371, fracción VII, inciso “a” ordena: “**La asamblea** de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión”; y por lo que respecta a los estatutos, nada impide que se adopten estas formalidades, sino por el contrario enriquece la certidumbre jurídica de

los asociados, así como la de sus dirigentes. También puede recaer en la comisión aludida, si así esta previsto en su ordenamiento.

Por otra parte, llama la atención la expresión utilizada por el ordenamiento laboral al disponer: “para el sólo efecto de *conocer*. Esta acepción no necesariamente implica el resolver la contienda jurídica prevista en los estatutos. El inciso d) del mandato legal en cita refiere lo siguiente: “La asamblea **conocerá** de las pruebas que sirvan de base al procedimiento...”. Efectivamente, de conformidad con lo establecido por el diccionario de la lengua castellana *conocer* significa: “Entender en un asunto con facultad legítima para ello”²⁵⁷. Dista del concepto anterior el **resolver**, entendiendo por tal: “Tomar determinación fija y decisiva”²⁵⁸.

De las anteriores precisiones podemos colegir que debe ser el segundo de los términos el utilizable por la comisión competente al decidir el tópicos en cuestión, y *conocer* sólo la asamblea. Es deseable que se determine el alcance de la locución inserta en el texto de la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado “A”.

Reiteramos, por acto de privación entendemos, según Burgoa, la consecuencia o el resultado de un acto de autoridad -asamblea sindical- y se traduce o puede consistir en una *merma o menoscabo (disminución)* de la esfera jurídica del gobernado, determinados por el egreso de algún bien, material o inmaterial (derecho), constitutivo de la misma (*desposesión o despojo*), así como la impediencia para ejercer un derecho. Para ello es menester que la merma o menoscabo constituya el fin último, definitivo y natural del acto aludido²⁵⁹.

“b) 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”. Desde nuestro particular punto de vista, en el supuesto que sea acordada una expulsión por una

²⁵⁷ Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno. Océano, Colombia, 1990, pág. s/n.

²⁵⁸ *Ibidem*. pág. s/n.

²⁵⁹ Cfr. BURGOA ORIHUELA. Ignacio, Las Garantías Individuales, Ob. Cit., pág. 532.

mayoría, carente de un criterio jurídico que valore los elementos de prueba aportados por las partes, se corre el riesgo de dejarse guiar por una apasionada multitud que se escuda bajo el refrán: *“Mal de muchos consuelo de tontos”*. A este respecto también cabe traer a colación lo dispuesto por nuestra Constitución Federal, (en el artículo 14, párrafo tercero) que expresa: “En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún **‘por mayoría de razón’**, pena alguna que no esté por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata”.

Se entiende perfectamente que no se trata de un juicio criminal, más, sin embargo, lo que se pretende demostrar con el comentario y precepto constitucional citado es la inconveniencia, como ya se dijo anteriormente, que las mayorías actúen impulsivamente al momento de resolver, y de ninguna forma emplear disposiciones legales ajenas, que pertenecen a otros ámbitos.

En cuanto a la formalidad que se comenta es de advertirse la igualdad prevista en la constitución al estatuir: *que dicho juicio se siga ante los tribunales previamente establecidos*.

“c) *El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos*”. La autoridad que va dirimir dicho conflicto, esto es, que va decir el derecho en el mismo, tiene como obligación ineludible, inherente a toda función jurisdiccional, la de otorgar la *oportunidad de defensa* para que la persona que vaya a ser acreedor de un acto de privación externe sus pretensiones opositoras al mismo. Es por ello que cualquier ordenamiento adjetivo, bien sea civil, penal o administrativo que regule la función jurisdiccional, debe por modo necesario y en aras de la índole misma de esta facultad, estatuir la mencionada oportunidad de defensa u oposición, lo que se traduce en diversos actos procesales, siendo entre otras, la notificación al presunto afectado de las exigencias del particular -trabajador adherente- o de la autoridad, en sus respectivos casos, tendientes a la obtención de la privación²⁶⁰.

“d) *La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el acusado*”. Es oportuno decir que

²⁶⁰ Ibidem. págs. 550 y 551.

la garantía en comento se actualiza nuevamente en este inciso al precisar la oportunidad procesal de acreditar la oposición vertida por su sustentante, es decir, es una formalidad consagrada en la Ley Federal del Trabajo, la cual lejos de privar del bien jurídico tutelado igualmente por el estatuto sindical, se evita dejar en estado de indefensión al acusado.

A mayor abundamiento traemos a colación el siguiente principio jurídico: “*El que afirma está obligado a probarlo*”. Igual oportunidad se confiere al deponente acusado, tal garantía la encontramos primeramente en el artículo 20, fracción V de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la que nos permitimos transcribir, en lo conducente: “En todo proceso de orden penal, el inculcado, la víctima o el ofendido; tendrán las siguientes garantías. **A** del inculcado: Se le recibirán los testigos y demás pruebas que ofrezca concediéndosele el tiempo que la ley estime necesario al efecto y auxiliándose para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite siempre, que se encuentren en el lugar del proceso”.

De igual forma se preceptúa en el artículo 875 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado “A”, lo siguiente:

“La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) de conciliación;
- b) demanda y excepciones; y
- c) ofrecimiento y admisión de pruebas...”.

El artículo 880 del mismo ordenamiento legal ordena: “La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

“I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado...”.

No es la intensión de éste trabajo transcribir indiscriminadamente todos y cada uno de los preceptos legales vigentes de la ley laboral, pero como se aprecia, a manera de ejemplo, se destaca la oportunidad procesal para las partes en litigio, esta formalidad también es de aplicarse a los acusados dirigentes sindicales que con sus actos u omisiones incurren en las hipótesis previstas en su estatuto sindical.

En la hipótesis de que el ordenamiento legal omite esta exigencia procesal, estará viciado de inconstitucional y consecuentemente se dejará en estado de indefensión al procesado.

“e) *Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito*”. Este derecho obedece al sufragio directo y personal que igualmente establece nuestra Carta Magna en su artículo 35, fracción I. El órgano máximo de un sindicato –asumimos- es el *quórum* o asamblea general, instancia en la que se pretende dar respuesta a las decisiones de mayor trascendencia para dicho cuerpo colegiado, de tal manera que al pretender emitir una decisión sufragando todos y cada uno de los integrantes se evita o se pretende evitar, en la medida de lo posible, la compra de voluntades por quienes se ven afectados con la decisión que se somete a escrutinio.

A esta aseveración le encontramos su sustento en los siguientes términos: “La asamblea general es el órgano supremo de decisión en un sindicato, tanto con el objeto de impedir cualquier tipo de autoritarismo o de jerarquización burocrática, como para evitar posibles abusos en perjuicio de las minorías que disientan de la decisión mayoritaria... En Francia –insistimos en nuestro propósito de no adoptar legislaciones extranjeras improvisadamente para adecuarlas a nuestro marco legal- para evitar esta posible actuación de los cuerpos directivos, un decreto-ley (de fecha 12 de noviembre de 1938) autorizó al Tribunal de Casación a intervenir en todas aquellas demandas que hubieren sido presentadas, lo mismo en contra de la libertad de trabajo que de los derechos civiles de los sindicalizados, a pesar de la fuerte oposición existente entonces para admitir tal intervención”²⁶¹.

²⁶¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Ob. Cit., pág.1356.

En el diccionario jurídico mexicano se enlistan y al mismo tiempo se expone brevemente una serie de medios de control sindical indirectos de entre los cuales se alude, en lo sustancial: “1) el pago de cuotas o cotizaciones sindicales; 2) la gestión financiera encomendada a comisiones con facultades de fiscalización, porque los recursos jamás reciben la publicidad y tampoco responden a ningún compromiso fiscal; 3) la autoridad que ejerce el sindicato a través de la llamada disciplina sindical con el objeto de castigar la comisión de faltas. Muy a propósito de la propuesta expuesta en este trabajo; 4) el procedimiento para imponer sanciones a fin de de que los asociados provean a su defensa y puedan recurrir ante los tribunales –véase la disponibilidad jurídica de ventilar tópicos meramente sindicales ante tribunales estatales que dilucidan sin incurrir en la polémica mexicana de la autonomía sindical- cuando no sea justificado el castigo que se les imponga...”²⁶².

Amén de no eludir los medios de control sindical directos, en la multicitada obra consultada, se refieren los siguientes: 1) los destinados a su identidad (nombre domicilio, objeto, duración, etc.; 2) la forma de participación de los agremiados en las decisiones sindicales a través de asambleas, consejos, comités, mesas directivas; 3) la toma de decisiones en forma plurilateral o por conducto de mandatarios, precisando siempre aquellas que correspondan a los dirigentes; 4) la admisión de asociados; 5) fijación de derechos y obligaciones de los asociados, etc.²⁶³

“f) *La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato*”. En obvio de repeticiones remitimos a lo comentado en inciso “b”.

“g) *La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignadas en los estatutos, debidamente consignados y exactamente aplicables al caso*”. Con antelación se dijo que en todo procedimiento no se debe hacer caso omiso al principio jurídico que hacemos valer siguiente: “*No hay delito sin ley ni pena sin ley*” de tal suerte que si se pretende aplicar una penalidad que no esté debidamente prevista por el estatuto sindical se transgrede

²⁶² Idem.

²⁶³ Cfr. Idem.

flagrantemente dicha máxima y concomitantemente el párrafo primero del artículo 14 que establece la irretroactividad de la ley en perjuicio de persona alguna.

Tal razonamiento lo desprendemos del propio texto: “A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna”. Por lo anteriormente expuesto y fundado arribamos a la conclusión de que si se adolece de las hipótesis normativas para la aplicación de sanción alguna, el líder acusado ningún temor tendrá de ser sancionado por un estatuto obsoleto y lo que es peor se continuará con un vacío legal.

4.4. Sanciones.

En materia de reprimendas legales se hace ineludible la mención del capítulo denominado responsabilidades y sanciones de la Ley Federal del Trabajo, más, sin embargo nada se dice del juicio de reproche a los dirigentes sindicales; en dicho capítulo se habla de la intervención del *triste jurado de responsabilidades* que encuentra su existencia en los artículos 674 y 675 de la Ley Federal del Trabajo, y no se diga la ociosidad de los inspectores del trabajo, elementos que juegan un papel trascendental en el tópico que se analiza, en aras del respeto a los derechos de los sindicatos; estos funcionarios públicos se concretan a imponer sanciones, según comentario recuperado de Trueba Urbina al artículo 540 del propio ordenamiento legal²⁶⁴.

La expulsión, la destitución, la multa, etcétera como medidas de reproche a conductas antijurídicas y antiestatutarias debe prever ciertas formalidades; este criterio parte de la equiparación legislativa, que debe adoptar la asociación de trabajadores, junto con la secuela procedimental establecida en nuestra Carta Magna, en la que se establece que sólo podrá decretarse por los cargos expresamente consignados en la ley y en los estatutos sindicales de los trabajadores, previamente acreditados y exactamente aplicables al caso.

²⁶⁴ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 295.

Aquí debe regir el principio general del derecho de que *no hay delito sin ley ni pena sin ley*, (*Nulla poena, nullum delictum sine lege*) ya que los derechos fundamentales de los trabajadores deben asegurarse y no pueden quedar al arbitrio, ni de las autoridades públicas ni de los órganos de las asociaciones sindicales, en virtud de que la falta de una sanción en una norma jurídica hace de dicha disposición un precepto no punible para su transgresor, lo que ocasiona, a su vez, una reincidencia y más aún un agravio a la entidad.

Por esto último sostenemos sin temor a equivocarnos que la exigencia de tener una disposición que prevea las penas a los actos u omisiones de los dirigentes es sano aún más que dejar un vacío legal que ni la autoridad sindical ni la autoridad pública no pueden subsanar con posterioridad al hecho que se pretende erradicar; de lo contrario se estará violentando el tercer párrafo del artículo 14 Constitucional.

Si partimos del entendido que una norma jurídica se compone de un supuesto jurídico y una sanción estaremos de acuerdo en sostener que aquella que no contemple tales requisitos adolece de una atipicidad lo que trae consigo indudablemente un vacío que es utilizado, como ya lo hemos sostenido previamente por los líderes proletarios.

Cuando los asociados dejan de cumplir las disposiciones contenidas en los estatutos, así como de lo establecido por los ordenamientos legales secundarios, quedan sujetos a las sanciones que en su caso se encuentren previstas expresamente. En los estatutos sindicales encontramos que las sanciones a las cuales pueden ser acreedores los miembros, varían desde una amonestación escrita o verbal, hasta la misma expulsión del sindicato, pasando por la suspensión de sus derechos, y la remoción de los cargos directivos en la organización. Esta medida de reproche varía de conformidad con el criterio que prevalezca en el ánimo de sus trabajadores militantes; más, sin embargo, consideramos que este debe ser atemperado, atendiendo al daño causado, es decir, debe seguir una proporcionalidad entre la conducta y el daño causado.

En más sobre esto mismo, resulta del todo oportuno recordar el principio jurídico "*Nulla poena sine lege*" el cual se encuentra elevado

a la categoría de garantía procesal en el artículo 14 constitucional, párrafo segundo, el cual nos permitimos transcribir: “En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata”. Este fundamento es conocido como *principio de exacta aplicación de la ley*.

Continúa el precepto de referencia ordenando: “En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a la falta de esta se fundará en los principios generales del derecho”.

Por esto último sostenemos sin temor a equivocarnos que la exigencia de tener una disposición que prevea las penas a los actos u omisiones de los dirigentes, responde a la exigencia de no dejar un vacío legal que ni la autoridad sindical ni la autoridad pública pueden subsanar con posterioridad al hecho que se pretende erradicar; de lo contrario se estará trasgrediendo el tercer párrafo del artículo 14 Constitucional.

De cara a lo consignado en esta garantía constitucional podemos aseverar sin lugar a dudas que dicho precepto no hace referencia expresamente al principio aludido en materia laboral, no obstante, hay que recordar que antes de las reformas de nuestra actual legislación sustantiva se regía por los principios generales del derecho y ello queda acreditado plenamente del texto legal vigente vertido del artículo 17 al expresar lo siguiente, en su parte final: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, **los principios generales del derecho**, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Por lo anteriormente sostenido consideramos que el principio jurídico en comento no viene a contradecir el espíritu del derecho laboral, por el contrario imprime certidumbre jurídica a los adherentes al tenerse por enterados todos y cada uno de los alcances de las disposiciones que conforman sus estatutos, es decir, los provechos y

gravámenes son ciertos y conocidos para la comunidad de trabajadores.

Luego entonces si esta negligencia legislativa se actualiza al momento de pretender aplicar una sanción al trabajador líder sindical la misma violará flagrantemente esta garantía toda vez que para que exista una sanción es menester que exista una conducta exactamente aplicable a la ley o estatuto, y simultáneamente una repulsa del ordenamiento jurídico a fin de reprimir la transgresión al precepto.

En la ciencia física se parte de una ley, a saber: “A toda acción corresponde una reacción”. En nuestra disciplina, la conducta ilícita del líder sindical, que contraviene lo consignado en los estatutos, en la Ley Federal del Trabajo, en los Tratados Internacionales aplicables, y en la Constitución Política es la acción, y la reacción es el juicio de reproche, por la conducta desplegada. En nuestra ciencia jurídica, en esta se parte de conductas humanas (el ser) que son contempladas en la ley a fin de sancionar las conductas que son prohibidas por el ordenamiento legal (deber ser).

Las hipótesis normativas están en espera de su violación en cualquiera de los supuestos jurídicos, no porque sea el fin en sí mismo de la Ley, sino porque se contempla la posibilidad que sus gobernados dejen de observar las prevenciones que, quizá desconozcan, más, sin embargo este desconocimiento no los libera de la responsabilidad establecida. Dichas conductas humanas son exteriorizadas con conocimiento de causa, se sabe y se entiende sus consecuencias.

El orden jurídico laboral no es ajeno a esta tesitura: siendo los trabajadores seres humanos, gobernados, centro de imputación de derechos y obligaciones. Participan de un universo legal al cual se someten quiéranlo o no.

El sindicato, dentro de sus respectivas competencias, expedirá dentro de sus estatutos el marco de responsabilidad de los adherentes y las demás normas conducentes a sancionar a quienes teniendo el carácter de sindicatos, incurran en la responsabilidad que se determine en aquellos y en la Ley Federal del Trabajo.

La mesa directiva es el órgano de representación y de

administración de los asuntos del sindicato, así como el encargado de ejecutar los acuerdos resueltos por la asamblea. Aún y cuando manda, realmente obedece a los mandatos imperativos que los estatutos contengan y los que las asambleas adopten ²⁶⁵. Esta facultad se encuentra prevista en el mismo código laboral (artículo 376, párrafo primero) lo que la hace perfectamente legal su estadía y actuación en la asociación y por ende está sujeta a las disposiciones que resulten aplicables, sin que sea un privilegio para sus integrantes estar al margen de la misma disposición.

El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría del derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público ²⁶⁶.

Al hacerse referencia al artículo 371 (requisitos de los estatutos sindicales), en su fracción VI de la Ley Federal del Trabajo (obligaciones y derechos de los asociados), Euquerio Guerrero comenta: “En esta parte creemos que debe cuidarse de no incluir aspectos contrarios al cumplimiento de sus deberes como trabajadores de la empresa, pues la disciplina sindical, aún la más rígida debe tener como límite los marcos legales” ²⁶⁷. Este comentario obedece por una parte a la observancia de las obligaciones que cada trabajador tiene en la empresa y su inobservancia no tienen por qué ventilarse en el seno del sindicato en virtud de la existencia de órganos estatales (Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea federal o local), encargados de dirimir las controversias que se susciten en la relación laboral; y por la otra ajustar sus disposiciones al marco constitucional y legal.

Continuando con el precepto legal de referencia (371, fracción VII, inciso f), -motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias-. En los casos de expulsión, (deberá ser aprobada por

²⁶⁵ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Ob. Cit., pág. 127.

²⁶⁶ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit., págs. 300 y 301.

²⁶⁷ Ibidem. pág. 304.

mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato). A entender nuestro es inconveniente que una mayoría de trabajadores decida, solo por representar un porcentaje del total de los afiliados, la culpabilidad de un miembro, máxime aún cuando dicho porcentaje carece de una conciencia jurídica que le permita valorar los elementos de convicción aportados por las partes. Debiendo en consecuencia someter dicha decisión a un órgano elegido expresamente para valorar en conciencia la materia jurídica, y esta deberá actuar en el pleno de la asamblea de trabajadores.

Previos los trámites legales deberá condenarse al líder sindical, por la comprobación de la cusa que lo incrimine. Esta aseveración se deduce de la siguiente tesis jurisprudencial sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que nos permitimos transcribir para los efectos conducentes:

“PREFERENCIA, VIOLACIÓN AL DERECHO DE RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAIDOS O DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. El pago de los salarios caídos o de diferencias de salarios, en casos de que un trabajador ve lesionados sus derechos porque la organización sindical a que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone a otra persona con menores derechos, constituye, cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento por los daños y perjuicios que sufrió el trabajador; y aunque los sindicatos no son patrones y, consecuentemente no tienen por qué pagar salarios, sí, en cambio, **al perjudicar con su actitud ilegal los derechos de un trabajador deben reparar los propios daños y perjuicios que con sus actos ocasionan”**.

Séptima época, Instancia: Cuarta Instancia, Fuente: Apéndice: de 1995; Tomo V, Parte SCJN, Página: 232, Tesis: 346, Jurisprudencia, Materia: Laboral.

Amparo Directo 3314/71. Sección 35 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 25 de noviembre de 1971. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1859/72. Sección 35 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 16 de agosto de 1972. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo Directo 2315/72. Sección 26 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 25 de septiembre de 1972. Cinco votos.

Amparo Directo 4414/73. Sección 34 del Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana. 29 de febrero de 1974. Cuatro votos.

Amparo Directo 3467/73. Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 18 de abril de 1974. Cinco votos.

De dicha cita resaltamos con negritas nuestras la importancia de su texto; a sabiendas que no se trata de un juicio de naturaleza colectiva ni tampoco se está estudiando la cláusula de exclusión sí se vislumbra la procedencia de responsabilizar al ente sindical, como sujeto de derechos y obligaciones, lo que permite aseverar con toda puntualidad la existencia de una responsabilidad individual como colectiva.

Las sanciones que deberán aplicarse consistirán en suspensión, destituciones, inhabilitación, así como en sanciones económicas que deberán establecerse de acuerdo con los beneficios obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios causados por sus conductas ilícitas, pero que no podrán exceder de tres veces de los causados.

Como ya lo advertimos anticipadamente, las sanciones deberán formar parte del capítulo correspondiente a las responsabilidades, en relación con el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Así como se contemplan sanciones a los trabajadores por la comisión de conductas ilícitas, previstas en algunas de las hipótesis normativas de la Ley secundaria de la materia, también le deben surtir efectos a los dirigentes sindicales que se sitúen en los supuestos vertidos en los estatutos, previo juicio y con las formalidades que se han detallado.

Es precisamente en este instante en que los propios trabajadores pueden incoar un proceso ante la procuraduría, y con fundamento en la responsabilidad que haya resultado en el seno de la asociación de proletarios, remitan a la Junta que resulte competente copia del acta de asamblea o de uno o más trabajadores que determine la responsabilidad sindical-administrativa y se ejercite la acción legal que en derecho proceda por la autoridad, misma que deberá gozar de plena autonomía para dictar sus resoluciones, respetando por su puesto la garantía procesal consistente en que no podrían imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza.

Resulta del todo trascendente en esta tarea la intervención de los inspectores del trabajo que deben auxiliar a la administración de justicia, esto es, coadyuvando en la prosecución judicial. Esta encomienda de ninguna manera irroga perjuicio a ninguna de las partes en litigio, por el contrario contribuye a salvaguardar los intereses clasistas que tantas veces hemos referido.

Deberá enviar la comisión de honor y justicia del sindicato copia autorizada del procedimiento sindical a la autoridad o autoridades que tengan que intervenir, a fin de integrar la acción legal y aplicar la sanción aplicable al caso concreto.

Plenamente estamos convencidos que con esta propuesta de reforma tanto a nuestro marco constitucional, pasando por la ley secundaria y finalmente con los estatutos, sin olvidar por su puesto a los tratados internacionales que resulten correlacionados con la iniciativa vertida en este trabajo recepcional, se reducirá el campo de la ambigüedad jurídica y con él *el charrismo* intocable que hace del sindicato una empresa rentable, en detrimento de los cada vez más ignorados y marginados mandantes sindicales.

Igualmente, esto no es la panacea que resuelve la multitud de vicisitudes que adolece la asociación de trabajadores, más, sin embargo, el trabajo aquí desarrollado refleja una necesidad impostergable en su tratamiento legislativo; es un menester colectivo, no sólo de trabajadores asociados, sino de la sociedad en general que ve corroídas sus instituciones de las cuales en otrora se sintiera orgullosa.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La autonomía sindical es una de las prerrogativas que gozan las asociaciones proletarias, no obstante su falta o su tratamiento inadecuado da lugar a que se abuse de la misma, obstaculizando la puesta en marcha de un procedimiento judicial, ante las autoridades públicas, y concomitantemente se permite la comisión de ilícitos por parte de sus líderes.

Al coexistir un ordenamiento jurídico y un sindicato o sindicatos que se aparten, con su conducta, del orden público, es evidente que se hace inasequible la igualdad jurídica esperada y simultáneamente la justicia. Es en este orden de ideas que la autonomía demanda límites que impidan el libertinaje en un extremo y por el otro una esclavitud del hombre, al momento de pretender hacer valer sus derechos constitucionales, legales y sindicales.

SEGUNDA.- Como se demuestra en el estudio emprendido de este trabajo recepcional de tesis, al ocupar una representación sindical de trabajadores, la cual encuentra fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XVI, apartado "A", se adquieren deberes jurídicos con sus representados y es obvio que al quebrantar las disposiciones que la rigen, la asociación está en aptitud de exigir de aquellos una responsabilidad; pues si bien es cierto que a toda violación jurídica corresponde una sanción determinada, también lo es que en nuestra Carta Magna y en la Ley reglamentaria del artículo 123, apartado "A" de dicho ordenamiento nacional se adolece de su tratamiento.

TERCERA.- Como lo planteamos la inspección a los sindicatos, por los órganos de gobierno propuestos, coadyuvaría a la consecución de la defensa de los derechos proletarios, previa anuencia de los sindicatos, sujetos destinatarios de los derechos irrenunciables contemplados en nuestra Ley Federal del Trabajo.

La inspección por los órganos de autoridad que se sugieren es un instrumento que, de conformidad con los lineamientos legales, allana el espíritu proteccionista de la clase trabajadora asociada.

Sin olvidar que todo acto de autoridad debe estar debidamente fundado y motivado, al ejercer sus atribuciones de inspección en un sindicato no conculcan las garantías constitucionales por así estar previsto en el Código laboral.

CUARTA.- La libertad sindical por estar plasmada constitucionalmente no puede estar al margen de la propia ley, y por ende los sindicatos deben sujetarse a los límites que fija el Estado. No obstante lo anterior, como lo aseveramos y acreditamos plenamente, al abordar la intervención del Estado en materia de responsabilidades, efectivamente el Estado sí tiene facultades para inmiscuirse en los asuntos internos de la asociación de trabajadores, dadas las consideraciones de hechos y preceptos de derecho aducidos no solo por ser de interés social, la autoridad pública, en ejercicio de la soberanía que es depositaria puede y debe someter a sus disposiciones legales a los gobernados, entre ellos los sindicatos, sin que éstos impongan barreras aparentemente intocables para el propio Estado so-pretexto de la autonomía sindical aparentemente.

QUINTA.- Con ánimo de refrendar el espíritu proteccionista del Código laboral hacia la clase trabajadora y sin infringir agravio alguno a la autonomía de las asociaciones sindicales es perfectamente procedente y conforme a derecho la instauración de un juicio de responsabilidades, con las modalidades referidas en el contenido de este trabajo, que hace de un derecho estatutario-sindical una verdadera medida de defensa de los intereses de clase.

SEXTA.- Con fundamento en lo dispuesto y ordenado en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo, y por disponerlo el estatuto sindical, la rendición de informe detallado de la administración del patrimonio sindical representa una parte de las obligaciones inherentes a los representantes sindicales. Por lo que se desprende de la simple lectura del mandamiento legal, aseveramos que su contravención al dispositivo legal citado da lugar a que se ejercite la acción legal procedente a fin de deslindar la responsabilidad consignada en el diverso legal 371, fracción VII del mismo ordenamiento jurídico que establece los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

SÉPTIMA.- En acatamiento a la garantía constitucional contenida en el artículo 109, párrafo sexto constitucional, es decir, en la autonomía procedimental y la prohibición de imponer igual pena por la misma conducta, es perfectamente procedente, justa y además oportuna la intervención de una o más instancias legales que se impongan sobre la actuación de los representativos sindicales. Cuidando de antemano que no se irroga perjuicio alguno al líder de los trabajadores, y como se plantea en el cuerpo de este trabajo recepcional de tesis, nada debe temer éste último si su desempeño en el cargo es apegado a derecho y conforme a las facultades encomendadas por la asamblea y el estatuto.

OCTAVA.- Los sindicatos, en uso de la autonomía que le confiere la Carta Magna y la Ley Secundaria de la materia, deben redactar sus estatutos observando la garantía de audiencia a fin de no dejar en estado de indefensión al dirigente acusado, apoyándose en la asistencia profesional de despacho jurídico o contable amén de contar con una adecuada asesoría que asista a la defensa de los intereses proletarios; y a demás dando vista de las actuaciones intersindicales a las autoridades laborales y penales por los ilícitos cometidos.

NOVENA.- La autonomía sindical, como lo hemos dejado ver ampliamente, no puede permanecer más tiempo como escudo protector de los líderes sindicales para contrarrestar la actividad de los órganos de autoridad que de por sí han demostrado su incapacidad para defender los derechos de los trabajadores ya no únicamente de los asociados sino también de aquellos que no lo están. En este tenor se hace impostergable la intervención estatal con severas sanciones que inhiban la comisión de conductas contrarias a la moral y al derecho. Estas deberán estar previstas por el marco jurídico, previo juicio al acusado con una defensa adecuada que le permita gozar de las garantías otorgadas por la Ley Fundamental, a petición de la parte ofendida quien es atemorizada por las repercusiones personales, como la de perder su única fuente de ingresos.

DÉCIMA.- Las lagunas que se comentan de nuestra Ley Federal del Trabajo, al ser cubiertas por las disposiciones que se proponen demuestran lo inexacto del texto del artículo 17 del Código Laboral Federal; extremo que es esgrimido y demostrado en su totalidad, haciendo ver lo conveniente de la adopción de estatutos y tratados

ceñidos a la Carta Magna, y evitar que rijan su actuación, única y exclusivamente por sus estatutos pasando por alto la Carta Magna.

DÉCIMA PRIMERA.- Cuando se vota por la negativa a la injerencia estatal a fin de entorpecer su ejecución, por las razones ya expuestas lo que en realidad se busca es la continuación de un ordenamiento que no lo es tanto ya por su ambigüedad, por su indiferencia que hace de un reclamo de trabajadores que claman justicia sindical ante los órganos de gobierno.

Al permitir al líder, su estancia impune en nuestra Constitución y demás ordenamientos legales se aplaude un poder absoluto de éste sobre los trabajadores que le han encomendado no sólo una representación de sus intereses sino más allá: la defensa y la reivindicación de los derechos proletarios. Estos ideales revolucionarios han pasado a ser un mero hecho pretérito que con el marco legal actual no podrá ser alcanzado por más que se hable de conquistas laborales. La indiferencia a propuestas como la planteada hasta aquí permiten que se siga haciendo caso omiso a un reclamo legítimo y desalienta a que se aporten elementos innovadores para erradicar dicho fenómeno, y quienes tienen en sus manos la posibilidad de cambiar la estructura sindical-jurídica se conforma contemplándolo.

Si esta tarea de actualizar nuestras instituciones no corresponde a una autoridad pública surge entonces la incógnita de saber qué entidad tiene las facultades para dirimir una controversia de esta naturaleza.

DÉCIMA SEGUNDA.- Ante lo polémico del particular no podemos ignorar que ningún miembro del sindicato (incluyendo, por supuesto, a sus dirigentes por más culpable que resulte ser) podrá ser expulsado previo procedimiento legal por y ante la comisión designada por la asamblea de trabajadores sindicalizados, y en el cual se cumplan con las formalidades esenciales consignadas en los estatutos. Esa asamblea de trabajadores que se reunirá con el propósito de conocer y resolver sobre la imputación incoada en contra del presunto responsable y hecho lo anterior podrá imponer la sanción que esté prevista en el ordenamiento legal.

BIBLIOGRAFÍA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1997.
2. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1991.
3. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1976.
4. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Derecho Laboral. "Derecho Sindical", Tomo III, Volumen 1, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1989.
5. CARDENAS, Raúl F. Responsabilidad de los Funcionarios Públicos, Porrúa, México, 1982.
6. CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo, Casa Provincial Caridad de España, España, 1971.
7. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994.
8. CHIFFLET, Guillermo. Los Mártires de Chicago, Rel-Vita, Uruguay, 2003.
9. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Novena edición, Porrúa, México, 2000.
10. DE BUEN L., Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México, 1993.
11. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1993.
12. FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, UNAM, México, 1999.

13. GUERRA OCHOA, María Teresa. El Contrato Colectivo de Trabajo en México, Comisión de Trabajo y Previsión Social, México, 1997.
14. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Quinta edición, Cajica, México, 1984.
15. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos, Porrúa, México, 1990.
16. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Tercera edición, Porrúa, México, 1999.
17. MARGADANT S., Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano, Duodécima edición, Esfinge, México, 1983.
18. PLATÓN, Diálogos, Estudio Preliminar de Francisco Larroyo. Colección Sepan Cuantos, Decimosegunda edición, Porrúa, México, 1971.
19. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado, Trillas, México, 1991.
20. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Segunda edición, Cárdenas Editor, México, 1978.
21. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980.
22. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, México, 1993.
23. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo, UNAM, México, 1987.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978.

25. TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1989.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "Comentada", Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentada por RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Quinta edición, Pac, México, 1985.
3. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima sexta edición, Porrúa, México.

JURISPRUDENCIA

1. PREFERENCIA, VIOLACIÓN AL DERECHO DE RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAIDOS O DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. Séptima época, Instancia: Cuarta Instancia, Fuente: Apéndice: de 1995; Tomo V, Parte SCJN, Página: 232, Tesis: 346, Jurisprudencia, Materia: Laboral.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Decimosegunda edición, Porrúa, UNAM, México, 1998.
2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Decimosegunda edición, Porrúa, UNAM, México, 1998.
3. Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno. Océano, Colombia, 1990.

4. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Bibliográfica Ameba, Argentina, 1979.

OTRAS FUENTES

1. SOTELO VALENCIA, Adrián. Ley Abascal, www. Rebelión.org., México, 2003.
2. Guía para la Aplicación del Sistema de Responsabilidad en el Servicio Público, Secretaría de la Contraloría General de la Federación, México, 1994.