

ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS *

Por el Lic. Jorge M. GARIZURIETA

Si por Derecho Comparado entendemos “el proceso para descubrir y examinar las semejanzas y diferencias entre dos o más sistemas jurídicos”, se traduce en experiencias que pueden confrontarse con el fin de obtener una disciplina ideal *erga omnes*. Me permito aportar opiniones personales que externan buena voluntad, desprendiéndome de tendencias o alteraciones conscientes sobre el tema fijado en el programa relativo en la sección III, letra C-2.

En convocatoria se invita a escribir sobre *El Estatuto Jurídico de los Sindicatos*, y el solo enunciado requiere una interpretación: ¿debemos referirnos a las normas internas (en el derecho mexicano, el contenido de las disposiciones que rigen su vida se llaman *estatutos*), o bien a su *estado*?

Desde el punto de vista gramatical, la *Enciclopedia Jurídica Omeba* define el estatuto como conjunto de leyes, ordenanzas y reglamentos. Cada disposición de una ley es un estatuto que permite, ordena o prohíbe alguna cosa,¹ concepto que también da el antiguo Escriche: ordenanzas pactadas, normas o constituciones que se establecen por el gobierno y dirección de algún pueblo, universidad, cabildo u otro cuerpo secular o eclesiástico.²

Por lo que hace al *estado*, el término proviene de la edad media y se conoce como el sistema mediante el cual la ley que pertenece a una persona la sigue por donde vaya “llevando su derecho nacional”, al cual se llama estatuto *personal*, que se contrapone al estatuto *real* y que, amalgamados, dan origen al llamado estatuto *mixto*.³

No podemos encuadrar esta última interpretación al tema por exa-

* SECCIÓN III: C. *Derecho del Trabajo*. 2) Estatuto jurídico de los sindicatos.

¹ *Enciclopedia Jurídica Omeba*, tomo VII, p. 40.

² Escriche, Joaquín, *Diccionario de Legislación y Jurisprudencia*, p. 661.

³ Trigueros. Eduardo, *La evolución doctrinal del derecho internacional privado*, p. 32.

minar, sino a las leyes de la asociación profesional, como disposiciones para su regulación, incluyendo en ellas las nacidas en el seno interno, así como en algunas de las consagradas por el derecho positivo.

Conforme al primer concepto, *estatuto* proviene del latín *statum*, y consiste en establecimiento, regla que tiene fuerza de ley para el gobierno de un cuerpo, y por extensión se refiere a cualquier ordenamiento eficaz para obligar (contrato, disposición testamentaria, etcétera) ⁴ en el campo jurídico. En el derecho comercial argentino se dice que los estatutos son un conjunto de reglas establecidas al constituirse la sociedad y destinadas para regir la organización, funcionamiento y liquidación de la misma.

En concreto, interpretamos como estatutos de los sindicatos el resultante de la posibilidad de que un grupo social engendre sus normas, permitidas por las leyes del Estado, que completa a aquéllas, es decir: el nuevo derecho a que deben someterse los hombres en todo lo que se relacione con su vida dentro de la comunidad.⁵ Ese derecho debe coexistir dentro del régimen positivo, estatal y con respecto a las demás interrelaciones y no salir de él, para convertirse en un totalitarismo sindical, aceptado sólo por el extremismo. El doctor Mario de la Cueva ⁶ afirma que la asociación profesional es un método para proteger al hombre, y no un fin en sí misma. Nuestra legislación no acepta el fuero de los sindicatos, ni el de los directivos sindicales, que otros ordenamientos recogen.⁷ Queremos la sujeción a la coordinación general de intereses dentro de la esfera general de actividades.

Dejamos constancia previa de que México reconoce los principios de libertad sindical, aceptados en la trigesimaprimer reunión en San Francisco en 1948, convenio número 87, y en la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”, del mismo año en Bogotá, Colombia.

Estoy convencido de que pese a los errores que pueda haber cometido el sindicalismo mexicano, en una valoración estricta su labor ha sido positiva para el desenvolvimiento social, político y económico.

La legislación (artículos 123, fracción XVI, de la Constitución y 234 de la Ley federal del trabajo) ha aceptado el derecho de patrones y trabajadores de formar sindicatos, sin que se requiera autorización previa.

⁴ *Diccionario de la Real Academia Española*.

⁵ Gurvich, Georges, *Sociología del Derecho*, traducción y prólogo de Angela Romero Vera, p. 262.

⁶ *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, p. 311.

⁷ Remorino, Jerónimo, *La nueva legislación social argentina*, p. 149.

ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS

95

Para el registro del sindicato, únicamente deben llenarse requisitos internos y externos.

Los primeros, se realizan dentro del propio grupo.

Los segundos se reducen a dos: el primero es el registro del sindicato, con el que se le otorga el carácter de persona moral o jurídica (artículo 247 de la Ley federal del trabajo).⁸

El segundo, aun cuando no lo fijan las disposiciones, consiste en una constatación por la autoridad, para cerciorarse de que los datos que se presentan son ciertos. Se reduce a la concurrencia de un funcionario con fe pública al centro de trabajo para investigar si efectivamente los trabajadores desean asociarse y evitar así el registro de sindicatos espurios.

La autoridad registradora es para los sindicatos locales las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y para los Federales, Federaciones y Confederaciones, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Registro de Asociaciones.

La comunicación del registro se hace por oficio en que se expresa el número, que coincide con el expediente relativo. Este registro no le da una nueva personalidad, como lo ha determinado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación: “La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél le dará y reconocerá determinados derechos, y su falta le ocasionará determinados perjuicios, pero de ninguna manera adquiere una personalidad nueva por el hecho del registro” (*Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia*, tomo XLVIII, p. 273).

Sobre la personalidad jurídica de la asociación profesional, se discute su naturaleza pública o privada, de acuerdo con diversos criterios de distinción. Por ejemplo, Francisco Ferrara sostiene que la publicidad o privacidad de la asociación depende del interés que se persiga. Otras corrientes de distinción tienen como punto central los fines a desarrollar. Las personas públicas son aquellas que tienen fines estatales, o considerados así por el Estado por actuar en interés del mismo.

Quizá la concepción más original sea la de Jellinek,⁹ quien siguiendo a Gerber y Gierke considera que la personalidad pública es la que se

⁸ Rafael Rojina Villegas entiende por persona jurídica, el ente capaz de derechos y obligaciones, es decir, el sujeto que puede ser susceptible de tener facultades y deberes de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, o sea capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones.

⁹ Jellinek, Georg, *Teoría General de Estado*, traducción de Fernando de los Ríos Urruti, p. 318.

realiza cuando se ejercita un poder público, distinguiendo al efecto el ejercicio de actos públicos y el de actos privados.

A propósito de la primacía de la utilidad según que sea privada o pública, Paul Pic se inclina por la segunda, al objetar el criterio privatista y comentar la ley francesa de asociaciones profesionales de 1884.¹⁰

Capitant considera que los sindicatos son personas morales de derecho privado.¹¹

No debe olvidarse la corriente sostenida de que los sindicatos no son de derecho público ni tampoco una “simple persona de derecho privado”, sino una entidad autárquica y, como tal, persona jurídica de derecho social.¹²

En la legislación mexicana, los sindicatos se consideran de derecho público, por ejercer poder de esta clase. Siempre que exista ejercicio de poder público, nos encontraremos en presencia de una institución de derecho público, entendiéndolo por derecho público la potestad de imponerse autoritariamente a los hombres, sea soberana o delegada, absoluta o limitada. El Estado ejerce poder público soberano, y el sindicato, poder público delegado y limitado.¹³

La actividad de sumisión a sus componentes, y la facultad y campo en que lo realicen, es interesante, porque se está en presencia de una distinción de valoración, por demás susceptible de trasgredirse, por el Estado, sus propios componentes, patrón y terceros.

La función de la actividad sindical, debe desarrollarse con total respeto para la integridad constitucional legítima del Estado. La Nación es el cuerpo humano integrado por las células generadoras de la vida: lo constituyen todas las unidades que hacen posible la vida misma, y cuando ellas se deforman, son expulsadas o mueren en el propio organismo.

Aceptamos la existencia de un derecho universitario que rijan la comunidad de estudiosos, dejando a la responsabilidad de los mismos su actuación encaminada a la cooperación provechosa y no a la imposición absolutista y desordenada.

Desde inicios del siglo xx estos principios son la corriente usual de la actividad estatal, con las excepciones que han provocado los desquiciamientos por conducta trashumana que todos conocemos y que, por desgracia, aún se siguen presentando.

¹⁰ Pic, Paul, *Legislación industrial*, p. 451.

¹¹ Capitant, Henri, *Vocabulario Jurídico*, p. 427.

¹² Cesarino Junior, A. F. *Estudios de Derecho en Memoria de Alejandro M. Unsain*, p. 33.

¹³ De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo III, p. 613.

Cada día desaparece la exigencia rígida y omnimoda estatal. Con fina sensibilidad lo notaba León Duguít, el admirado profesor de Burdeos: "al modo que desaparece la autonomía del individuo, desaparece la soberanía del Estado. De la misma manera que desaparece el derecho subjetivo del individuo en su forma acentuada, el *dominium*, desaparece el derecho subjetivo del Estado, el *imperium*".¹⁴

El problema a resolver es la valoración de los diversos órdenes jurídicos y del poder estatal.

La constitución del sindicato significa el reconocimiento legal de la asociación profesional.

Sin desconocer las objeciones hacia la existencia de la personalidad jurídica de los entes colectivos,¹⁵ lo cierto es que dentro del ámbito del derecho positivo y de las relaciones motivadas por las actividades diarias, el sindicato mexicano actúa como persona moral. Persona moral que por sus características, se diferencia en algunos aspectos de las personas civiles o mercantiles que actúan también en la vida diaria, aun cuando el artículo 25 del código civil, en su fracción IV, reconoce como persona moral a los sindicatos.

EL SINDICATO Y EL ESTADO

Si el derecho de trabajo organiza a los hombres como componentes de fuerzas económicas, y las organizaciones son autónomas, no por ello son necesariamente enemigas del Estado.

La organización sindical permite a los miembros de la asociación imponer sus determinaciones a una categoría profesional, pero no fuera del campo del Estado, reconocida y respetada por él, sin que sus normas constituyan derecho dado directamente por el Estado, sino derecho del sindicato. El sindicato crea su derecho. Los organismos tienen la facultad de constituir sus propios estatutos, que serán la vida interna de los mismos.

Como asegura Cabanellas,¹⁶ son la ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita su capacidad, fundamenta su existencia, y al mismo tiempo la legitima.

¹⁴ Duguít, León, *Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón*, p. 131.

¹⁵ Savigny, Carlos Federico, *Sistema de Derecho Privado Romano*, traducción de J. Masía y Manuel Pelay Tonot, tomo II, p. 63, sostiene que desde el punto de vista real, la personalidad jurídica sólo debe referirse a los hombres individualmente considerados.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo, *Derecho Sindical y Corporativo*, p. 480.

El derecho del trabajo abunda en fuentes creadoras del nuevo derecho objetivo, que los propios sindicatos realizan al establecer sus contratos colectivos, sus estatutos. El Estado les deja libertad delegada para ello.

Esta libertad no puede trascender más allá de otros ordenamientos jurídicos que también forman parte de la vida cotidiana, ni constituir la destrucción del propio Estado.

La respetabilidad de este ejercicio autónomo la acepta el propio Estado, y aun cuando muchas veces lo limita por actos tipificados en la ley penal, ello se debe a la necesaria autodefensa de intereses particulares o extremistas que van más allá de la necesidad misma de los cambios jurídicos requeridos por la estructura natural dinámica.

De 1910 a 1917, México transformó violentamente el sistema dictatorial por el democrático, que va permitiendo los cambios necesarios tanto políticos como jurídicos, dentro de la tranquilidad de su régimen legal, sin necesidad de trepidaciones violentas.

El Estado debe comprobar esas necesidades propias de la dinámica actualizante del sindicato, necesidades que han sido planteadas en los congresos y en reuniones sindicales, que van siendo acogidas en las disposiciones sustantivas.

Últimamente, en los años de 1956 y 1962, se han realizado importantes reformas. Ahora se proyecta la necesidad misma de una revisión general.

Podemos concretar la actividad general del Estado hacia las asociaciones profesionales en cuatro principios básicos: a) Prohibición; b) Tolerancia; c) Libertad, y d) Oficialización.

La legislación mexicana se inclina por la libertad, reduciéndose la intervención del Estado a una simple *homologación*, como se denomina por algunos autores,¹⁷ para que el sindicato que pretenda constituirse como tal reúna los requisitos legales requeridos por la ley.

Como en algunas otras legislaciones, los vínculos de los sindicatos con los partidos políticos brindan la oportunidad de colocar a los dirigentes sindicales en escaños parlamentarios que influyen en la evolución política estructural, por medios jurídicos, y en la defensa de las instituciones base del régimen político del Estado: "si la democracia llega de nuevo a correr peligro, se puede contar con que los sindicatos la defenderán, siempre que sean acciones conscientes".¹⁸

¹⁷ Bayón Chacón, Gaspar, y Pérez Botija, Eugenio, *Manual de Derecho del Trabajo*, vol. II, p. 379.

¹⁸ Weber, Wolfgang Hirsch, *Los Sindicatos en la Política*, p. 293, con referencia a los sindicatos alemanes.

La idea de la no intervención de los sindicatos en la política, ha sido tema constante. Por ejemplo, en la Asamblea de la Academia Mexicana del Derecho de Trabajo, promovida en Veracruz, en 1962, se desechó por los concurrentes la ponencia de que los sindicatos no deberían intervenir en la política.¹⁹

Desde el 17 de octubre de 1940 se reformó el artículo 249 de la Ley federal del trabajo, excluyendo de las prohibiciones de los sindicatos la de intervenir en política.

Se concede la facultad de poder combatir actos del Estado, bien sean positivos o negativos, de la autoridad registradora. En efecto, si no se contesta en un término prudente la petición, se viola el principio de que a toda petición debe recaer acuerdo de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerla conocer (artículo 8º Constitucional). Si se negase el registro, procede que la directiva del sindicato solicite el juicio de amparo para lograr el otorgamiento, pues aun cuando no gozan de personalidad jurídica, ni de capacidad legal, conforme al criterio sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, “no es necesario el registro de un sindicato para que los que se ostentan como dirigentes del mismo puedan pedir amparo contra actos de las Juntas que se nieguen a registrarlos” (*Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia*, tomo LVIII, p. 2746).

Si se reconoce un sindicato que no haya llenado los requisitos exigidos, se incurre en responsabilidad.

EL SINDICATO Y SUS AGREMIADOS

La actuación del sindicato se refleja por la comunión de los trabajadores.

La valuación de la individualidad en el propio sindicato, no desaparece con la constitución de éste, aun cuando en el contrato colectivo el sindicato pacte las condiciones generales para la prestación del servicio. El sindicato deja de ser un responsable directo de la prestación del servicio. Sus agremiados, no pasan a ser simples ejecutantes de la labor. El reconocimiento del acto volitivo es primario y sólo sometido a la voluntad mayoritaria.

Los propios trabajadores y no el sindicato tienen la facultad disciplinaria para sus congéneres por actos indebidos que trasciendan en perjuicio

¹⁹ Asamblea celebrada en Jalapa, Edo. de Veracruz, y patrocinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobierno del Estado.

de los propios trabajadores, siendo exclusivamente ejecutor el sindicato.

Dentro del sindicato, los miembros del mismo participan en la discusión de las normas internas de aquél, y a su vez, el sindicato tiene “la obligación de garantizar al afiliado el derecho democrático de participar en la determinación de la línea de conducta de la entidad y el derecho de ser protegido de las malas prácticas de los representantes elegidos”.²⁰

La transgresión realizada por algún componente de la colectividad será sancionada por ésta. Según la calificación de la gravedad, la sanción puede consistir en medidas disciplinarias o en la expulsión en el seno y en el trabajo, expulsión aceptada por otros Estados.²¹

La Ley federal del trabajo contiene la *cláusula de exclusión por separación*,²² mediante lo que las dos terceras partes de los trabajadores²³ tienen la facultad de expulsar del seno del sindicato a los miembros que dejen de pertenecer a él, o que cometan algún acto sancionado por el mismo, siempre y cuando una comisión los juzgue y dé oportunidad de oírlos, respetando de esta forma la garantía de audiencia que en todo proceso debe existir por mandamiento constitucional.²⁴ La directiva comunicará al trabajador y al patrón la resolución definitiva tomada en asamblea.

La Ley federal del trabajo²⁵ concede a los sindicatos proponer al patrón como trabajadores de la empresa a sus miembros, y el patrón está obligado a aceptarlos, sin que tenga facultad de contratarlos libremente, y en este caso se presenta una particularidad.

El patrón no dispone de un periodo de tiempo durante el cual tenga a su servicio al trabajador para cerciorarse de serle satisfactorias las labores que desarrolla, a menos de que objetivamente demuestre en el término de treinta días que ha sido engañado en cuanto a aptitudes y facultades que no tenga, quedando entonces facultado por la fracción I del artículo 122 de la Ley federal del trabajo para rescindir el contrato sin responsabilidad: deja de ser contrato a prueba y se convierte en causa de rescisión. Sin embargo, cuando se ha pactado la cláusula de exclusividad, por la que el patrón se obliga a utilizar únicamente trabajadores

²⁰ Fitch, John A., *Responsabilidades sociales de los sindicatos obreros* (1959), p. 29.

²¹ Paterson, Florence, *Sindicalismo en los Estados Unidos*, p. 106.

²² Artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo.

²³ Es requisito indispensable que esas dos terceras partes emitan su voto por escrito, sosteniéndolo con su firma. Criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo 488/56, junio de 1958.

²⁴ Artículo 14 constitucional.

²⁵ Artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo.

miembros de la asociación profesional que suscribe el pacto colectivo, el criterio jurisprudencial a partir del año 1941, ha sido el de que el patrono tiene un término para que subjetivamente indague si el sindicato le ha propuesto al trabajador apto para el puesto solicitado, y en caso de que no sea así, dentro de ese término puede regresarlo y solicitar otro. Al efecto, se transcribe el criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, por la importancia que presenta: “Cuando en un contrato colectivo se estipula la cláusula de preferencia obligando al patrón a no ocupar a otros trabajadores que los sindicalizados, es indudable que se admite una limitación a la libertad contractual del patrono, ya que no puede celebrar el contrato de trabajo con personas de su elección. Los propios sindicatos se han mostrado anuentes a que se incluya en los contratos colectivos la cláusula que establece el periodo de prueba o de ensayo como una justa y equitativa compensación para el patrono, quien durante el lapso de treinta días, puede percatarse de la eficiencia de las labores desarrolladas por el trabajador y, en caso de que no resulten satisfactorias, dar por concluido el contrato de trabajo a efecto de que el sindicato designe un nuevo trabajador. Estas estipulaciones no pueden constituir lo que en algunas legislaciones se conoce con el nombre de trabajo a prueba, porque no reúne todas las características de esta modalidad de contrato de trabajo, la cual no se encuentra prevista en nuestra legislación; pero de esta circunstancia no puede concluirse la ilicitud de la cláusula de que se viene hablando, dada la naturaleza normativa del contrato colectivo de trabajo, debiendo conceptuarse la cláusula de prueba como parte de un todo con finalidades al desarrollo normal de los elementos de producción.” “Si bien es cierto que los artículos 24, fracción III, y 39 de la Ley federal del trabajo, consignan el principio de que la duración del contrato de trabajo es indefinida y que, por lo mismo, no puede darse por terminado sino en los términos y condiciones establecidos por la misma ley, también lo es que el llamado contrato a prueba no pugna con ese principio, pues continúa operando en caso de no cumplirse la condición resolutoria a que está sujeto durante el término de prueba, que no puede ser mayor de un mes, de acuerdo con los artículos 121, fracción I, y 329, fracción IV, del citado ordenamiento. Tampoco puede estimarse que el pacto resolutorio contenido en esa clase de contrato constituye una renuncia de los derechos del obrero consignados en la ley, porque ésta no impide al patrón que seleccione sus trabajadores para la mejor marcha de la negociación.” “Si la contratación de un trabajador se pacta sobre la base de comprobar su habilidad o ca-

pacidad para el trabajo, para que su contratación fuere definitiva, tal contratación debe pactarse expresamente, señalando el término en el cual los actores deben probar su habilidad o aptitud para el trabajo contratado, la forma de probar éste y la forma como se determina la misma.”

Los trabajadores participan en el sindicato como representantes de los demás miembros para el control de puestos por movimientos escalafonarios²⁶ y proveen a la constitución de comisiones.²⁷

La extensión de la aplicación de las normas contractuales sindicales es diferente, en tanto que la ley reconoce contratos colectivos de empresa²⁸ y contratos colectivos de industria.²⁹

En el primero, las normas pactadas se extienden a todos los trabajadores de la empresa, no pudiendo aplicarse normas en perjuicio de los no sindicalizados. En cambio, en el contrato de industria, llamado obligatorio,³⁰ es aplicable absolutamente a todos los trabajadores que laboren en esa industria determinada, sin que exista exclusión de ninguna clase, con excepción de los representantes del patrón.

LA RELACIÓN DEL SINDICATO CON LA EMPRESA

Como parte integrante de las relaciones entre el sindicato y el empresario, se presenta la influencia que el patrón, en menor o mayor grado, trate de ejercer en el sindicato para que sirva sus designios.

En la constitución del sindicato, el patrón está impedido para despedir a los trabajadores desde la presentación de la solicitud de registro, y en caso de que lo haga, son válidos los votos de los despedidos para que no exista intervención u opción al sindicato.

La intervención depende de la menor o mayor conducta moral del propio empresario. Normalmente, pueden presentarse tres actitudes, que reflejan la actuación del sindicato en las relaciones *sindicato-empresa*:

1. La completa autonomía de la gestión sindical que permita, por tanto, al sindicato desenvolverse libremente.
2. La solicitud de colaboración del sindicato y la postura de éste con-

²⁶ Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos.

²⁷ Cláusula 141 bis del Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

²⁸ Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹ Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁰ Existen en la legislación mexicana ocho contratos obligatorios que se aplican en toda la República y son: seis relativos a la Industria Textil: 1) Fibras duras; 2) Lana; 3) Algodón y sus mixturas; 4) Seda, rayón y fibras artificiales de filamento continuo; 5) Géneros de punto; 6) Listones, cintas elásticas, cintas bordadas, encajes; a los que suman: 7) Azúcar, y 8) Hule.

vencido de la necesidad de conservar la empresa como mira principal, por encima de las ambiciones particulares de los trabajadores, y

3. La intervención directa en el sindicato, a fin de controlarlo, con prerrogativas personales a los directivos para que dejen de actuar conforme a su obligación.

En atención a tales actitudes, los sindicatos han sido calificados de *rojos* en el primer caso, de *amarillos* en el segundo y de *blancos* en el tercero.

Los primeros pueden reflejar la expresión innata de los mismos, si se apartan de ser medios ideológicos o de convencionalismos de terceros.

La conducta de los segundos requiere una comprensión directa y decidida del patrón, así como obrar con buena fe y estricto criterio de honradez.

Por lo que hace a la conducta de los terceros, llamados también *sindicatos de paja*, presenta uno de los mayores problemas del sindicalismo mexicano, porque esto da lugar al enriquecimiento de los directivos en perjuicio del interés de los trabajadores. Jurídicamente se encuentra prohibida la intervención empresarial (artículo 112, fracciones II y V, de la Ley federal del trabajo) y se sanciona al patrón que coaccione al trabajador para retirarse de un sindicato, para pertenecer a otro, o para obligarlo a que vote por determinada candidatura de dirigente sindical.

Los sindicatos de paja, fomentados por los empresarios, se convierten con el devenir del tiempo en los sindicatos de actuación decidida en contra del empresario. No puede controlar indefinidamente el patrón la elección de los directivos sindicales, y si no fueron atendidas las necesidades de los trabajadores por los directivos, con los razonamientos que éstos merecían, por reacción natural dichos trabajadores escogen como nuevos directivos a las personas que se distinguieron por su anarquía e intolerancia respecto de los problemas planteados, constituyendo así uno mayor y presentándose el caso de una situación totalmente contraria a la que deseaba, pues el extremismo es también condenado.

Actualmente, los grandes sindicatos industriales tienen una actitud de colaboración, sin dejar de oír las orientaciones de sus secciones sindicales, o de sus sindicatos miembros de la misma federación o de la confederación.

RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIONES SINDICALES

La actuación de los sindicatos, hemos dicho, se proyecta con un principio de autonomía frente al Estado y los empresarios, para que puedan

realizar su objetivo: “el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes” (artículo 232 de la Ley federal del trabajo); y nos hemos inclinado a considerar que los sindicatos son personas morales, sujetos de derecho y obligaciones: por esto, los actos que realicen o que dejen de cumplir, determinan una responsabilidad, que tendrá diversos encuadramientos según sea la disposición violada.

También podemos considerar que esa responsabilidad puede ser directamente del sindicato o bien, según su calificación *ex lege*,³¹ la relacionada con actos de los directivos sindicales.

La importancia de la responsabilidad de los sindicatos se ha manifestado como necesaria. Inclusive la Organización Internacional del Trabajo, en el punto séptimo de la resolución de la XXX Reunión en 1947 en Ginebra, Suiza, sobre libertad sindical y protección al derecho de organización y negociación, dice textualmente: “la adquisición y el ejercicio de los derechos anteriormente previstos, no deberán tener por efecto eximir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus responsabilidades y obligaciones respectivas”.

Vamos a analizarlas, sistematizándolas y ubicándolas conforme a la naturaleza misma de los actos cometidos. Así se describirán las de tipo *civil*, *penal* —entre éstas, la de las mayorías—, *moral* y *sociales*, y las sanciones económicas a que se hagan acreedoras.

A) RESPONSABILIDADES CIVILES

Si los actos que la directiva del sindicato realiza se sujetaron a las determinaciones de la asamblea, la responsabilidad del sindicato es directa.

Si los directivos se apartaron de los estatutos,³² la responsabilidad es directa de los propios directivos.³³ Las consecuencias de la responsabilidad civil trascienden en que se tenga que cumplir la obligación o que pagar daños y perjuicios, conforme lo establece el artículo 553 de la Ley federal del trabajo.

En las huelgas llamadas por el vulgo *locas*, o sea sin fundamento legal,

³¹ García Abellán, Juan, *Introducción al Derecho Social*, p. 254.

³² En los Estatutos de los sindicatos se establecen las obligaciones para cada uno de los funcionarios de la directiva. Véase en nuestro Derecho el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se asienta el sistema de Secretarios del Sindicato, encargado cada uno de determinada función.

³³ Por lo que hace a las responsabilidades directas de los directivos de los sindicatos o de sus miembros, éstas se sujetan a las del derecho común, conforme al artículo 251 de la Ley Federal del Trabajo, en su carácter de mandatarios. El código civil del Distrito y Territorios Federales, establece que es responsable el mandatario directamente cuando no se sujeta a las instrucciones recibidas (artículos 2557 y 2562).

así como en el *tortuguismo*, existe la responsabilidad, independientemente de la pena tipificada, bien sea que lo hagan directamente los miembros del sindicato, requiriéndose en este caso constitucionalmente la mayoría, o que los realicen los directivos.

Daños y perjuicios. El artículo 42 de la Ley federal del trabajo concede acción para exigir el cumplimiento de obligación y el pago de daños y perjuicios,³⁴ a otros sindicatos partes en el contrato colectivo, miembros de esos sindicatos, y a cualquiera otra persona obligada, determinándose que los otros sindicatos solamente pueden intervenir cuando los hechos afecten el interés colectivo.³⁵

Elementos de la responsabilidad civil. Para la existencia de la responsabilidad civil se deben llenar los siguientes requisitos: a) la comisión de un daño, sea éste en menoscabo, lesión o perjuicio, que de cualquier modo se provoque, bien sea daño patrimonial, menoscabo del patrimonio, o daño moral, afectación del sentimiento; y b) la culpabilidad y la relación de causa y efecto. Quedan sujetos a las disposiciones de los artículos 2557 y 2562 a 2576 del código civil, teniendo que cumplir todas y cada una de las obligaciones.³⁶

El sindicato como persona moral queda obligado directamente por los actos en que intervino con el consentimiento de sus socios. Cuando no exista autorización, el acto es nulo y los directivos sindicales serán responsables con los terceros.

Si los trabajadores han declarado una huelga sin llenar los requisitos de fondo, forma y mayoría, la huelga deberá terminar y reanudarse las actividades, y si no lo hacen, los trabajadores incurren en responsabilidad.

Por el contrario, si se llenaron los requisitos, el patrón es responsable de los salarios que han dejado de percibir los trabajadores en la suspensión de actividades por la huelga (artículo 271 de la Ley federal del trabajo).

B) RESPONSABILIDADES PENALES

Los actos de violencia pueden consistir en presión física o moral para que los trabajadores ingresen a un sindicato prohibido.³⁷ El fomento de actos delictuosos en la huelga se sanciona en la Constitución (artículo 123,

³⁴ Conforme al artículo 2108 del código civil, se entiende por daños, la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por falta de cumplimiento de una obligación. A su vez, a tenor del 2109, se reputa perjuicio, la privación de cualquier ganancia lícita que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación.

³⁵ Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁶ Martín García, Jorge, *La responsabilidad civil de las asociaciones profesionales*.

³⁷ Artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo.

fracción VIII). Es ilícita una huelga, cuando la mayoría de los huelguistas ejercitan actos violentos contra las personas o las propiedades.

El trabajo es una garantía constitucional³⁸ —reiterado en el artículo 6o. de la Ley federal del trabajo—³⁹ que no debe ser vulnerada.

Nuestra ley establece los casos específicos en que se atacan los derechos de terceros,⁴⁰ determinando asimismo cuándo se atacan los derechos de la sociedad.⁴¹

Aun cuando el principio general es que las personas morales no contraen responsabilidad criminal, la preparación y concepción del delito también puede hacerse por una o varias personas, es decir, por el acuerdo de un grupo.

El manejo de los fondos sindicales permite fácilmente substraerlos. Por ello su protección ha sido objeto de preocupación general,⁴² y presenta la disyuntiva entre poder intervenir el Estado, anulando la autonomía de la organización, o el respeto a esta autonomía, como todas las del derecho que se inclina a resaltar una.

La Ley federal del trabajo (artículo 250) obliga a los directivos sindicales a rendir cuentas completas y detalladas a la asamblea general de sus asociados, por lo menos cada seis meses, obligación que no puede dispensarse para atenuar el mal manejo.

C) RESPONSABILIDAD DE LAS MAYORÍAS

Los artículos 123, fracción XVIII, Constitucional y 263 de la Ley federal del trabajo se refieren a los casos en que se puede calificar como

³⁸ Artículo 4o. Constitucional.

³⁹ Artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo: "Nadie podrá impedir el trabajo a los demás, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícitos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante la resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley."

⁴⁰ Artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo: "Se atacan los derechos de terceros en los casos que señalan las demás leyes y en los siguientes: I: Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva y; II. Cuando se niegue el derecho a ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya sido separado de sus labores por causa de enfermedad, de fuerza mayor o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores o siga trabajando."

⁴¹ Artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo: "Los derechos de la sociedad se ofenden en los casos previstos por las demás leyes y en las siguientes: I. Cuando sea declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñen, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que disponga el artículo 275 de esta ley y; II. Cuando declarada una huelga en iguales términos de lícitud por la mayoría de los obreros de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."

⁴² Carrancá Trujillo, Raúl, *Derecho Penal Mexicano*, p. 337.

ilícita una huelga. Son dos: 1^o cuando la mayoría de los huelguistas cometan actos en contra de la integridad de las personas o de las propiedades; y 2^o cuando haya guerra, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La consecuencia, según el artículo 218 de la Ley federal del trabajo, consiste en declarar rotos los contratos de trabajo para todos los trabajadores.

El caso primero es el que interesa, porque se sanciona a todos los trabajadores, siempre que la mayoría, o sea la mitad más uno, cometan los actos punibles. Se está en presencia de lo que la doctrina reconoce como actos en que la muchedumbre se convierte en sujeto activo del delito.⁴³

La doctrina patronal ha objetado que se exija que sea precisamente la mitad más uno de los trabajadores los que realicen los actos, para que pueda calificarse la ilicitud: "... El artículo 263 es totalmente inaplicable, ya que al determinar que la huelga será ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades, deja al patrón sin posibilidades reales de acreditar que son precisamente la mayoría de los huelguistas los que cometieron los actos violentos, pues, como manifestamos, los notarios públicos carecen de fe pública en materia laboral, y los Inspectores de Trabajo, que difícilmente se consiguen en situaciones normales, materialmente desaparecen en casos de urgencia; por otra parte, dicho artículo no se ajusta al pensamiento del nuevo Derecho Penal, que implica necesariamente, mayor pena a mayor delito". Efectivamente, la sanción de ilicitud de una huelga no está en razón del daño que se causa.

Ya dijimos que si cinco trabajadores de un sindicato de veinte llegan a matar al patrón (máximo daño), la huelga no tiene por qué ser declarada ilícita, y en cambio, si once obreros de ese mismo sindicato lesionan levisísimamente al patrón, la huelga será, necesariamente, ilícita, en el supuesto caso, claro está, de que se pruebe que la mayoría (los once trabajadores del sindicato de veinte) ejercitaron actos violentos y causaron las lesiones al patrón.

Sin embargo, pensamos que el criterio que acepta nuestra legislación es el correcto, por dos razonamientos determinantes: uno legal y el otro histórico.

⁴³ Cavazos Flores, Baltasar, *La huelga y el derecho penal*, "Gaceta del Trabajo" (marzo-abril), p. 519.

El legal lo entendemos, porque siendo la huelga un derecho de los trabajadores, y no del trabajador, debe sancionarse el derecho de los mismos trabajadores, entendiendo como tal esa mayoría. Tan es así, que el ejercicio de la huelga requiere para todos los actos el interés democrático mayoritario y que las personas que cometan delitos particulares puedan ser castigadas con la aplicación de las penalidades que establezca la legislación positiva.

El segundo, nos lo dio el Constituyente. Basta a este propósito con transcribir las palabras de uno de los constituyentes más connotado, el señor Heriberto Jara:

“... los que quieran impedir al trabajador que por medio del abandono del trabajo (que es uno de los recursos muy legítimos que tiene para su defensa) logre su objeto, no podrán impedirlo haciendo que se mezclen entre los huelguistas cinco, seis y hasta diez agitadores, porque eso no se considerará como la acción de la mayoría y, por consiguiente, no bastará que ellos pretendan ejercer determinada acción contra el orden o la propiedad, para que se declare una huelga ilícita. Habrá necesidad de que realmente la mayoría del conjunto huelguista ejerza esa acción, para que entonces se pueda poner coto por las autoridades a los desmanes que se cometan.”

Bastaría que un trabajador cometiera los actos, para que se convirtiera en ilícita la huelga y pudiese alegarse por el patrón.

No es cierto que no pueda precisarse la mayoría, porque la responsabilidad de las masas casi siempre se delata en concreto.

D) *RESPONSABILIDAD MORAL*

La actuación sindical permite valorizar los principios que rigen la actividad de los sindicatos y de los miembros, al ser del dominio público las actuaciones. Circulan en la vida los actos que realizan y la vida diaria va permitiendo aquilatar valores.

Perderá prestigio y solidez un planteamiento sindical, si sus actos anteriores han sido innobles. Las autoridades y los demás conocen la vida, saben si sus hechos y actos tienen intereses particulares, y por ello, los límites, del respeto, del respaldo de los propios trabajadores, dependen de una conducta apegada a principios de comprensión, de sinceridad.

En una palabra, sujetos a obligaciones éticas,⁴⁴ que si no se realizan, son deudas que se cobran con el no tomar en cuenta a quien las adquiere.⁴⁵

Labor social de los sindicatos. El sindicato tiene, dentro de sus funciones, la de gestionar el aseguramiento de las condiciones de trabajo social del sindicato, como sostiene el Maestro J. Jesús Castorena.⁴⁶

Actualmente, los sindicatos obtienen, en los contratos colectivos, establecimientos para alimentación, subsidios para deporte, dotación de bibliotecas y, en algunos, el beneficio a la familia por fallecimiento, organizado de diversa forma. Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, tiene en su artículo 65, fracción I, un derecho concedido a los familiares de los socios actuales del sindicato que fallecen consistente en que una vez corrido el escalafón, la última plaza vacante será otorgada a los familiares de los trabajadores, que pueden ser: hijos, esposa o el designado por el trabajador fallecido.

La acumulación de fondos provenientes de los mismos agremiados permite un vasto campo de actividades, en beneficio de los mismos, por lo considerable de aquéllos. Por ejemplo, en Estados Unidos de Norteamérica, el importe de las tesorerías sindicales equivale a 500 millones de dólares anuales.⁴⁷

Los fondos sindicales en México, pueden destinarse a adquirir bienes muebles o inmuebles (artículo 247). Estos últimos sólo podrán ser los edificios destinados inmediata y directamente al objeto de su institución,⁴⁸ sin que gocen de privilegios de inembargabilidad y de ahí que puedan con ellos responder de las obligaciones que adquieran.

Conviene destacar que los sindicatos, federaciones y confederaciones de capacidad económica relevante, poseen sus edificios propios, como su-

⁴⁴ *Filosofía del Derecho*, traducción de José Medina Echavarría.

⁴⁵ En Argentina, la ley 12921, en su artículo 1o., decía que "la Asociación Profesional podía constituirse libremente, siempre que su objeto no sea contrario a las leyes y las instituciones fundamentales de la nación".

⁴⁶ "La posibilidad de perseguir fines sociales diferentes del señalado, deriva de la libertad de expresión ampliada por el legislador constitucional y por el legislador ordinario, aquél al afirmar el interés respectivo, éste al afirmar intereses comunes; ahora bien: lo común es esencialmente social, he aquí, pues, que un sindicato está en la posibilidad de pugnar por el mejoramiento de las condiciones sociales de sus agremiados. Dentro de esas condiciones sociales deben entenderse comprendidas todas aquellas condiciones de trabajo, no en relación con el patrón, sino en sus relaciones como miembros de la sociedad. Las diversas instituciones que tienen por objeto el aprovechamiento de los ocios de los trabajadores: la educación, el deporte, los centros de recreación, etc., podrían catalogarse dentro de los fines sociales". Castorena, J. Jesús, *Tratado de Derecho Obrero*, p. 529.

⁴⁷ Revista de la Federación Norteamericana del Trabajo.

⁴⁸ Nuestra legislación sobre sindicatos tiene como antecedente la ley francesa de asociaciones profesionales y, en este sentido, esta limitación proviene de la ley citada, que limitaba la adquisición de bienes para bibliotecas y centros de formación profesional.

cede con los sindicatos del Instituto Mexicano del Seguro Social, Servidores Públicos, Ferrocarrileros, Petroleros, Mineros, Federación de Trabajadores y Confederación de Trabajadores de México.

E) *SANCIONES ECONÓMICAS*

La Ley federal del trabajo, en sus artículos 673 a 682, determina las sanciones económicas⁴⁹ que deben aplicarse a los infractores de las disposiciones que como obligatorias aparecen en el cuerpo legal. Independientemente de las responsabilidades señaladas, debe recordarse que el capítulo que comentamos no hace una enunciación limitativa, sino enunciativa, y, por tanto, “toda violación no prevista en este capítulo y que carezca de pena especial...” (art. 683), será sancionada pecuniariamente con la cantidad que diremos al referirnos al monto de ellas.

Los sindicatos y las uniones de sindicatos,⁵⁰ no dejan de acrecentar las arcas públicas. Se determina que deben ser sancionados, en dinero, cuando no cumplan con los siguientes deberes: proporcionar informes de actuación; comunicar a la autoridad ante la que se registren, dentro de los diez días siguientes, los cambios o modificaciones a su estructura interna, anexando una copia del acta de la asamblea en que se hubiera efectuado; ejercer la profesión de comerciantes, o usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos que se asocien.

El monto de las multas por las violaciones anteriores es de diez a cincuenta pesos. Para las que no estén especificadas, de cinco a cien, según la gravedad.

Para poder aplicar las multas es necesario que se presente queja de algún afectado, o bien que otra dependencia haga la denuncia ante las oficinas especiales que funcionan para tal efecto, las cuales fijarán día y hora a fin de oír a los interesados y de recibir las pruebas mediante las que pretendan desvirtuar los hechos. Efectuado el análisis correspondiente, se dictaminará, y si hubiese sido procedente, la multa, se comunicará la resolución para dar oportunidad a recurrirla.

El importe de las multas es recaudado por las Tesorerías de los Estados, Territorios o Distrito Federal, o por la Tesorería General de la Nación.

⁴⁹ La legislación mexicana acepta la sindicación simple y compleja y opta por llamar a la primera de trabajadores y a la segunda Uniones de Sindicatos, o Federaciones y Confederaciones.

⁵⁰ En el año de 1961, se recabaron \$661,832.44 por concepto de sanciones: *Memoria de Labores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, p. 143.

APÉNDICE

Ante la perspectiva que presenta una conflagración bélica en el mundo por el adelanto de los armamentos guerreros, no puedo aceptar que el plan de trabajo del sindicato sea la lucha entre la clase trabajadora y la clase patronal. Ello originaría un odio constante y perpetuo, porque la rebelión del trabajador se manifestaría frente al supervisor, aun cuando éste fuera un patrón, el Estado u otros trabajadores. La acción renovadora del Derecho del Trabajo, debe hacerse sentir en el campo positivo mediante el planteamiento técnico de modificaciones a los principios de la legislación laboral.

Los cambios de impresiones constantes entre los distintos sectores (trabajadores, patrones y Estado), permitirán ir modificando principios por obra de la necesidad misma y no por la fuerza. La huelga, considerada como elemento de coacción de los trabajadores para lograr sus mejoras, no puede ser bélica, sino legal, que por vías de derecho⁵¹ encauce el pensamiento del obrero por los razonamientos adecuados. Por otra parte, los empresarios deben cumplir con las prestaciones que equilibren los intereses y armonicen los derechos, sin que sea necesario reconocer la fijación del mínimo de condiciones por necesidad imperiosa estatal, sino como obligación racional de vida humana. Debemos consolidar nuestras bases, pero no con sacrificados, que implican la sinrazón del hombre.

⁵¹ Cepeda Villareal, Rodolfo, *Segundo Curso del Derecho del Trabajo*, tomo 3º, p. 165.