

INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE MONTERREY

ESCUELA DE CONTABILIDAD
ECONOMIA Y ADMINISTRACION

LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DEL
SINDICATO DE EMPRESA EN LA
CIUDAD DE MONTERREY, N. L.

TESIS QUE PRESENTA
REFUGIO ARMANDO AYALA TORRES
EN OPCION AL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

040.658
TEC.8
1966
c.1

Y, N. L.

JUNIO DE 1966

INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

ESCUELA DE CONTABILIDAD, ECONOMIA Y ADMINISTRACION.

"LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DEL SINDICATO DE EMPRESA
EN LA CIUDAD DE MONTERREY, N. L."

TESIS QUE PRESENTA
REFUGIO ARMANDO AYALA TORRES
EN OPCION AL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
DE EMPRESAS.

MONTERREY, N. L.

JUNIO DE 1966.

GAH

A MIS PADRES
CON GRATITUD Y CARIÑO.

A MI HERMANA.

AL LICENCIADO MIGUEL ALVARADO MALO,
POR SU AYUDA EN LA REALIZACION DE -
ESTA TESIS.

I N D I C E

<u>CAPITULO</u>		<u>PAGINA</u>
I	INTRODUCCION.....	1
II	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO.....	5
	2.1.- EPOCA PRECORTESIANA.....	5
	2.2.- LA COLONIA.....	6
	2.2.1.- LAS ENCOMIENDAS.....	8
	2.2.2.- LAS ORDENANZAS.....	8
	2.2.3.- LOS GREMIOS.....	9
	2.2.4.- EL OBRAJE.....	10
	2.3.- MÉXICO INDEPENDIENTE HASTA LA RE- FORMA.....	12
	2.4.- DE JUÁREZ A MADERO.....	13
	2.5.- DE MADERO A 1931.....	18
	2.6.- DE 1931 A LA ACTUALIDAD.....	22
III	EL SINDICATO OBRERO EN LA LEGISLACION - VIGENTE.....	29
	3.1.- CONCEPTO LEGAL DE SINDICATO.....	29
	3.2.- SUS MIEMBROS.....	31
	3.2.1.- CONCEPTO LEGAL DE TRABA- JADOR.....	31
	3.2.2.- NÚMERO DE TRABAJADORES..	32
	3.3.- SUS OBJETIVOS.....	33
	3.3.1.- OBJETIVO GENÉRICO.....	33
	3.3.2.- OBJETIVOS INMEDIATOS....	34

CAPITULOPAGINA

3.3.2.1.- FINES SOCIALES..	34
A). FINES ECONÓMICOS.....	35
B). FINES CULTURALES.....	35
C). FINES POLÍTICOS.	35
D).-FINES PROHIBIDOS	36
3.4.- SU CONSTITUCIÓN.....	36
3.4.1.- REQUISITOS DE FONDO.....	36
A). REQUISITOS EN CUANTO A LOS SUJETOS O PERSONAS.....	37
B). REQUISITOS EN CUANTO AL OBJETO O FINALIDAD.....	39
C). REQUISITOS DE ORGANIZACIÓN	39
3.4.2.- REQUISITOS DE FORMA.....	40
A). ASAMBLEA CONSTITUTIVA.....	40
B). REGISTRO DEL SINDICATO....	41
3.5.- SU PERSONALIDAD JURIDICA.....	42
3.5.1.- RESPONSABILIDAD CIVIL.....	43
3.6.- LOS ESTATUTOS.....	44
3.6.1.- ANÁLISIS DE LOS ESTATUTOS	45
A). DENOMINACIÓN.....	46
B). EL DOMICILIO.....	46
C). SUS OBJETIVOS.....	46
D). OBLIGACIONES Y DERECHOS - DE LOS AGREMIADOS. DERECHOS DE LOS SINDICADOS...	47

CAPITULOPAGINA

E).	MODO DE NOMBRAR LA DIRECTIVA.....	49
F).	LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN DE LOS MIEMBROS.....	50
G).	LOS MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EXPULSIÓN Y LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS	51
H).	FORMA DE PAGAR LAS CUOTAS, SU MONTO Y EL MODO DE ADMINISTRARLAS.....	52
I).	EPOCA DE CELEBRACIÓN DE ASAMBLEAS GENERALES.....	53
J).	PRESENTACIÓN DE CUENTAS...	54
K).	LAS REGLAS PARA LA LIQUIDACIÓN DEL SINDICATO.....	54
3.7.-	DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS.....	54
3.7.1.-	DISOLUCIÓN NATURAL.....	55
3.7.2.-	DISOLUCIÓN VOLUNTARIA.....	56
3.7.3.-	DISOLUCIÓN FORZADA.....	56
3.7.4.-	LIQUIDACIÓN DE LOS SINDICATOS.....	57
IV	SINDICATO DE EMPRESA.....	59
4.1.-	CONCEPTO DEL SINDICATO DE EMPRESA..	59
4.1.1.-	CONCEPTO DE EMPRESA, DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO	59
4.1.2.-	CONCEPTO DE EMPRESA, DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO	60
4.1.3.-	EL SINDICATO DE EMPRESA, - FRENTE AL SINDICATO GREMIAL E INDUSTRIAL.....	60

<u>CAPITULO</u>	<u>PAGINA</u>
4.1.4.- DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE SINDICATO DE EMPRESA.....	63
4.2.- SU ALCANCE.....	63
4.2.1.- ALCANCE JURÍDICO.....	63
4.2.2.- ALCANCE ECONÓMICO.....	65
4.2.3.- ALCANCE SOCIAL.....	66
4.3.- SU CONEXIÓN CON EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.....	67
4.4.- VENTAJAS DEL SINDICATO DE EMPRESA.....	68
4.5.- DESVENTAJAS DEL SINDICATO DE EMPRESA.....	70
4.6.- ORIGEN DEL SINDICATO DE EMPRESA.	71
4.7.- SUS ORGANOS DE AUTORIDAD Y SUS FUNCIONES.....	72
4.7.1.- ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA.....	73
4.7.2.- ASAMBLEAS GENERALES EXTRAORDINARIAS.....	73
4.7.3.- REGLAMENTO DE LAS ASAMBLEAS.....	74
4.7.4.- QUÓRUM.....	76
4.7.5.- FACULTADES Y FUNCIONES DE LA ASAMBLEA.....	77
4.7.6.- LA DIRECTIVA O COMITÉ EJECUTIVO.....	78
4.7.7.- RESPONSABILIDAD DE LA DIRECTIVA.....	78
4.7.8.- FUNCIONES DE LA DIRECTIVA.....	79

CAPITULOPAGINA

4.7.9.- FUNCIONES DE LOS DIFERENTES SECRETARIOS DE LA DIRECCION Y SUS OBLIGACIONES.....	80
4.7.9.1.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO GENERAL.....	80
4.7.9.2.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DEL INTERIOR.....	83
4.7.9.3.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO TESORERO.....	85
4.7.9.4.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.....	88
4.7.9.5.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ACTAS.....	89
4.7.9.6.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DEL EXTERIOR.....	90
4.7.9.7.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA.....	91
4.7.9.8.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ACCIÓN DEPORTIVA.....	93
4.7.10.- LAS COMISIONES.....	94
4.8.- ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO DE EMPRESA.....	98.
4.8.1.- SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO.....	99.
4.8.2.- SINDICATO DE EMPRESA MEDIANA.....	101.

CAPITULOPAGINA

	4.8.3.- SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA	104.
V	LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA	108.
	5.1.- DEFINICIONES O CONCEPTOS DE ADMINISTRACIÓN	108
	5.2.- EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN O ADMINISTRATIVO	109
	5.3.- CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN	110.
	5.4.- LA ORGANIZACIÓN FORMAL Y LA ORGANIZACIÓN INFORMAL	113
	5.4.1.- LA ORGANIZACIÓN FORMAL ...	113
	5.4.2.- LA ORGANIZACIÓN INFORMAL .	114
	5.5.- ELEMENTOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	114
	A).- IDENTIFICACIÓN Y AGRUPAMIENTO DE TAREAS O ACTIVIDADES A REALIZAR	115
	B).- DELEGACIÓN Y DEFINICIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD ...	116
	C).- ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES ENTRE LAS PARTES QUE OCUPAN - LOS PUESTOS	117
	5.6.- LA AUTORIDAD DE LÍNEA Y EL STAFF .	118
	5.6.1.- AUTORIDAD DE LÍNEA	118
	5.6.2.- EL STAFF	120
	5.7.- TIPOS O ESTRUCTURAS DE ORGANIZACIÓN	122
	5.7.1.- ESTRUCTURA FUNCIONAL DE ORGANIZACIÓN	122
	5.7.2.- ESTRUCTURA DIVISIONAL DE ORGANIZACIÓN	124

CAPITULOPAGINA

5.7.2.1.-	DIVISIONALIZA- CIÓN GEOGRÁFI- CA.....	125
5.7.2.2.-	DIVISIONALIZA- CIÓN POR PRO-- DUCTOS.....	125
5.8.-	LOS COMITÉS.....	126
5.8.1.-	VENTAJAS DEL COMITÉ.....	127
5.8.2.-	DESVENTAJAS DEL COMITÉ....	128
5.9.-	LA COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGA- NIZACIÓN ADMINISTRATIVA.....	129
5.9.1.-	OBJETIVOS QUE SE PRETEN-- DEN A TRAVÉS DE UNA BUENA COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.....	130
5.9.2.-	PROCEDIMIENTO PARA ESTABLE CER UN BUEN SISTEMA DE CO- MUNICACIÓN EN LA ORGANIZA- CIÓN.....	130
VI	INVESTIGACION Y TABULACION DE DATOS.....	132
6.1.-	CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN...	134
6.2.-	TABULACIÓN DE LAS PREGUNTAS DEL - CUESTIONARIO.....	137
6.3.-	OBSERVACIONES DE LOS SINDICATOS EN- TREVISTADOS Y UNA BREVE EXPLICACIÓN DE SU FUNCIONAMIENTO.....	145
6.3.1.-	SINDICATO "A".....	145
6.3.2.-	SINDICATO "B".....	147
6.3.3.-	SINDICATO "C".....	150
6.3.4.-	SINDICATO "D".....	153
6.3.5.-	SINDICATO "E".....	157

<u>CAPITULO</u>		<u>PAGINA</u>
VII	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	161
	BIBLIOGRAFIA.....	171

INDICE DE GRAFICAS.

<u>GRAFICA</u>		<u>PAGINA</u>
I-	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE UN - - SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO.....	174
I-A	COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO DE EM- PRESA PEQUEÑO.....	175
I-B	COMISIONES.....	175
II-	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE UN SIN- DICATO DE EMPRESA MEDIANO.....	176
II-A	COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO DE EM-- PRESA MEDIANO.....	177
II-B	COMISIONES.....	177
III-	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE UN SIN- DICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.....	178
III-A	COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO NACIO-- NAL DE INDUSTRIA.....	179
III-B	COMISIONES.....	179

<u>CAPITULO</u>		<u>PAGINA</u>
VII	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	161
	BIBLIOGRAFIA.....	171

INDICE DE GRAFICAS.

<u>GRAFICA</u>		<u>PAGINA</u>
I-	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE UN - - SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO.....	174
I-A	COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO DE EM- PRESA PEQUEÑO.....	175
I-B	COMISIONES.....	175
II-	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE UN SIN- DICATO DE EMPRESA MEDIANO.....	176
II-A	COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO DE EM-- PRESA MEDIANO.....	177
II-B	COMISIONES.....	177
III-	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE UN SIN- DICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.....	178
III-A	COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO NACIO-- NAL DE INDUSTRIA.....	179
III-B	COMISIONES.....	179

I N T R O D U C C I O N

EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS LOS SINDICATOS Y DEMÁS -
ASOCIACIONES PROFESIONALES, TANTO EN MÉXICO COMO EN TO-
DOS LOS PAÍSES DEMÓCRATAS DEL MUNDO, HAN LLEGADO A CONS-
TITUIR ENTIDADES MUY GRANDES DENTRO DE LA COMUNIDAD, -
PUES SE HAN IDO MULTIPLICANDO Y CRECIENDO AL IR DESARRO-
LLÁNDOSE LA INDUSTRIA, LA MINERÍA, EL COMERCIO, ETC., -
ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE INDICAN EL PROGRESO DE LAS -
NACIONES.

ES DEL CONOCIMIENTO GENERAL LA IMPORTANCIA DE -
ESTAS ASOCIACIONES EN LOS ASPECTOS ECONÓMICOS, POLÍTI--
COS Y SOCIALES, PUES UN GRAN PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN
ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE LOS PUEBLOS VIENE SIENDO LA -
CLASE TRABAJADORA, LA CUAL ESTÁ SINDICALIZADA EN SU MA-
YORÍA; DE LA BUENA DIRECCIÓN DEL SINDICATO DEPENDE EN-
GRAN PARTE EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES, PUES EL -
SINDICATO ES EL REPRESENTANTE DE ÉSTOS FRENTE A LA EMPRE-
SA Y LAS AUTORIDADES.

LA EMPRESA TAMBIÉN SE VE AFECTADA POSITIVA O NEGA-
TIVAMENTE POR EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO, YA QUE -
EL FACTOR HUMANO ES EL MÁS IMPORTANTE DENTRO DE LA MISMA
Y JUNTO CON EL CAPITAL Y LA DIRECCIÓN, DEBERÁN ALCANZAR
EL ÓPTIMO DE PRODUCCIÓN, POR LO TANTO ES INDISPENSABLE -
EL QUE EXISTA UNA COMPLETA ARMONÍA ENTRE ESTOS ELEMENTOS

Y QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO SEAN PERFECTAS.

EL OBJETIVO DE LA EMPRESA DEBERÁ PERMITIR QUE SE REALICEN LOS INTERESES PARTICULARES DE CADA UNO DE SUS MIEMBROS, YA SEAN ACCIONISTAS, EMPLEADOS DE CONFIANZA O TRABAJADORES, PUES ESTOS ÚLTIMOS AL CONSTITUIRSE EN UNA CLASE SOCIAL CONCIENTE DE LA POSICIÓN QUE OCUPA, DESEA OBTENER SU MEJORAMIENTO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ASÍ COMO EN SU NIVEL DE VIDA, Y COMO SEÑALAMOS ANTERIORMENTE, ESTO LO CONSIGUE A TRAVÉS DE LA UNIÓN EN LOS SINDICATOS. EN MÉXICO A DIFERENCIA DE OTROS PAÍSES, EL SINDICATO HA ADQUIRIDO GRAN FUERZA E IMPORTANCIA, YA QUE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL ES DE LAS MÁS ADELANTADAS Y DE LAS QUE MÁS PROTEGEN AL TRABAJADOR.

PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO, ES INDISPENSABLE EL QUE CUENTE CON UNA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA ADECUADA, YA QUE A TRAVÉS DE ELLA VAN A DESARROLLAR Y EJECUTAR SUS FUNCIONES, ASÍ COMO LOGRAR LA OBTENCIÓN DE SUS OBJETIVOS.

LA PRESENTE TESIS ESTARÁ ENFOCADA HACIA EL ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL SINDICATO DE EMPRESA, HACIENDO UN ANÁLISIS DE LA MISMA A TRAVÉS DE SUS ESTATUTOS, EN LOS CUALES SE ASIENTAN LAS FUNCIONES DE CADA UNO DE LOS QUE FORMAN SU DIRECCIÓN, ASÍ COMO LA AUTORIDAD Y RESPONSABIL

LIDAD CORRESPONDIENTE A SUS PUESTOS; LOS DATOS OBTENIDOS -
DE LOS ESTATUTOS SE COMPARARÁN CON LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIO
NAMIENTO REAL DE LOS SINDICATOS, EL CUAL CONOCEREMOS POR -
MEDIO DE ENTREVISTAS CON DIRECTIVOS Y MIEMBROS DE ESTAS -
ASOCIACIONES, PARA ASÍ DETERMINAR SI SON ADECUADAS PARA -
EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS. EL ANÁLISIS SE HARÁ ESTUDIANDO
AL MISMO TIEMPO SI ESTAS ASOCIACIONES CUMPLEN CON LO PREVIS
TO POR LA LEY, EN CUANTO A LAS DISPOSICIONES Y FORMALIDADES
QUE SEÑALA.

EL ESTUDIO DEL PROBLEMA PLANTEADO LO REALIZAREMOS -
CON LAS SIGUIENTES LIMITACIONES:

- A).- LA INVESTIGACIÓN SE ENFOCARÁ AL ESTUDIO DE LA ORGANI
ZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL SINDICATO DE EMPRESA EN PAR
TICULAR, ENTENDIENDO POR SINDICATO DE EMPRESA "EL FOR
MADO POR INDIVIDUOS DE VARIAS PROFESIONES, OFICIOS O
ESPECIALIDADES, QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA MIS
MA EMPRESA" (ARTÍCULO 233, FRACCIÓN II, LEY FEDERAL -
DEL TRABAJO).
- B).- LA ENCUESTA COMPLEMENTARIA SE REDUCIRÁ A VEINTICINCO
ENTREVISTAS DE DIRIGENTES Y MIEMBROS DE CINCO SINDICA
TOS DE EMPRESA.

c).- SOLAMENTE SE INVESTIGARÁN SINDICATOS DE EMPRESA DOMICILIADOS EN LA CIUDAD DE MONTERREY, N. L.

SE HARÁ UN ESTUDIO DE ALGUNOS LIBROS Y PUBLICACIONES REFERENTES AL TEMA, EN EL ASPECTO LEGAL, HISTÓRICO Y ADMINISTRATIVO, PARA TENER UN CONOCIMIENTO MÁS COMPLETO DEL MISMO, - TANTO DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO COMO ADMINISTRATIVO. ADEMÁS VISITAREMOS A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE - DE LA CIUDAD DE MONTERREY, N. L. ASÍ COMO A ALGUNAS CENTRALES OBRERAS CON EL OBJETO DE OBTENER ESTATUTOS DE DIFERENTES SINDICATOS DE EMPRESA.

PARA LA ELABORACIÓN DEL CAPÍTULO DE ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO, HAREMOS USO DEL MÉTODO HISTÓRICO Y DESCRIPTIVO, Y YA EN LOS CAPÍTULOS REFERENTES AL SINDICATO DE EMPRESA, SEGUIREMOS EL MÉTODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO, ASÍ COMO EL ANALÍTICO, PARA ASÍ PASAR A LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES QUE JUZGUEMOS CONVENIENTES.

C A P I T U L O I I

"ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO".

EN ESTE SEGUNDO CAPÍTULO, HAREMOS UNA BREVE PRESENTACIÓN DEL DESARROLLO DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL EN MÉXICO, DESDE ANTES DE LA COLONIA HASTA NUESTROS DÍAS, HACIENDO REFERENCIA A DATOS Y HECHOS HISTÓRICOS.

2.1.- EPOCA PRECORTESIANA.

EXISTÍAN EN EL PUEBLO AZTECA DIFERENTES CASTAS SOCIALES, Y ALGUNAS DE ELLAS, LAS MÁS IMPORTANTES ERAN LA DE LOS NOBLES, LA DE LOS GUERREROS Y LA DE LOS SACERDOTES.

EN GENERAL, CASI TODO JEFE DE FAMILIA AZTECA TENÍA UNA PEQUEÑA PARCELA, LA CUAL CULTIVABA, Y ASÍ OBTENÍA LOS ALIMENTOS MÁS INDISPENSABLES PARA SU SUBSISTENCIA.

"SIN EMBARGO, NO ERA LA AGRICULTURA SU ÚNICA OCUPACIÓN, HABÍA ENTRE LOS AZTECAS, ARTESANOS QUE PRACTICABAN UN OFICIO, QUE EJERCITABAN UNA ACTIVIDAD, Y QUE POR RAZÓN DE UNO U OTRA OBTENÍAN ALIMENTOS Y ELEMENTOS DE SUBSISTENCIA. LOS ARTESANOS DE UN MISMO OFICIO, FORMABAN UNA ASOCIACIÓN SEMEJANTE A LA CORPORACIÓN, VIVÍAN EN UN MISMO BARRIO, TENÍAN UN DIOS, EL DEL OFICIO AL QUE CELEBRABAN,

HACÍAN FIESTAS EN COMÚN Y ENSEÑABAN A SUS HIJOS LA PROFESIÓN, HECHOS Y PRÁCTICAS QUE HACEN PENSAR A LA MAYORÍA DE LOS HISTORIADORES QUE LOS ARTESANOS AZTECAS LOGRARON INTEGRAR UN REGIMEN CORPORATIVO" (1).

EN EL PUEBLO AZTECA SIEMPRE EXISTIÓ LA LIBERTAD DE TRABAJO, PUES EL TRABAJO SÓLO SE PODÍA PACTAR A TRAVÉS DE UN MUTUO ACUERDO ENTRE QUIEN PRESTABA LOS SERVICIOS Y QUIEN LOS RECIBÍA.

EN CUANTO AL ESPÍRITU CORPORATIVO DE CIENTOS DE OFICIOS DE AQUELLA ÉPOCA, LÓPEZ APARICIO NOS DICE: "CHAVERO AFIRMA QUE HUBO EN ESA ÉPOCA ENTRE OPERARIOS DEL MISMO OFICIO, CIERTO ESPÍRITU GREMIAL, MANIFESTADO POR LA PRÁCTICA EN COMÚN DE DETERMINADOS RITOS RELIGIOSOS, POR ADOPTAR UNA DEIDAD COMO EXCLUSIVA O POR AVECINDARSE EN EL MISMO BARRIO DE LA CIUDAD" (2).

2.2.- LA COLONIA.

EN LA ÉPOCA COLONIAL SE EMPEZARON A DESARROLLAR EN MÉXICO UNA SERIE DE NUEVAS ACTIVIDADES FABRILES, AUNQUE - -

 (1) CASTORENA, J. JESUS. "MANUAL DE DERECHO OBRERO" PÁG. 37 4A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1964.

(2) LOPEZ APARICIO, ALFONSO "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO" 2A. EDICIÓN, PÁG. 46. EDITORIAL JUS, S. A. MÉXICO, 1958.

BASTANTE LIMITADAS POR POLÍTICAS Y PRESIONES COMERCIALES -
DE ESPAÑA. LOS CONQUISTADORES VIERON EN LA TIERRA DE LA -
NUEVA ESPAÑA UNA ENORME CANTIDAD DE MANO DE OBRA Y RECURSOS
DISPONIBLES A MUY BAJO COSTO. ASÍ SE FUERON DESARROLLANDO-
Y FORMANDO VARIAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO QUE FUERON LAS-
ENCOMIENDAS, LOS GREMIOS, LOS REPARTIMENTOS Y LA ESCLAVITUD.

LO ANTERIOR PREVALECIÓ HASTA LOS AÑOS DE 1550 APROXI-
MADAMENTE, YA QUE POR ESTA ÉPOCA LA CORONA ESPAÑOLA EMPEZÓ-
A TOMAR INTERÉS POR EL BIENESTAR DE LOS INDIOS, AL TENER CO-
NOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN EN QUE ÉSTOS SE ENCONTRABAN, O -
SEA DEL MAL TRATO QUE RECIBÍA LA MAYORÍA DE LOS NATIVOS DE-
LA NUEVA ESPAÑA DE PARTE DE SUS PATRONES ESPAÑOLES, Y ASÍ -
SE DICTARON "LAS LEYES DE INDIAS", LAS CUALES REGULABAN -
ENTRE OTRAS COSAS:

- A).- EL TRABAJO DE LOS MENORES.
- B).- DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.
- C).- EL SALARIO, EN CUANTO A LA FORMA DE PAGO Y EN CUANTO-
AL SALARIO MÍNIMO.
- D).- VACACIONES Y DESCANSO DOMINICAL.
- E).- ESTABLECIMIENTO DE ESCUELAS.
- F).- ADOCTRINAMIENTO CRISTIANO.

TODO LO ANTERIOR DEBÍA CUMPLIRSE COACTIVAMENTE, Y SE
SANCIONARÍA A LOS ESPAÑOLES QUE VIOLARAN DICHAS LEYES.

2.2.1.- LAS ENCOMIENDAS.

UNA DE LAS PRINCIPALES FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE SE DIÓ EN EL MÉXICO COLONIAL, FUERON LAS ENCOMIENDAS, Y CONSISTÍAN EN REPARTIR A LOS ENCOMENDEROS TIERRAS E INDÍGENAS PARA QUE LAS LABRARAN, Y LOS ENCOMENDEROS DEBÍAN DE PROVEER A LOS INDÍGENAS DE LO NECESARIO PARA VIVIR, ADEMÁS DE IMPARTIRLES EDUCACIÓN Y LA RELIGIÓN, PERO ESTO SE DESVIRTUÓ Y SÓLO FUE UN MEDIO DE EXPLOTACIÓN MÁS DEL INDÍGENA POR LOS ENCOMENDEROS.

2.2.2.- LAS ORDENANZAS.

LAS PRIMERAS LEYES REGULADORAS FUERON "LAS ORDENANZAS" Y ÉSTAS REGULABAN APARTE DEL TRABAJO, LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO.

DICHAS ORDENANZAS SEGÚN LÓPEZ APARICIO "FUERON COMPLICADAS POR EL LIC. FRANCISCO DEL BARRIO LORENZAT, EN EL AÑO DE 1727, LLEGANDO LAS MISMAS A MÁS DE TRESCIENTAS, POR LO QUE SE CONCLUYE QUE POCAS PROFESIONES, ARTES U OFICIOS DEBEN HABER QUEDADO FUERA DE SU ALCANCE RECTOR" (3).

SE HA ESTIMADO QUE TODAS ESAS ORDENANZAS FUERON CREANDO UNA CONCIENCIA DE CLASE, AUNQUE INCIPIENTE EN EL PROLE-

 (3) LOPEZ APARICIO, ALFONSO. OP. CIT., PÁG. 50.

TARIADO DE ESA ÉPOCA, PUES EL 15 DE AGOSTO DE 1716 EN LA MINA DE LA JOYA, PERTENECIENTE A LA VETA DE LA VIZCAÍNA, HUBO UN FUERTE DISTURBIO ENTRE LOS MINEROS Y EMPRESARIOS AL TRATAR LOS ÚLTIMOS DE HACER EFECTIVA LA NUEVA ORDENANZA, QUE ESTABLECÍA EL PAGO DE SALARIOS EN METALES Y NO EN EFECTIVO; POSTERIORMENTE EN EL AÑO DE 1779 HUBO OTRO BROTE DE REBELIÓN CUANDO TRES MIL TRABAJADORES PROTESTARON POR EL AUMENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN UNA FÁBRICA DE CIGARROS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, Y EN ESTE DISTURBIO EL TRIUNFO FUE POR PARTE DE LOS TRABAJADORES, YA QUE EL VIRREY DISPUSO QUE NO SE AUMENTARAN LAS JORNADAS DE TRABAJO PARA ESA EMPRESA.

LAS ORDENANZAS REGLAMENTABAN EL OBRAJE Y EL GREMIO Y FUERON LEYES SECUNDARIAS DERIVADAS.

2.2.3.- LOS GREMIOS.

DESDE LOS PRIMEROS TIEMPOS DE LA COLONIA FUERON FORMADOS LOS GREMIOS, COMO LO DEMUESTRAN ALGUNAS ORDENANZAS QUE LES DIERON VIDA. "LA ORDENANZA DE HERREROS" DE 1524 EXPEDIDA POR EL CABILDO DE LA CIUDAD DE MÉXICO ORGANIZÓ EL PRIMER GREMIO DE QUE SE TIENE NOTICIA EN ESTOS TIEMPOS Y POSTERIORMENTE SIGUIERON PROMULGÁNDOSE ORDENANZAS POR BANDO SOLEMNE PARA REGLAMENTAR EL TRABAJO DE CADA GREMIO.

EL GREMIO EN GENERAL TUVO POCO ÉXITO Y DESARROLLO EN LA NUEVA ESPAÑA, PUES UNA DE SUS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS ERA SU INCONDICIONAL SUBORDINACIÓN AL ESTADO, Y ESTO FUE CONSECUENCIA DEL ABSOLUTISMO QUE PRACTICARON LOS REYES. EN EL MÉXICO COLONIAL SÓLO EXISTIERON GREMIOS EN LAS CIUDADES DE VERACRUZ, MORELIA, PUEBLA, GUADALAJARA, Y EN LA CAPITAL DE LA NUEVA ESPAÑA. (VIRREYNATO).

SU ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN ERA SIMILAR A LA DE LOS GREMIOS ESPAÑOLES Y A LOS DE LA EDAD MEDIA, CON ALGUNAS VARIACIONES A CAUSA DE LA SITUACIÓN POLÍTICA Y ECONÓMICA EN QUE SE ENCONTRABA MÉXICO EN LA EPOCA COLONIAL.

EN LOS GREMIOS DE LA NUEVA ESPAÑA QUIENES OCUPABAN LOS PUESTOS MÁS IMPORTANTES ERAN ESPAÑOLES, Y EXISTÍA UNA DISCRIMINACIÓN A LOS INDIOS, MULATOS Y NEGROS QUE PERTENECER AL GREMIO EN UN PRINCIPIO; CON EL TIEMPO TUVIERON ADMISIÓN LOS INDIOS. LOS MESTIZOS Y LOS CRIOLLOS SÓLO PODÍAN OCUPAR LOS PUESTOS DE OPERARIOS Y APRENDICES, POR LO TANTO EL GREMIO SE CONVIRTIÓ EN UNA ASOCIACIÓN CERRADA, MONOPOLÍSTICA Y HEREDITARIA.

2.2.4.- EL OBRAJE.

ESTE SISTEMA CONSISTÍA EN PEQUEÑAS INDUSTRIAS QUE SE DEDICABAN A LA ELABORACIÓN DE MATERIALES Y MATERIAS PRIMAS PRINCIPALMENTE, Y VENDÍAN SUS PRODUCTOS A LOS GREMIOS O A LAS INDUSTRIAS DE LA PENÍNSULA IBÉRICA, YA FUERA PARA PRO--

CESARSE ALLÍ O EN LOS DEMÁS PAÍSES DE EUROPA.

ESTE TIPO DE EMPRESAS LAS CONTROLABAN ESPAÑOLES POR-
LO GENERAL, Y SÓLO EXISTIERON UNAS CUANTAS EMPRESAS QUE PER-
TENECIERON A LOS INDIOS EN LA INDUSTRIA TEXTIL. SE CREA---
RON ALGUNAS NORMAS QUE DABAN PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES-
DE ESTE TIPO DE ORGANIZACIÓN. "LA ORDENANZA DE OBRAJES -
DE 1595, PROCURÓ QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE ESTOS ES-
TABLECIMIENTOS FUERAN EQUITATIVAS, AL EXIGIR EL REGISTRO -
DEL PERSONAL OCUPADO, CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO LIMI-
TADO A UN AÑO O UN MES, PAGOS DE JORNADAS EN DÍAS FERIADOS,
PROPORCIONAR COMODIDAD A LOS TRABAJADORES, ETC"(4).

LAS CORTES DE CÁDIZ SUPRIMIERON LAS ACTIVIDADES DE -
LOS GREMIOS, Y LOS TRANSFORMARON A "CAJAS DE SOCORRO" A FI-
NES DEL SIGLO XVIII, Y DESPUÉS LA REAL ORDEN DEL PRIMERO DE
MARZO DE 1798 DICTÓ LA LIBERTAD DE TRABAJO. PERO JUNTO CON
OTRAS DISPOSICIONES PROCLAMADAS POR LAS CORTES ESPAÑOLAS -
PARA SUPRIMIR EL GREMIO, Y SU REGIMEN NO FUERON APLICADAS Y
EL GREMIO SUBSISTIÓ. CON EL ADVENIMIENTO Y CONSUMACIÓN DE-
LA INDEPENDENCIA, SE DESVIÓ LA ATENCIÓN DE ESPAÑA EN ESTE -
ASPECTO Y EL REGIMEN CORPORATIVO SUBSISTIÓ EN MÉXICO DESPUÉS
DE HABER DESAPARECIDO DE LA TOTALIDAD DE LOS PAÍSES EUROPEOS.

(4) LOPEZ APARICIO, ALFONSO. OP.CIT. PÁG. 55.

2.3.- MÉXICO INDEPENDIENTE HASTA LA REFORMA.

YA CONSUMADA LA INDEPENDENCIA DE MÉXICO TUVIERON MÁS IMPACTO LAS IDEAS Y DOCTRINAS LIBERALES ECONÓMICAS DE LOS PENSADORES EUROPEOS COMO MONTESQUIEU Y ROSSEAU, ENTRE LOS NUEVOS DIRIGENTES DE LA POLÍTICA DEL PAÍS, Y ASÍ SE ABOLIERON LA ESCLAVITUD, CIERTOS TRIBUTOS Y SE DECLARÓ LA LIBERTAD DE TRABAJO. LOS GREMIOS SIGUIERON SUBSISTIENDO Y ALGUNAS ARTESANÍAS MUY ESPECIALIZADAS SIGUIERON CONSERVANDO SUS PRIVILEGIOS.

LA PRIMERA CONSTITUCIÓN MEXICANA EN 1824, Y LAS LEYES SUBSECUENTES DE 1836 Y 1843, SEÑALABAN LA PERFECTA LIBERTAD DE TRABAJO Y LA LIBRE CONCURRENCIA, PERO NO TOCABAN NADA AL DERECHO DE ASOCIACIÓN, Y POR LO TANTO SÓLO PROTEGÍAN A LA BURGUESÍA.

"LAS LEYES QUE TUVIERON EL EFECTO DE PONER TÉRMINO AL REGIMEN CORPORATIVO, FUERON LAS LEYES DE REFORMA QUE CONSIDERARON COMO BIENES DEL CLERO LOS QUE PERTENECÍAN A LAS COFRADÍAS Y ARCHICOFRADÍAS, BIENES A LOS QUE SE HIZO EXTENSIVA LA DESAMORTIZACIÓN. AL PERDER LAS COFRADÍAS Y ARCHICOFRADÍAS SUS PROPIEDADES, LAS CORRESPONDIENTES CORPORACIONES DEJARON DE TENER LA BASE DE SUSTENTACIÓN QUE PROLONGÓ SU EXISTENCIA" (5).

(5) CASTORENA, J. JESUS. "MANUAL DE DERECHO OBRERO", 4A. EDICIÓN. PÁG. 41. EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 1964.

2.4.- DE JUÁREZ A MADERO.

TODAVÍA CON LA CONSTITUCIÓN DE 1857, NO SE REGLAMENTÓ EL TRABAJO EN MÉXICO, DEJÁNDOSE ESTO PARA EL CÓDIGO CIVIL, MÁS SÍ SE ESTABLECIÓ EN SU ARTÍCULO NOVENO, EL DERECHO DE ASOCIACIÓN O REUNIÓN EN FORMA ESPECÍFICA Y CON OBJETO O FIN LÍCITO. HUBO TAMBIÉN OTROS PRECEPTOS CONTENIDOS EN LA MISMA CONSTITUCIÓN RELATIVOS A LA LIBERTAD DE TRABAJO, A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE IDEAS Y A SU MANIFESTACIÓN IMPRESA.

"EL DERECHO MEXICANO NO CONDENÓ EXPRESAMENTE A LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, A LA COALICIÓN Y A LA HUELGA, DESPUÉS DE 1857 LAS ADMITIÓ COMO SITUACIONES DE HECHO, EN VIRTUD DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN QUE RECONOCIÓ EL ARTÍCULO NOVENO DE LA CONSTITUCIÓN. EL HOMBRE ES LIBRE, EN SU TRABAJO Y EN LA POSIBILIDAD DE ASOCIARSE, SOLAMENTE QUE ESTA LIBERTAD TIENE COMO LIMITE LA IDÉNTICA LIBERTAD DE LOS OTROS HOMBRES, NO PUEDE IMPEDIRSE AL HOMBRE QUE SE ASOCIE A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO NI ES POSIBLE EVITAR LA SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS LABORES, PERO NI LA ASOCIACIÓN OBRERA NI LA HUELGA, PUEDEN IMPEDIR EL TRABAJO DE LOS NO HUELGUISTAS Y DEL EMPRESARIO, - LOS ACTOS DE VIOLENCIA QUE TENDIERAN A IMPEDIR EL TRABAJO DE LOS HOMBRES O DE LAS FÁBRICAS CONSTITUIRÁN UN DELITO, PORQUE ERAN UN ATAQUE A LAS LIBERTADES HUMANAS" (6).

(6) DE LA CUEVA, MARIO. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" - Tomo II, PÁG. 253, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1961.

ALGUNAS DE LAS HUELGAS MÁS IMPORTANTES DESPUÉS DE --
LA REFORMA FUERON LA DE LOS TEJEDORES DE TLALPAN EN JULIO -
DE 1868, EN LA QUE SE LOGRARON MENORES JORNADAS DE TRABAJO,
Y OTRA FUE LA DE LOS MINEROS DE PACHUCA EN AGOSTO DE 1874 EN
LA CUAL CONSIGUIERON UN AUMENTO EN LOS JORNALES.

EL CÓDIGO PENAL DE 1871 TIPIFICÓ Y SANCIONÓ COMO DE-
LITO LA REUNIÓN DE LOS OBREROS QUE LUCHABAN POR MEJORES CON-
DICIONES DE TRABAJO Y MEJORES SALARIOS. LA PRESCRIPCIÓN -
ERA TERMINANTE" SE IMPONDRÁN DE 8 DÍAS A 3 MESES DE ARRESTO
Y MULTA DE \$25.00 A \$500.00 O UNA SOLA DE ESTAS DOS PENAS,-
A LOS QUE PERMITAN TUMULTOS O MOTINES O EMPLEEN CUALQUIER -
OTRO MEDIO DE VIOLENCIA FÍSICA O MORAL, CON EL OBJETO DE -
CAUSAR LA SUBIDA O BAJA DE LOS SALARIOS O JORNALES DE LOS -
OBREROS, O DE IMPEDIR EL LIBRE EJERCICIO DE LA INDUSTRIA O -
EL TRABAJO.

LA ANTERIOR ACTITUD DE LA ÉPOCA PORFIRIANA SE BASABA
EN UNA RÍGIDA INTERPRETACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA -
DE 1857, QUE SOSTENÍA COMO UNO DE LOS MÁS IMPORTANTES DERE-
CHOS DEL HOMBRE, LA LIBERTAD INDIVIDUAL DE TRABAJO. SOLA--
MENTE TENÍAN LOS TRABAJADORES LA FACULTAD DE INTEGRAR ASO--
CIACIONES CON CARÁCTER PURAMENTE MUTUALISTA, FORMANDO CAJAS
DE AHORRO O PENSIONES, PERO LA LEY LES IMPEDÍA DEFENDER -
SUS INTERESES Y DERECHOS.

LAS SOCIEDADES SOBRE BASE MUTUALISTA SON EL ANTECEDENTE DIRECTO DE NUESTROS MODERNOS SINDICATOS, ASÍ ENCON--
 TRAMOS GRAN CANTIDAD DE ESTE TIPO DE SOCIEDADES, FRATERNI--
 DADES Y ASOCIACIONES DE OBREROS BASADOS EN EL MUTUALISMO.-
 LA PRIMERA DE ESTAS SOCIEDADES DE QUE SE TIENE NOTICIA FUE
 LA SOCIEDAD DE SOCORROS MUTUOS FUNDADA POR OBREROS EN LA -
 CIUDAD DE MÉXICO EN JUNIO DE 1853. POSTERIORMENTE EL MOVL
 MIENTO OBRERO MEXICANO SE ACOGIÓ A LAS IDEAS COOPERATIVIS--
 TAS QUE TUVIERON SU MAYOR APOGEO ENTRE LOS AÑOS DE 1870 A
 1880, EN LOS QUE SE ORGANIZÓ EL MAYOR MOVIMIENTO ASOCIACION
 NISTA DEL SIGLO PASADO POR MEDIO DE UNA INTENSIVA CAMPAÑA
 DE LA PRENSA OBRERA, ASÍ SURGIERON POR TODO EL PAÍS MULTI--
 TUD DE SOCIEDADES, HERMANDADES, FRATERNIDADES, ASOCIACIO--
 NES, UNIONES, LIGAS, ETC. EL ACONTECIMIENTO MÁS IMPORTAN--
 TE DE ESTE PERÍODO, FUE EL NACIMIENTO DEL "CÍRCULO DE OBRE
 ROS DE MÉXICO", EL DÍA 16 DE SEPTIEMBRE DE 1872, CON EL QUE
 SE INICIÓ UNA ETAPA DE LUCHA MÁS DEFINIDA POR EL DERECHO -
 DEL TRABAJO. EL COOPERATIVISMO QUE FUE SU BANDERA INICIAL,
 FUE SUSTITUÍDO LENTAMENTE POR PROCEDIMIENTOS MÁS AMPLIOS EN
 LOS QUE FIGURABA LA HUELGA PARA ALCANZAR OBJETIVOS MÁS CON--
 CRETOS.

FUE EL CÍRCULO DE OBREROS DE MÉXICO EL QUE CONVOCÓ -
 POR PRIMERA VEZ A TODOS LOS MIEMBROS DE LA REPÚBLICA MEXICAN
 NA A LA CELEBRACIÓN DEL PRIMER CONGRESO OBRERO EN NUESTRA -
 PATRIA; EVENTO QUE SE VERIFICÓ EN LA CIUDAD DE MÉXICO EL -
 6 DE MARZO DE 1876.

EL CÍRCULO DE OBREROS DE MÉXICO COMO VIMOS, FUE LA PRIMERA GRAN CENTRAL DE TRABAJADORES MEXICANOS Y LA PRIMERA QUE REPRESENTÓ A CIENTOS DE SOCIEDADES Y MILES DE TRABAJADORES, ESTA ASOCIACIÓN NO PERMANECIÓ AL MARGEN DE LOS PROBLEMAS Y ASUNTOS POLÍTICOS DE MÉXICO, PUES RECIÉN FUNDADA SE ADHIRIÓ PÚBLICAMENTE A LA CANDIDATURA DE SEBASTIÁN LERDO DE TEJADA PARA LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, EL AÑO DE 1876 Y TAMBIÉN APOYÓ A TRINIDAD GARCÍA DE LA CADENA EN EL PERÍODO SIGUIENTE. SE ALIANZA CON EL PORFIRISMO DATA DEL AÑO DE 1881, EN EL CUAL EL CÍRCULO DE OBREROS DE MÉXICO A TRAVÉS DEL SEGUNDO CONGRESO PROPAGÓ INTENSAMENTE LA CANDIDATURA DEL GENERAL DÍAZ PARA GOBERNADOR DEL ESTADO DE OAXACA, Y DESPUÉS LO APOYABA PARA OCUPAR LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, LO MISMO APOYÓ A LOS CANDIDATOS DEL REGIMEN PARA OCUPAR LOS DIFERENTES PUESTOS POLÍTICOS.

PARALELO AL EXTRAORDINARIO DESARROLLO DE LA TENDENCIA A LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DURANTE EL DECENIO DE 1870 A 1880, SURGIÓ Y ALCANZÓ SU APOYO EL PERIODISMO OBRERO. ENTRE LAS PUBLICACIONES DE AQUELLA ÉPOCA DESTACAN LOS SIGUIENTES PERIÓDICOS OBREROS: "EL SOCIALISTA", "LA UNIÓN DE LOS OBREROS", "LA INTERNACIONAL", "EL OBRERO INTERNACIONAL", "EL ARTESANO CATÓLICO", ETC.

PORFIRIO DÍAZ EN UN PRINCIPIO BENEVOLENTE CON EL MOVIMIENTO OBRERO, TORNÓSE PRONTO CONTRARIO A ÉL, YA QUE APLICÓ FÉRREAMENTE EL ARTÍCULO 925 DEL CÓDIGO PENAL, SUPRIMIENDO LOS PERIÓDICOS OBREROS, PERSIGUIENDO A LOS DIRIGENTES ENCARCELÁNDOLOS Y VIGILANDO POR MEDIO DE LA POLICÍA CUALQUIER ACTO DE DESCONTENTO ENTRE LOS TRABAJADORES. LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE LOS ESTADOS DE PUEBLA, TLAXCALA Y VERACRUZ, APARTE DE HABER FORMADO SINDICATOS EN CASI TODAS LAS FACTORÍAS, SE REUNIERON EN EL "CÍRCULO DE OBREROS LIBRES" EL 9 DE JUNIO DE 1898. LOS OBREROS DE LA FÁBRICA DE SAN MANUEL DE APIZACO, TLAXCALA, SE DECLARARON EN ESTADO DE HUELGA ALEGANDO QUE LA JORNADA ERA EXCESIVA (14 Y 15 HORAS DIARIAS) Y EL SALARIO INSUFICIENTE, EL EJÉRCITO RECIBIÓ LA ORDEN DE OBLIGAR A LOS HUELGUISTAS A PROSEGUIR SUS LABORES Y DISPARAR AL QUE SE REHUSARA. NO OBSTANTE ESTE DESCALABRO EL CÍRCULO DE OBREROS LIBRES, CONTINUÓ SU CAMPAÑA DE PROSELITISMO AL GRADO DE QUE A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX FORMABA UN GRUPO COMPACTO Y SU INTERVENCIÓN EN LAS LUCHAS SOCIALES POSTERIORES FUE FECUNDA.

EL DÍA 10. DE JULIO DE 1906 SE LANZÓ EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO SUSCRITO POR LOS HERMANOS FLORES MAGÓN, LOS HERMANOS SARABIA, ANTONIO I. VILLARREAL, LIBRADO RIVERA Y ROSALÍO BUSTAMANTE, Y EN SU EXPOSICIÓN DE MOTIVOS SEÑALABA LA CRÍTICA SITUACIÓN DEL OBRERO Y PEÓN MEXICANO, ADEMÁS SE INDICABAN LAS INSTITUCIONES QUE PEDÍA EL PROLETARIA

DO. EL REGIMEN PORFIRISTA FUE CERRADO EN CUANTO A LA COM
PRENSIÓN Y SOLUCIÓN DEL PROBLEMA OBRERO Y LAS HUELGAS DE -
CANANEA Y RÍO BLANCO FUERON AHOGADAS EN SANGRE.

LA HUELGA DE CANANEA ESTALLÓ EL PRIMERO DE JUNIO DE -
1906, EN UNA EMPRESA MINERA DE CANANEA, SONORA, EN LA CUAL -
LABORABAN OBREROS MEXICANOS Y AMERICANOS, GOZANDO ESTOS ÚLT
MOS DE MAYORES SUELDOS Y GARANTÍAS EN UNA PROPORCIÓN MUY AL-
TA FRENTE A LOS MINEROS MEXICANOS, LOS CUALES AL SABER QUE -
SE LES IBA A REDUCIR TODAVÍA MÁS SUS SALARIOS, PREPARARON -
LA HUELGA, PERO FUERON ATACADOS EN LA MANIFESTACIÓN MURIENDO
ALGUNOS DE ELLOS. EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO ACUSÓ AL -
GOBIERNO DE DÍAZ DE HABER PERMITIDO QUE TROPAS AMERICANAS -
INTERVINIERAN PARA RESTABLECER LA CALMA Y PROTEGER A LA EM--
PRESA.

LA HUELGA DE RÍO BLANCO FUE A CAUSA DE LAS DURAS CON-
DICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA TEXTIL EN LOS PRIMEROS -
AÑOS DEL PRESENTE SIGLO EN RÍO BLANCO, VERACRUZ, DONDE LOS -
OBREROS SE NEGARON A ACATAR UN LAUDO ARBITRAL PUBLICADO EL -
5 DE ENERO DE 1907, QUEMANDO UNA TIENDA DE RAYA DE UN JUDÍO;
ESTA HUELGA FUE SOFOCADA POR TROPAS FEDERALES Y HUBO UN NÚME
RO CONSIDERABLE DE MUERTOS.

2.5.- DE MADERO A 1931.

CUANDO DON FRANCISCO I. MADERO SE LANZÓ AL MOVIMIENTO

ARMADO EN EL AÑO DE 1910, EL TRIUNFO DE LOS ANTIRREELECCIONISTAS SE DEBIÓ EN GRAN PARTE, AL CANSANCIO Y REBELDÍA DEL OBRERO Y CAMPESINO MEXICANOS HACIA EL PORFIRISMO.

BAJO LA ADMINISTRACIÓN DE MADERO SE FORMÓ EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO, DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA DE FOMENTO Y SU OBJETIVO ERA EL DE REDACTAR LAS LEYES DE TRABAJO. ESTE DEPARTAMENTO DE TRABAJO INTERVINO EN LA SOLUCIÓN DE VARIOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS AÑOS 1912 Y 1913 Y ADEMÁS DE OTRAS FUNCIONES, PUBLICÓ UN BOLETÍN DE ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE TRABAJO. UNO DE LOS PRIMEROS DATOS DE TRASCENDENCIA PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL DE MÉXICO POSTERIORES A LA REVOLUCIÓN LO TENEMOS EN LA FUNDACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN TIPOGRÁFICA DE MÉXICO EL 2 DE MAYO DE 1911, QUE FUE REBAUTIZADA POSTERIORMENTE CON EL NOMBRE DE CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS, ESTA ASOCIACIÓN DESAPARECIÓ EL 26 DE DICIEMBRE DE 1915 A CAUSA DE LUCHAS INTERNAS.

EN EL AÑO DE 1912 SE FUNDÓ "LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL", Y VINO A SER EL PRIMER INTENTO SERIO PARA LOGRAR UNA MÁS COMPLETA UNIFICACIÓN DEL ELEMENTO PROLETARIO MEXICANO, TUVO COMO ÓRGANO DE DIFUSIÓN EL PERIÓDICO "LUZ". ESTA ASOCIACIÓN CELEBRÓ UN PACTO CON VENUSTIANO CARRANZA OBLIGÁNDO A ÉSTE A PERCATARSE DE LA NECESIDAD DE PROCEDER A HACER REFORMAS SINDICALES EN MATERIA SOCIAL Y ECONÓMICA. EL 12 DE DICIEMBRE DE 1914, CARRANZA EXPIDIÓ DESDE VERACRUZ LAS ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE Y EN LAS MISMAS SE PRO-

METÍA LEGISLAR SOBRE EL MEJORAMIENTO DE LA CONDICIÓN DEL PEÓN RURAL, DEL OBRERO MINERO Y EN GENERAL DE LAS CLASES PROLETARIAS, ADEMÁS DE OTRAS MEDIDAS TENDIENTES A REFORMAR LAS INSTITUCIONES POLÍTICAS, SOCIALES Y ECONÓMICAS DE LA NACIÓN. EN ESTOS HECHOS SE DENOTA LA IMPORTANCIA ALCANZADA POR ALGUNAS ASOCIACIONES OBRERAS EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA Y SU TRASCENDENCIA.

ESTA ASOCIACIÓN SUFRIÓ UN GRAN GOLPE EL 7 DE MAYO DE 1914, CUANDO VICTORIANO HUERTA LA CLAUSURÓ, ENCARCELANDO A ALGUNOS DE SUS MIEMBROS QUE AHÍ SE ENCONTRABAN, DESTRUYENDO LA BIBLIOTECA Y APODERÁNDOSE DE LOS ARCHIVOS, EL 21 DE AGOSTO DE 1914 FUE REABIERTA A LA LLEGADA DEL EJÉRCITO CONSTITUCIONALISTA A LA CAPITAL, Y EN 1918 SE CONSTITUYÓ LA PRIMERA CONFEDERACIÓN OBRERA Y DESPARECIÓ "LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL".

A PRINCIPIOS DE 1916 SE CELEBRÓ LA PRIMERA CONVENCION OBRERA EN VERACRUZ, NO TENIENDO GRAN ÉXITO YA QUE EL ENTONCES GOBERNADOR DE ESE ESTADO, GENERAL HERIBERTO JARA, NO QUIZO INAUGURAR LOS TRABAJOS DE LA CONVENCION.

EN EL MISMO AÑO DE 1916, SE ACORDÓ UNA HUELGA PARA EXIGIR EL ESTABLECIMIENTO DEL TALÓN DE ORO EN EL PAGO, Y EL PRIMERO DE AGOSTO SE PARALIZÓ LA ENERGÍA ELÉCTRICA, LOS TRANVÍAS, ETC. EN LA CIUDAD DE MÉXICO. EN ESTE MOVIMIENTO LOS OBREROS FUERON DECLARADOS TRAIADORES A LA PATRIA JUNTO CON SUS SIMPATIZADORES.

FUE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, LA PRIMERA EN EL MUNDO QUE INCLUYÓ EN SU ARTÍCULO 123 LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y POR LO TANTO, ASEGURÓ EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL EN FAVOR DE LOS OBREROS Y PATRONES.

EN EL MES DE FEBRERO DE 1917, SE FORMÓ EN MÉXICO - "EL PARTIDO SOCIALISTA OBRERO", PROPONIÉNDOSE LA LUCHA DENTRO DE LAS CÁMARAS LEGISLATIVAS Y PUESTOS PÚBLICOS QUE PUDIERAN LOGRAR PARA LOS OBREROS. LA IDEA DE QUE EL OBRERO DEBÍA PARTICIPAR EN LA POLÍTICA PARA ALCANZAR SUS OBJETIVOS PERSISTIÓ, Y EL 21 DE DICIEMBRE DE 1919, ADUCIENDO QUE, - COMO LOS OBREROS NO HABÍAN TOMADO LA ACCIÓN POLÍTICA, DEBÍAN EJERCERLA COLECTIVAMENTE PARA ENCONTRAR EL MEJOR CANDIDATO PARA REPRESENTANTE DE SUS INTERESES, Y QUE SATISFACIERA LAS NECESIDADES DE LA CLASE TRABAJADORA, ADEMÁS APUNTABAN QUE ESE PARTIDO LO DEBÍAN FORMAR OBREROS EXCLUSIVAMENTE. ESTOS ERAN EN GENERAL LOS ARGUMENTOS QUE ESGRIMIRÍAN LOS OBREROS DE AQUELLA ÉPOCA PARA JUSTIFICAR SU PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DECIDIDA EN LA POLÍTICA NACIONAL.

EN EL AÑO DE 1922 APROXIMADAMENTE, EXISTÍA UNA PUGNA ENTRE LAS DOS GRANDES CENTRALES OBRERAS EN MÉXICO, LA CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA (CROM) Y LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), UNA DE LAS PRINCIPALES CAUSAS

ERA LA DIFERENCIA DE IDEALES QUE CADA UNA DE ELLAS PROFESABA. LA CROM, (CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA) ERA LLAMADA COLABORACIONISTA POR SU TENDENCIA A PRESTAR AYUDA Y APOYO AL GOBIERNO, ESTA ASOCIACIÓN SE DISOLVIÓ EL AÑO DE 1931 A CAUSA DE LA INEPTITUD DE SUS LÍDERES. LA CGT, (CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES) SOSTENÍA LOS IDEALES ANARQUISTAS, LUCHANDO SIEMPRE EN CONTRA DEL CLERO, EL CAPITAL Y EL GOBIERNO Y ERA LLAMADA POR ESTO ANARCOSINDICAL.

OTRO HECHO IMPORTANTE DEL MOVIMIENTO SINDICAL MEXICANO FUE LA FORMACIÓN DE LA FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL, EL 23 DE FEBRERO DE 1929, Y SE FORMÓ CON LA REUNIÓN DE VARIOS GRUPOS DISIDENTES DE LA CENTRAL CROMIANA.

2.6.- DE 1931 A LA ACTUALIDAD.

EL CONGRESO DE LA UNIÓN APROBÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, SIENDO PROMULGADA EL 18 DE AGOSTO DE 1931 Y PUBLICADA EL 31 DEL MISMO MES. ANTERIORMENTE LA MAYORÍA DE LOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA HABÍAN HECHO USO DE LA FACULTAD DE LEGISLAR SOBRE TRABAJO, Y SE EXPIDIERON ALGUNAS LEYES Y REGLAMENTOS SOBRE DISTINTOS ASPECTOS LABORALES, DEPENDIENDO DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTARON EN CADA ESTADO.

EL AÑO DE 1936 SE LLEVÓ A CABO EL CONGRESO NACIONAL DE UNIFICACIÓN OBRERA, Y FUE AYUDADO Y PATROCINADO POR EL GOBIERNO DEL GENERAL LÁZARO CÁRDENAS, PRESIDENTE DEL PAÍS-- EN AQUEL ENTONCES, ESTE CONGRESO FIJÓ LAS BASES PARA LA FORMACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO -- (C.T.M.), Y FUE SU PRIMER SECRETARIO VICENTE LOMBARDO TOLE DANO.

"EL CONGRESO ANTERIOR LOGRÓ UNIFICAR EN EL FRENTE - A LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO, LA CONFEDERACIÓN NACIONAL OBRERA Y CAMPESINA DE MÉXICO, A LA CÁMARA NACIONAL DE TRABAJO, AL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS, AL SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALÚRGICOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, AL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS, A LA ALIANZA DE UNIONES Y SINDICATOS DE ARTES GRÁFICAS, A LA ALIANZA DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA DE TRANVÍAS Y MUCHAS OTRAS FEDERACIONES Y SINDICATOS DE LOS ESTADOS" (8).

PARA EL AÑO DE 1941, LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES MEXICANOS, CONTABA CON MÁS DE UN MILLÓN DE MIEMBROS, LO CUAL DEMUESTRA SU IMPORTANCIA, ESTE RÁPIDO CRECIMIENTO SE DEBIÓ AL APOYO Y AYUDA DEL GOBIERNO DEL PRESIDENTE CÁRDENAS, PUES MUCHOS MIEMBROS DE ESTA CONFEDERACIÓN, OCUPARON -

 (8) LOPEZ APARICIO, ALFONSO. "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO" 2A. EDICIÓN. PÁG. 229, EDITORIAL JUS, S.A. MÉXICO, 1958.

ALTOS PUESTOS POLÍTICOS EN ESA ÉPOCA, Y ADEMÁS SE IMPIDIÓ -
LA FORMACIÓN DE OTRAS ORGANIZACIONES QUE TUVIERAN IDEAS -
CONTRARIAS. LA C.T.M., CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE -
MÉXICO, DECRECIÓ AL DARSE CUENTA A LOS OBREROS DE QUE LAS - -
HUELGAS QUE PROMOVÍA ESTA CONFEDERACIÓN ESTABAN DIRIGIDAS -
POR COMUNISTAS Y ATACABAN A MUCHAS EMPRESAS, CON EL OBJETO-
DE CAUSAR DESÓRDENES Y DIVIDIR A LOS OBREROS.

DESPUÉS DE LA DECLINACIÓN DE LA C.T.M., CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES DE MÉXICO, SE FORMAN OTRAS AGRUPACIONES DE -
OBREROS Y CENTRALES OBRERAS COMO LA CONFEDERACIÓN PROLETA---
RIA NACIONAL EN EL AÑO DE 1942, Y LA CONFEDERACIÓN DE OBRE--
ROS Y CAMPESINOS DE MEXICO (C.O.C.M.)

"LA CONFEDERACIÓN UNIDA DE TRABAJADORES" SE FORMA -
CASI EXCLUSIVAMENTE POR SINDICATOS FERROCARRILEROS EL AÑO -
DE 1947, Y FUE DIRIGIDA POR EL EX-LÍDER CETEMISTA LUIS GÓ--
MEZ Z., PERO POCO TIEMPO DESPUÉS DE SU FUNDACIÓN ALGUNOS DE
LOS SINDICATOS QUE LA INTEGRARON SE SEPARARON, Y SUS LÍDE--
RES FUERON ENCARCELADOS ACUSADOS DE HACER USO INDEBIDO DE -
LOS FONDOS DE LA ORGANIZACIÓN.

LA UNIÓN GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS, ES UNA DE
LAS CENTRALES OBRERAS QUE MÁS RECIENTEMENTE SE HA FORMADO-
EN MÉXICO EN EL AÑO DE 1949, Y FUE DIRIGIDA EN UN PRINCI--

PIO POR EL LÍDER VICENTE LOMBARDO TOLEDANO, PERO AL NO LLENAR ESTA ASOCIACIÓN LOS REQUISITOS QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO SE AUTORIZÓ SU REGISTRO, Y SE UNIÓ A LA - - CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE AMÉRICA LATINA Y A LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL.

"PARA EL 31 DE AGOSTO DE 1950 EXISTÍAN EN MÉXICO, .- 165 FEDERACIONES Y 20 CONFEDERACIONES DE SINDICATOS OBREROS Y DOS FEDERACIONES Y UNA CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS PATRONALES, ASÍ COMO 8200 ORGANIZACIONES LOCALES CON MÁS DE - - 500,000 AFILIADOS" (9).

EN LA DÉCADA DE 1940 A 1950, EL MOVIMIENTO SINDICAL EN MÉXICO TUVO UNA ÉPOCA DE BAJA O DECADENCIA DEBIDO A VARIOS FACTORES TALES COMO:

- A).- FALTA DE MADUREZ IDEOLÓGICA Y CULTURAL DE LA CLASE TRABAJADORA.
- B).- INDECENCIA DE LOS LÍDERES OBREROS.
- C).- FALTA DE UNIDAD Y APOYO MUTUO, ENTRE LOS SINDICATOS, PUES EXISTIERON VARIAS LUCHAS ENTRE ELLOS Y FUE DEBIDO PRINCIPALMENTE A CAUSAS POLÍTICAS, ESTO CONDUJO A LA SEPARACIÓN DE LOS GRUPOS.

DEL AÑO DE 1950 EN ADELANTE, LOS OBREROS HAN OBTENI

(9) MÉXICO 50 AÑOS DE REVOLUCIÓN, LA ECONOMÍA, LA VIDA SOCIAL, LA POLÍTICA, LA CULTURA; 1A. EDICIÓN. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MÉXICO, 1963.

DO UNA MAYOR Y MEJOR PREPARACIÓN TANTO CULTURAL COMO IDEOLÓGICA, Y LAS HUELGAS MÁS IMPORTANTES EN LOS ÚLTIMOS 15 AÑOS HAN SIDO PRINCIPALMENTE DE EMPRESAS DESCENTRALIZADAS, COMO LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO, TELÉFONOS DE MÉXICO, COMPAÑÍA DE LUZ Y SI ALGUNAS DE ESAS HUELGAS SE HAN DECLARADO INEXISTENTES, A PESAR DE SER LEGALES DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, HA SIDO A CAUSA DE QUE AFECTARÍAN A LA ECONOMÍA DEL PAÍS. EL GOBIERNO HA PUESTO UNA MAYOR ATENCIÓN A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS Y PROBLEMAS LABORALES.

EL MES DE DICIEMBRE DE 1961, EL LIC. ADOLFO LÓPEZ MATEOS, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, PROMOVIO UNAS REFORMAS A VARIOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN, ENTRE ELLOS LA FRACCIÓN VI Y IX DEL ARTÍCULO 123 QUE SE REFIEREN AL SALARIO MÍNIMO, Y AL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA POR PARTE DE LOS OBREROS.

LA REFORMA A LA FRACCIÓN SEXTA, ES EN CUANTO A LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS POR COMISIONES REGIONALES INTEGRADAS POR REPRESENTANTES DE TRABAJADORES, PATRONES Y GOBIERNO, Y LOS SALARIOS FIJADOS POR LAS COMISIONES REGIONALES DEBERÁN SER APROBADOS POR UNA COMISIÓN NACIONAL, LA CUAL SE INTEGRARÁ EN LA MISMA FORMA QUE LAS COMISIONES REGIONALES.

LA FRACCIÓN IX DEL ARTÍCULO 123, TAMBIÉN FUE REFORMADA Y HASTA DESPUÉS DE ESTO SE APLICÓ ESTA NORMA, PUES ANTERIORMENTE SÓLO UNAS CUANTAS EMPRESAS CUMPLÍAN CON ELLA. LA REFORMA CONSISTIÓ EN NOMBRAR COMISIONES MIXTAS EN LA EMPRESA PARA FIJAR EL PORCENTAJE DE LAS UTILIDADES QUE DEBERÁ REPARTIRSE ENTRE LOS OBREROS Y LOS EMPLEADOS, Y EN LA DETERMINACIÓN POR RAMAS INDUSTRIALES Y EMPRESAS DE TODO TIPO TAL PORCENTAJE EN UNA FORMA JUSTA, TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA LOS TRABAJADORES.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TAMBIÉN TUVO ALGUNAS REFORMAS EN LOS ARTÍCULOS 414 Y 428, QUE TRATAN SOBRE EL SALARIO MÍNIMO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES. ESTAS REFORMAS A LA LEY, VINIERON A COMPLEMENTAR LOS CAMBIOS EFECTUADOS EN LAS FRACCIONES DEL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN FEDERAL ANTES SEÑALADOS. ESTAS ÚLTIMAS REFORMAS AL ARTÍCULO 123 Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TIENEN UNA GRAN RELACIÓN CON LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, YA QUE LOS SINDICATOS VAN A PARTICIPAR DIRECTAMENTE, TANTO EN LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS REGIONALES Y PROFESIONALES, COMO EN LA DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA POR LOS TRABAJADORES, ESTA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS, VA A SER A TRAVÉS DE LAS COMISIONES MIXTAS-

PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES Y DEL SALARIO MÍNIMO. ADEMÁS ESTO AFECTA DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR, PUES -
CON LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES VA A MEJORAR SU CON-
DICIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, Y LA DE SU FAMILIA.

C A P I T U L O I I I

EL SINDICATO OBRERO EN LA LEGISLACION VIGENTE.

3.1.- CONCEPTO LEGAL DE SINDICATO.

"SINDICATO ES LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES O PATRONES DE UNA MISMA PROFESIÓN, OFICIO O ESPECIALIDAD, O DE PROFESIONES, OFICIOS O ESPECIALIDADES SIMILARES O CONEXAS, - - CONSTITUÍDAS PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES" ARTÍCULO 232, LEY FEDERAL DE TRABAJO.

EL CONCEPTO LEGAL DE SINDICATO, TAL COMO LO PRESENTA LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ESTÁ DADO EN UN SENTIDO AMPLIO, - YA QUE NOS MANIFIESTA QUE TANTO PATRONES COMO TRABAJADORES PUEDEN ASOCIARSE, PERO EN REALIDAD SOLO LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES SE DENOMINAN SINDICATO, LA ORGANIZACIÓN PATRONAL DE NUESTRO PAÍS SE HA DESARROLLADO EN OTRAS FORMAS, ESTABLECIENDO CÁMARAS QUE A SU VEZ FORMAN CONFEDERACIONES, O A TRAVÉS DE CENTROS PATRONALES QUE HAN TENIDO UN GRAN DESARROLLO.

LA LEY PERMITE QUE LOS MIEMBROS DE UN MISMO SINDICATO SEAN NO SÓLO DE UNA MISMA PROFESIÓN, OFICIO O ESPECIALIDAD, SINO DE PROFESIONES, OFICIOS Y ESPECIALIDADES SIMILARES O CONEXOS, ESTO FACILITA LA FORMACIÓN DEL SINDICATO, - NO LIMITANDO EL CAMPO DE LOS MISMOS.

NOS DICE EUQUERIO GUERRERO "EL CONCEPTO DE SIMILITUD NO PRESENTA PROBLEMA ALGUNO PARA SU COMPRESIÓN PERO LA CONEXIDAD SE HA PRESTADO A DIVERSAS DISCUSIONES, HABIÉNDOSE CONCLUÍDO, SEGÚN LO RESOLVIÓ LA SUPREMA CORTE EN 1946, QUE TRABAJOS CONEXOS SON LOS QUE SE LLEVAN A CABO COMO CONDICIÓN O MEDIO INDISPENSABLE PARA LA EXPLOTACIÓN DE LA INDUSTRIA" (1).

EL MISMO CONCEPTO LEGAL DE SINDICATO NOS DICE "CONSTITUÍDO PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES O SEA QUE EL FIN U OBJETIVO PRIMORDIAL DEL SINDICATO ES LA DEFENSA Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES Y DE TRABAJO DE LOS ASOCIADOS, POR LO TANTO ES OBLIGATORIO ESTE OBJETIVO PARA LOS SINDICATOS Y SI SE DESOBLIGAN DE ÉL ESTARÁN FUERA DE SU RAZÓN DE EXISTIR. LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DEL SINDICATO ESTARÁN MEJOR INFORMADOS DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES, FRENTE A LA EMPRESA, Y ASÍ PODRÁN OBTENER MAYORES BENEFICIOS Y JUSTICIA DE LA MISMA.

(1) GUERRERO, EUQUERIO. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", PÁG. 226, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1963.

3.2.- SUS MIEMBROS.

3.2.1.- CONCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR.

"TRABAJADOR ES TODA PERSONA QUE PRESTA A OTRA UN -
SERVICIO MATERIAL, INTELECTUAL O DE AMBOS GÉNEROS, EN VIR-
TUD DE UN CONTRATO DE TRABAJO" ARTÍCULO TERCERO DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

EXISTEN DIFERENTES CRITERIOS EN CUANTO A SI ES NECE-
SARIO EL QUE UNA PERSONA PARA PODER FORMAR PARTE DE UN SIN-
DICATO PRESTE SUS SERVICIOS MEDIANTE UN CONTRATO DE TRABA-
JO. SEGÚN J. J. CASTORENA "EL ANTERIOR ES EL CRITERIO DE-
LAS AUTORIDADES QUE TIENEN LA FUNCIÓN DE REGISTRAR LOS SIN-
DICATOS, YA QUE ANTES DE LLEVAR A CABO DICHO REGISTRO VERI-
FICAN EL QUE LAS PERSONAS QUE VAN A FORMAR LA ASOCIACIÓN -
REALMENTE LABOREN EN LA EMPRESA. AL LADO DE ESTE CRITE- -
RIO EXISTEN DOS MÁS, BASTA SE DICE QUE LAS PERSONAS PERTE-
NEZCAN A LA CLASE SOCIAL DE LOS ASALARIADOS, PARA QUE PUE-
DAN EJERCITAR EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, O QUE-
POSEAN, SE AFIRMA POR ALGUNOS, UNA PROFESIÓN; LA LEY PER-
MITE ASOCIARSE O PERMANECER ASOCIADO AUNQUE NO SE TRABAJE-
Y EXISTE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES INDE-
PENDIENTES QUE TIENEN INTERESES COMUNES QUE HACER, VALER Y
DEFENDER" (2), POR LO TANTO NOS INCLINAMOS POR ESTE SEGUN-
(2) CASTORENA, J. JESÚS, "MANUAL DE DERECHO OBRERO", - -
PÁG. 246. 4A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO,
1964.

DO CRITERIO.

3.2.2.- NÚMERO DE TRABAJADORES.

EL ARTÍCULO 238 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA: "LOS SINDICATOS DEBERÁN ESTAR CONSTITUIDOS POR LO MENOS CON VEINTE TRABAJADORES, CUANDO SE TRATE DE SINDICATOS DE TRABAJADORES, Y CON TRES PATRONES DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL, SI SE TRATA DE PATRONALES". ESTE ARTÍCULO FUE ADICIONADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 1956 POR DECRETO Y COMO SIGUE: "CUANDO EN UNA EMPRESA NO EXISTA SINDICATO, Y SE TRATE DE CONSTITUIRLO A FIN DE DETERMINAR SI REÚNE EL MÍNIMO DE TRABAJADORES ANTES SEÑALADO, TAMBIÉN SE TOMARÁN EN CUENTA, PARA ESTE SOLO EFECTO, A LOS TRABAJADORES SEPARADOS POR EL PATRÓN EN EL PERÍODO COMPENDIDO ENTRE LA FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE REGISTRO ANTE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE Y LA DE SU OTORGAMIENTO" ESTA ADICIÓN FUE PARA EVITAR EL QUE EL PATRÓN DESPIDIERA ALGUNOS DE SUS OBREROS Y ASÍ IMPIDIERA LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO.

EL NÚMERO DE VEINTE TRABAJADORES SE PUEDE CONSIDERAR ARBITRARIO, PUES RESTRINGE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PERO LA LEY TIENE QUE ASENTAR CONDICIONES MÍNIMAS PARA CUMPLIR CON LOS SUPUESTOS CONSTITUCIONALES, ADEMÁS PARA QUE UN SINDICATO PUEDA TENER FUERZA ES NECESARIO UN MÍNIMO DE ASOCIADOS YA QUE SI SE INTEGRARA POR UNOS CUATRO O CINCO -

MIEMBROS NO TENDRÍA LA FUERZA Y APOYO SUFICIENTE PARA DEFEN-
 DER SUS DERECHOS. "LA FIJACIÓN DE UN NÚMERO MÍNIMO POR -
 LA LEY NO PRETENDE, POR SU ESPÍRITU, VIOLAR EL PRINCIPIO -
 DE LA LIBRE SINDICACIÓN, SINO PRECISAR LO QUE ES UN SINDICA-
 TO, COMO ORGANISMO ENCARGADO DE TUTELAR LOS INTERESES OBRE-
 ROS" (3).

EN CUANTO A LA NACIONALIDAD DE LOS MIEMBROS DEL SIN-
 DICATO, LA LEY PERMITE FORMAR PARTE DE UN SINDICATO A PERSO-
 NAS EXTRANJERAS, PERO LES PROHIBE DESEMPEÑAR PUESTOS EN LA
 DIRECCIÓN DEL MISMO. LA LEY TAMBIÉN ESTABLECE QUE LOS MENO-
 RES DE 14 AÑOS NO PUEDEN SER MIEMBROS DE UN SINDICATO, PUES
 TAMBIÉN CARECEN DE CAPACIDAD PARA TRABAJAR; LOS MAYORES -
 DE 14 AÑOS PUEDEN INGRESAR A UN SINDICATO PERO NO PUEDEN -
 PARTICIPAR EN LA DIRECCIÓN DEL MISMO HASTA TENER CAPACIDAD-
 PARA ELLO. LA MUJER TIENE CAPACIDAD IGUAL AL HOMBRE, Y LA-
 MUJER CASADA QUE TRABAJA PUEDE PERTENECER A UN SINDICATO -
 SIN LA AUTORIZACIÓN DEL MARIDO.

3.3. SUS OBJETIVOS.

3.3.1.- OBJETIVO GENÉRICO

EL OBJETIVO PRINCIPAL DEL SINDICATO SE DERIVA DEL -

 (3) DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", -
 TOMO II, PÁG. 416, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1961.

MISMO CONCEPTO QUE NOS SEÑALA EL ARTÍCULO 232 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, "ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES O PATRONES-CONSTITUÍDA PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES", O SEA PROCURAR LA UNIÓN DE LOS TRABAJADORES O PATRONES, PARA ASÍ DEFENDER SUS DERECHOS E INTERESES COMUNES Y EL MEJORAMIENTO DE LOS MISMOS. ESTE ES EL FIN GENÉRICO DEL SINDICATO Y CUANDO SE DESVIRTÚA ESE FIN, ENTONCES DEJARÁ DE SER UNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

PARA LA CONSECUCIÓN DE ESE FIN U OBJETIVO PRINCIPAL DEL SINDICATO, ES NECESARIO Y PERMITIDO POR LA LEY, LA REALIZACIÓN DE OTROS FINES COMPLEMENTARIOS Y QUE HAGAN POSIBLE EL FIN GENÉRICO, Y ÉSTOS SON FINES SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES, DE CARÁCTER INMEDIATO.

3.3.2.- OBJETIVOS INMEDIATOS.

3.3.2.1.- FINES SOCIALES.

LOS FINES SOCIALES AYUDAN INDISCUTIBLEMENTE A LA REALIZACIÓN DEL FIN PRINCIPAL Y SE DIRIGEN A MEJORAR LA CONDICIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR. DENTRO DE ESTOS FINES TENEMOS LA EDUCACIÓN, LOS DEPORTES, LOS CENTROS RECREATIVOS, ETC., QUE NO SÓLO VAN A MEJORAR LAS CONDICIONES SOCIALES DEL TRABAJADOR CON EL PATRÓN, SINO COMO MIEMBRO DE LA SOCIEDAD, EL TRABAJADOR VA A RECIBIR BENEFICIOS.

a).- FINES ECONÓMICOS.

LA LEY PREVIO LA NECESIDAD DE FIJAR CUOTAS A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO PARA QUE ÉSTE CUMPLA CON SUS OBJETIVOS Y PUEDA FUNCIONAR Y ESTAS CUOTAS SON DEDUCIBLES DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES. UNO DE LOS FINES ECONÓMICOS MÁS IMPORTANTES DEL SINDICATO ES LA FORMACIÓN DE COOPERATIVAS DE CONSUMO CON EL OBJETO DE ADQUIRIR LOS BIENES DE CONSUMO, TALES COMO ALIMENTOS Y VESTIDO, A UN PRECIO MÁS REDUCIDO. ESTAS COOPERATIVAS ESTÁN REGULADAS POR LA LEY, Y NO PUEDEN PERSEGUIR FINES DE LUCRO.

b).- FINES CULTURALES.

EL SINDICATO PUEDE HACER UNA GRAN LABOR SOCIAL ENTRE SUS MIEMBROS A TRAVÉS DE LOS FINES CULTURALES, YA QUE PUEDE CONSEGUIR EL QUE SE CONCEDAN BECAS, CONFERENCIAS, ETC. A LOS TRABAJADORES O A SUS FAMILIARES.

c).- FINES POLÍTICOS.

LA LEY FUE REFORMADA EN SU ARTÍCULO 248, YA QUE ANTERIORMENTE SU FRACCIÓN PRIMERA PROHIBÍA LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN ASUNTOS POLÍTICOS. LOS SINDICATOS PUEDEN, DE ACUERDO A LA LEY, TENER FINES POLÍTICOS, PERO EN LA REALIDAD SIEMPRE SE HAN ADHERIDO A OTROS PARTIDOS POLÍTICOS.

d).- FINES PROHIBIDOS.

EL ARTÍCULO 249 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NOS - MARCA LOS SIGUIENTES FINES COMO PROHIBIDOS. EL SINDICATO - NO PUEDE INTERVENIR EN ASUNTOS RELIGIOSOS, NO PUEDE PRACTI - CAR LA PROFESIÓN DE COMERCIANTE CON FINES LUCRATIVOS, Y NO PUEDEN USAR DE LA VIOLENCIA SOBRE LOS TRABAJADORES LIBRES - PARA OBLIGARLOS A QUE SE SINDICALICEN, NI FOMENTAR ACTOS - DELICTUOSOS CONTRA PERSONAS O PROPIEDADES.

3.4.- SU CONSTITUCIÓN.

EL SINDICATO PARA CONSTITUIRSE COMO TAL, TIENE QUE - CUMPLIR CON CIERTOS REQUISITOS, GENERALMENTE LOS AUTORES - LOS DIVIDEN EN DOS: REQUISITOS DE FONDO Y REQUISITOS DE - FORMA.

3.4.1.- REQUISITOS DE FONDO.

LOS REQUISITOS DE FONDO SON ESENCIALES, Y SIN ÉSTOS NO PUEDE EXISTIR EL SINDICATO. DE ACUERDO AL AUTOR MARIO - DE LA CUEVA, SE PODRÍAN DEFINIR, DICIENDO QUE "SON LOS ELE - MENTOS QUE SIRVEN PARA INTEGRAR LA UNIDAD SOCIOLOGICA SIN - DICAL"(4).

(4) DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. PÁG. 415.

LOS REQUISITOS DE FONDO SE REFIEREN A LOS SUJETOS O PERSONAS QUE LO INTEGRAN, A SU FINALIDAD U OBJETO.

A).- REQUISITOS EN CUANTO A LOS SUJETOS O PERSONAS.

LAS PERSONAS QUE PUEDEN SER MIEMBROS DE UN SINDICATO, DEBEN SER TRABAJADORES O PATRONES, PUES COMO VIMOS ANTERIORMENTE, NO PUEDEN FORMAR PARTE DE LA ASOCIACIÓN LAS PERSONAS QUE CAREZCAN DE ALGUNA DE ESTAS DOS CUALIDADES,

DENTRO DE ESTE REQUISITO TENEMOS EL MÍNIMO DE MIEMBROS QUE NOS MARCA LA LEY PARA QUE SE INTEGRE EL SINDICATO, O SEA 20 TRABAJADORES O TRES PATRONES DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL. (ARTÍCULO 238).

RELATIVO AL HECHO DE QUE UNA PERSONA FÍSICA PARA PERTENECER A UN SINDICATO DEBA PRESTAR SUS SERVICIOS POR VIRTUD DE UN CONTRATO DE TRABAJO. ESTE CRITERIO DE ACUERDO AL MAESTRO J. JESÚS CASTORENA "ES EL DE LAS AUTORIDADES A CUYO CARGO CORRE EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS, YA QUE PARA PROCEDER A ESE REGISTRO SE CERCIORAN DE QUE QUIENES CONSTITUYEN LA ASOCIACIÓN SE ENCUENTRAN AL SERVICIO DE UNA EMPRESA" (5). TAMBIÉN EXISTE OTRO CRITERIO, YA QUE AL

 (5) CASTORENA, J. JESUS, "MANUAL DE DERECHO OBRERO" 4A. - EDICIÓN, PÁG. 246, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1964.

GUNOS AUTORES DICEN QUE CON EL SÓLO HECHO DE PERTENECER -
A LA CLASE SOCIAL DE LOS ASALARIADOS, SE PUEDE EJERCITAR -
EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, O POSEER ALGUNA PROFE-
SIÓN. EL ÚLTIMO CRITERIO ES MÁS AMPLIO, YA QUE NO SE DEBE
DE RESTRINGIR EL DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES-
INDEPENDIENTES, QUE TAMBIÉN TIENEN INTERESES EN COMÚN QUE -
DEFENDER.

LOS PATRONES DE ACUERDO A LA LEY, TAMBIÉN TIENEN -
EL DERECHO DE ASOCIARSE, SIEMPRE Y CUANDO TENGAN EN SUS EM-
PRESAS UNA MISMA ACTIVIDAD, YA SEA INDUSTRIAL O COMERCIAL,-
Y TENGAN COMO NÚMERO MÍNIMO DE MIEMBROS, EL DE 3 SOCIOS.

LA NACIONALIDAD DE LOS MIEMBROS, TAMBIÉN IMPORTA YA
QUE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU ARTÍCULO 240 -
PREVIENE QUE LOS EXTRANJEROS NO PODRÁN FORMAR PARTE DEL -
COMITÉ O MESA DIRECTIVA DEL SINDICATO.

LOS MENORES DE EDAD, SÓLO PUEDEN PERTENECER A UN SIN-
DICATO, CUANDO TIENEN MÁS DE 14 AÑOS DE EDAD Y HASTA DES - -
PUÉS DE CUMPLIR 16 AÑOS PODRÁN FORMAR PARTE DE LA MESA DI--
RECTIVA DEL SINDICATO.

EN CUANTO A LA MUJER, DE ACUERDO AL ARTÍCULO 106 DE
LA LEY, TIENE LOS MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE LOS -

HOMBRES, CON LAS MODALIDADES QUE MARCA LA LEY, Y DE ACUERDO AL ARTÍCULO 241, PUEDE INGRESAR A UN SINDICATO AÚN SIENDO CASADA, SIN REQUERIR LA AUTORIZACIÓN DEL MARIDO.

b).- REQUISITOS EN CUANTO AL OBJETO O FINALIDAD.

COMO SEÑALAMOS ANTERIORMENTE, EL FIN U OBJETO PRIMORDIAL DEL SINDICATO ES LA DEFENSA Y MEJORAMIENTO DE SUS INTERESES COMUNES Y DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE TRABAJO DE SUS MIEMBROS. SI EN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN GENERAL, PUEDEN LAS PERSONAS REUNIRSE PARA CONSEGUIR UN FIN LÍCITO, EN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, SÓLO PUEDEN HACERLO PARA LA DEFENSA Y MEJORAMIENTO DE SUS INTERESES COMUNES Y DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE TRABAJO DE SUS MIEMBROS. SI LOS SINDICATOS SE ALEJAN DE ESTE FIN, O REALIZAN OTRO DISTINTO, PIERDEN LA CALIDAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y SE CANCELA SU REGISTRO, PUES YA NO CUMPLEN CON EL FIN MÁS IMPORTANTE QUE NOS SEÑALA LA LEY.

c).- REQUISITOS DE ORGANIZACIÓN.

ES NECESARIO PARA QUE EL SINDICATO PUEDA REALIZAR SUS FINES LEGALES, EL QUE CUENTE CON UN MÍNIMO DE ORGANIZACIÓN. TAL MÍNIMO DE ORGANIZACIÓN SERVIRÁ PARA QUE EL SIN-

DICATO SE RELACIONE JURÍDICAMENTE CON TODA CLASE DE PERSONAS Y PARA QUE LLEVE UNA EXISTENCIA ACTIVA Y EFECTIVA INTERNA, Y QUE DEBE SER AFÍN A LOS OBJETIVOS DE LA ASOCIACIÓN.

3.4.2.- REQUISITOS DE FORMA.

"ENTENDEMOS POR REQUISITOS DE FORMA, EL PROCEDIMIENTO Y LAS FORMALIDADES NECESARIAS PARA LA LEGAL ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS" (6).

LA CELEBRACIÓN DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA DE LA QUE SE DEBERÁ LEVANTAR ACTA DEBIDAMENTE REQUISITADA; LOS ESTADUTOS DEL SINDICATO; EL PADRÓN SINDICAL EN EL QUE SE ANOTARÁN: NOMBRE, DOMICILIO, EDAD, SEXO, NACIONALIDAD, OFICIO Y LUGAR DE TRABAJO DE CADA UNO DE LOS INTEGRANTES.

ASAMBLEA PARA DESIGNAR AL PRIMER COMITÉ EJECUTIVO DE LA QUE TAMBIÉN SE LEVANTARÁ ACTA DEBIDAMENTE AUTORIZADA Y POR ÚLTIMO EL REGISTRO.

a).- ASAMBLEA CONSTITUTIVA.

LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA SE CONSIDERA COMO EL PASO INICIAL PARA LA ORGANIZACIÓN DE UN SINDICATO Y NO ES NECESARIA

(6) DE LA CUEVA, MARIO. "DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO" - TOMO II, PÁG. 417, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1961.

RIA FORMALIDAD ALGUNA, PARA LA CELEBRACIÓN DE LA MISMA, -
BASTA CON QUE LOS TRABAJADORES DE UNA REGIÓN, EMPRESA O -
INDUSTRIA SE REÚNAN, DISCUTAN Y VOTEN LA FORMACIÓN DEL SIN-
DICATO; PARA LA LEGALIDAD DE LA ASAMBLEA ES NECESARIO QUE
LOS TRABAJADORES ESTÉN LIBRES DE LA INFLUENCIA DEL EMPRESA-
RIO.

B).- REGISTRO DEL SINDICATO.

ESTE ES UN REQUISITO FORMAL PARA LA EXISTENCIA LE--
GAL DE LOS SINDICATOS SIN EL CUAL NUESTRO DERECHO NO LES -
RECONOCE PERSONALIDAD JURÍDICA Y SIN EL QUE TODOS SUS AC--
TOS ESTARÁN AFECTADOS DE NULIDAD ABSOLUTA.

ES UNA FORMALIDAD ADMINISTRATIVA QUE DEBE REALIZAR--
SE ANTE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SIEM--
PRE QUE SE TRATE DE SINDICATOS DE COMPETENCIA LOCAL Y ANTE
LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LOS CASOS--
DE COMPETENCIA FEDERAL, EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN - -
XXXI DEL INCISO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDE--
RAL.

EL REGISTRO ES UNA FORMALIDAD ADMINISTRATIVA Y NO -
UN PERMISO O AUTORIZACIÓN PARA QUE EL SINDICATO SE CONSTI--
TUYA, DE TAL MANERA QUE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL -

MISMO SOLAMENTE DEBEN EXIGIR LOS DOCUMENTOS FORMALES ANTES SEÑALADOS, Y EN TODO CASO COMPROBAR POR MEDIOS LEGALES LA AUTENTICIDAD DE LOS MISMOS, HECHO LO CUAL, POR NINGÚN MOTIVO PODRÁN NEGAR EL REGISTRO CORRESPONDIENTE.

3.5.- SU PERSONALIDAD JURÍDICA.

EL ARTÍCULO 247 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DICE: "LOS SINDICATOS LEGALMENTE REGISTRADOS GOZAN DE PERSONALIDAD JURÍDICA Y TIENEN CAPACIDAD LEGAL PARA ADQUIRIR BIENES MUEBLES. POR LO QUE RESPECTA A INMUEBLES, SÓLO PODRÁN ADQUIRIR LOS EDIFICIOS DESTINADOS INMEDIATA Y DIRECTAMENTE AL OBJETO DE SU INSTITUCIÓN".

EN ESTE CONCEPTO, LA LEY EXIGE QUE LOS SINDICATOS ESTÉN REGISTRADOS PARA QUE GOCEN DE PERSONALIDAD JURÍDICA. SEGÚN EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, "EL REGISTRO SIRVE PARA AUTENTICAR LA EXISTENCIA DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, PERO NO ES CREADOR DE LA EXISTENCIA MISMA DEL SINDICATO, NI DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA PORQUE ÉSTA ENCUENTRA SU FUNDAMENTO EN LA CONSTITUCIÓN, Y MENOS ES CREADOR DE LA EXISTENCIA MISMA DEL SINDICATO, PORQUE ESTO ES UNA REALIDAD SOCIAL CON VIDA PROPIA", (7).

(7) DE LA CUEVA, MARIO. Op.CIT. PÁG. 433.

"TOMANDO COMO BASE EL CRITERIO ANTERIOR AL REUNIRSE LOS FUTUROS MIEMBROS DEL SINDICATO EN LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA Y AL ESTAR DE ACUERDO EN LA CREACIÓN DEL MISMO VOTANDO POR ELLO, YA TIENE VIDA LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, PERO ADEMÁS DE ESTO DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS SEÑALADOS - POR EL ARTÍCULO 243 DE LA LEY Y REGISTRARSE, PARA QUE LEGALMENTE ADQUIERA SU PERSONALIDAD JURÍDICA, YA QUE NO ES LO MISMO EXISTIR DE HECHO QUE TENER EXISTENCIA JURÍDICA" - (8).

3.5.1.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD CIVIL, LOS MIEMBROS DE LA MESA DIRECTIVA CUANDO CELEBRAN ACTOS QUE OBLIGAN AL SINDICATO, OBLIGAN A ÉSTE SIEMPRE Y CUANDO ESOS ACTOS ESTÉN DENTRO DE LAS FACULTADES ESTABLECIDAS EN LOS ESTATUTOS. DE ACUERDO AL ANTERIOR PRINCIPIO, LA DIRECTIVA DE LOS SINDICATOS ES RESPONSABLE ANTE LA ASOCIACIÓN Y LOS EXTRAÑOS - EN LOS TÉRMINOS EN QUE LO SON LOS MANDATARIOS DEL DERECHO COMÚN, CUANDO SE EXCEDAN EN SUS FACULTADES. (ARTÍCULOS 251 Y 252 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

(8) DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. PÁG. 434.

DENTRO DEL DERECHO PRIVADO LA CAPACIDAD DEL SINDICATO ES LIMITADA, YA QUE EL MISMO ARTÍCULO 247 NOS SEÑALA QUE LOS SINDICATOS TIENEN CAPACIDAD PARA ADQUIRIR BIENES MUEBLES Y POR LO TANTO PUEDEN CONTRATAR PARA ADQUIRIR ESOS BIENES MUEBLES, PERO EN LO QUE RESPECTA A BIENES INMUEBLES, SÓLO PODRÁN ADQUIRIR LOS EDIFICIOS DESTINADOS INMEDIATA Y DIRECTAMENTE AL OBJETO DE SU INSTITUCIÓN". SIN EMBARGO, LA CAPACIDAD DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL ES LO SUFICIENTEMENTE AMPLIA PARA QUE EL SINDICATO CUMPLA CON SUS FINES.

LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL TIENE COMO UNA DE SUS PRINCIPALES FUNCIONES LA DE CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS CON UNA O VARIAS EMPRESAS, Y TAMBIÉN, CAPACIDAD PARA COMPARECER ANTE CUALQUIER AUTORIDAD, QUE EN ALGUNA FORMA PARTICIPE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, TRIBUNALES DE TRABAJO, ETC., ES DECIR, PUEDE DEFENDER EN JUICIO A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES QUE SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO, LO CUAL NO IMPIDE QUE CADA UNO DE ESOS MIEMBROS EJERCITE DIRECTAMENTE SUS ACCIONES PARA LA DEFENSA DE SUS PROPIOS INTERESES CUANDO ASÍ LE CONVENGA.

3.6.- LOS ESTATUTOS.

UNO DE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO ES LA ELABORACIÓN DE LOS ESTATUTOS. PODEMOS ENTENDER POR ESTATUTOS: EL CONJUNTO DE REGLAS O

DISPOSICIONES QUE REGIRÁN CON FUERZA DE LEY, EL GOBIERNO, --
 DIRECCIÓN Y RÉGIMEN DE UN CUERPO SOCIAL O JURÍDICO. EL -
 ARTÍCULO 246 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INDICA QUE LOS -
 ESTATUTOS DE UN SINDICATO DEBERÁN EXPRESAR LO SIGUIENTE:

- I.- LA DENOMINACIÓN DEL SINDICATO, QUE LE DISTINGA DE -
 LOS DEMÁS.
- II.- SU DOMICILIO.
- III.- SU OBJETO.
- IV.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS AGREMIADOS.
- V.- EL MODO DE NOMBRAR LA DIRECTIVA.
- VI.- LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN DE LOS MIEMBROS.
- VII.- LOS MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EXPULSIÓN Y LAS CO--
 RRECCIONES DISCIPLINARIAS. LOS MIEMBROS DEL SINDICA
 TO SOLAMENTE PODRÁN SER EXPULSADOS DE ÉL, CON LA - -
 APROBACIÓN DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE SUS MIEM- -
 BROS.
- VIII.- LA FORMA DE PAGAR LAS CUOTAS, SU MONTO Y EL MODO DE
 ADMINISTRARLAS.
- IX.- LA ÉPOCA DE CELEBRACIÓN DE ASAMBLEAS GENERALES.
- X.- LA DE PRESENTACIÓN DE CUENTAS, Y
- XI.- LAS REGLAS PARA LA LIQUIDACIÓN DEL SINDICATO.

3.6.1.- ANÁLISIS DE LOS ESTATUTOS.

HACIENDO ANÁLISIS DE CADA UNA DE LAS FRACCIONES -

DEL ARTÍCULO 246 EXPRESADAS ANTERIORMENTE, TENEMOS LO SIGUIENTE:

a).- DENOMINACIÓN.

EN CUANTO A LA DENOMINACIÓN DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, DEBERÁ ÉSTA SER DISTINTIVA DE LAS DEMÁS ASOCIACIONES, Y ES COMÚN QUE SE AGREGUE EN ESTE MISMO ESTATUTO LA FECHA DE LA CELEBRACIÓN DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA.

b).- EL DOMICILIO.

EL DOMICILIO DEL SINDICATO DEBERÁ INCLUIRSE DENTRO DE LOS ESTATUTOS COMO VIMOS ANTERIORMENTE, Y POR DOMICILIO SE ENTENDERÁ LA SEDE PRINCIPAL DE SUS ACTUACIONES, Y NO LA UBICACIÓN DE SUS OFICINAS. TRATÁNDOSE DE SINDICATOS QUE CUENTAN CON VARIAS SECCIONES, SE DEBERÁ SEÑALAR UN DOMICILIO GENERAL Y TAMBIÉN EL DE CADA UNA DE ELLAS.

c).- SUS OBJETIVOS.

EN CUANTO A LOS OBJETIVOS DEL SINDICATO, ESTE ASPECTO LO INCLUÍMOS DENTRO DEL CAPÍTULO TERCERO EN EL INCISO 3.3., SÓLO NOS RESTA AGREGAR QUE DICHOS OBJETIVOS DEBEN INCLUIRSE EN LOS ESTATUTOS.

D.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS AGREMIADOS. DERECHOS DE LOS SINDICADOS.

EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, DIVIDE LOS DERECHOS - DE LOS SINDICADOS EN DERECHOS DIRECTOS Y DERECHOS REFLEJOS. "SON DERECHOS DIRECTOS LOS QUE DERIVAN DEL DERECHO ESTATUTARIO Y DE LOS BENEFICIOS LOGRADOS POR LA ACTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, SON DERECHOS REFLEJOS LAS PRERROGATIVAS QUE LA LEY MEXICANA OTORGA A LOS TRABAJADORES SINDICADOS, RESPECTO DE QUIENES NO LO SEAN" (9).

DENTRO DE LOS PRIMEROS TENEMOS:

- 1).- DERECHO A PARTICIPAR EN LA VIDA DEL SINDICATO CON - IGUAL DERECHO A LOS DEMÁS ASOCIADOS.
- 2).- DERECHO A CONCURRIR A LAS ASAMBLEAS.
- 3).- FACULTAD DE VOTAR Y SER VOTADO.
- 4).- DERECHO A OCUPAR CUALQUIER PUESTO DEL SINDICATO.
- 5).- EL EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTATUTOS.
- 6).- FACULTAD DE EXIGIR LA RENDICIÓN DE CUENTAS.
- 7).- FACULTAD DE SOLICITAR LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO FRENTE A LAS AUTORIDADES O EMPRESA, PARA EXIGIR SUS DERECHOS, Y EN GENERAL LOS MIEMBROS DEL SINDICATO - TIENEN EL DERECHO DE GOZAR DE LOS BENEFICIOS CREADOS POR LA ACTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

(9) DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. Pág. 448.

EN CUANTO A LOS DERECHOS REFLEJOS COMO YA CITAMOS, SON AQUELLAS PRERROGATIVAS QUE LA LEY MEXICANA OTORGA A LOS TRABAJADORES SINDICADOS, RESPECTO DE AQUELLOS QUE NO LO ESTÁN Y AQUÍ SE INCLUYEN LAS CLÁUSULAS DE PREFERENCIA SINDICAL CONSIGNADAS EN LA LEY.

OBLIGACIONES DE LOS SINDICADOS.- SON OBLIGACIONES DE LOS SINDICADOS:

- 1).- PRIMERO QUE TODO CUMPLIR CON EL DERECHO ESTATUTARIO.
- 2).- ASISTIR A LAS ASAMBLEAS.
- 3).- ACATAR LOS ACUERDOS DE LAS ASAMBLEAS, DE LA DIRECTIVA Y DE LAS COMISIONES.
- 4).- CUMPLIR CON LAS COMISIONES QUE LES SEAN ENCOMENDADAS.
- 5).- ESTABLECER Y FOMENTAR LA SOLIDARIDAD DEL GRUPO.
- 6).- PAGAR LAS CUOTAS SINDICALES, ESTA OBLIGACIÓN ESTÁ SANCIONADA POR EL ARTÍCULO 91 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS PARA CON EL ESTADO.- EL ARTÍCULO 248 DE LA LEY, SEÑALA ALGUNAS OBLIGACIONES TALES COMO EL "PROPORCIONAR LOS INFORMES QUE SOLICITEN LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, SIEMPRE QUE SE REFIERAN EXCLUSIVAMENTE A SU ACTUACIÓN COMO TALES SINDICATOS, Y COMUNICAR A LA AUTORIDAD ANTE LA QUE ESTÉN REGISTRADOS DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES A CADA ELECCIÓN, LOS CAMBIOS DE MESA

DIRECTIVA O COMITÉ EJECUTIVO O MIEMBROS DE ÉSTE, ASÍ COMO -
LAS MODIFICACIONES DE LOS ESTATUTOS, ACOMPAÑANDO UN EJEM- -
PLAR DEL ACTA RELATIVA. LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE ESTA -
DISPOSICIÓN SERÁ PENADA ADMINISTRATIVAMENTE".

FACULTAD DISCIPLINARIA DE LOS SINDICATOS.- DENTRO -
DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA - -
FRACCIÓN VII DEL ART. 246, AUTORIZA A LOS SINDICATOS EL IN-
CLUIR EN SUS ESTATUTOS LAS REGLAS DISCIPLINARIAS A SUS TRA-
BAJADORES, "ES UNA ESPECIE DE DERECHO PENAL, NO SE HAN FIJA
DO SUS LÍMITES, PERO NO PODRÁ IMPONERSE NINGUNA DISCIPLINA-
QUE VIOLE LAS NORMAS DE ORDEN PÚBLICO RECONOCIDAS EN EL DE-
RECHO MEXICANO" (10).

e).- MODO DE NOMBRAR LA DIRECTIVA.

COMO LA LEY NO HA ESTABLECIDO LA FORMA DE INTEGRAR
LA DIRECTIVA, ÉSTA PUEDE FORMARSE LIBREMENTE Y LA COSTUM-
BRE HA SIDO LA DE NOMBRAR COMITÉS PRESIDIDOS POR UN SECRE-
TARIO GENERAL, UN TESORERO Y OTROS SECRETARIOS MÁS CON -
FUNCIONES ESPECÍFICAS; EL NÚMERO DE DICHOS SECRETARIOS -
VARÍA DE ACUERDO AL TAMAÑO E IMPORTANCIA DEL SINDICATO.

(10) DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. PÁG. 451.

f).- LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN DE LOS MIEMBROS.

ESTAS CONDICIONES VAN RELACIONADAS CON EL TIPO DE SINDICATO, YA SEA DE EMPRESA, DE INDUSTRIA, GREMIAL, DE OFICIOS VARIOS, ETC.

EN EL SINDICATO GREMIAL LA CONDICIÓN ES CON RESPECTO A LA IDENTIDAD DE PROFESIONES U OFICIOS. EN EL DE EMPRESAS EL HECHO DE TRABAJAR EN UNA MISMA EMPRESA, SIN IMPORTAR LA OCUPACIÓN U OFICIO QUE SE REALICE, PERO SIEMPRE BAJO LA DIRECCIÓN DE UN MISMO PATRÓN. LA CONDICIÓN DE ADMISIÓN PARA EL SINDICATO INDUSTRIAL ES LA DE TRABAJAR EN UNA EMPRESA DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL. PARA EL SINDICATO DE OFICIOS VARIOS ES EL HECHO DE VIVIR EN UNA POBLACIÓN EN LA CUAL EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROFESIONES PRACTICADAS EN ÉL NO LLEGUE A VEINTE PERSONAS.

OTRAS CONDICIONES DE ADMISIÓN MÁS GENERALES SON LAS RELATIVAS AL GRADO DE EDUCACIÓN, POR EJEMPLO, ALGUNOS SINDICATOS PONEN COMO CONDICIÓN EL QUE SUS MIEMBROS HAYAN TERMINADO LA EDUCACIÓN PRIMARIA, O EN CUANTO A LA EDAD, TIEMPO DE PRACTICAR UNA PROFESIÓN, ETC. EN LOS ESTATUTOS PUEDEN TAMBIÉN PRESENTARSE CONDICIONES ESPECIALES DE ADMISIÓN SIEMPRE QUE LAS MISMAS NO SEAN ILEGALES.

g).- LOS MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EXPULSIÓN Y LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

ES NECESARIA ESTA FACULTAD QUE TIENE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EXPULSAR A LOS MIEMBROS QUE NO CUMPLAN CON EL RÉGIMEN ESTATUTARIO, PUES "ÉSTE ES UN DERECHO QUE SE DESPRENDE DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, PORQUE A NADIE SE LE PUEDE OBLIGAR A PERMANECER ASOCIADO CON QUIEN NO CUMPLA LAS LEYES DEL GRUPO" (11).

ESTA MISMA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 296 DE LA LEY, NOS INDICA QUE "LOS MIEMBROS DEL SINDICATO SOLAMENTE PODRÁN SER EXPULSADOS DE ÉL, CON LA APROBACIÓN DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE SUS MIEMBROS". ESTO ÚLTIMO SE INCLUYÓ CON EL FIN DE EVITAR ARBITRARIIDADES DE LOS DIRIGENTES DEL SINDICATO QUE PODRÍAN RETIRAR A LOS MIEMBROS QUE NO LES CONVINIERAN A SU ANTOJO, EN EL CASO DE QUE SÓLO DE ELLOS DEPENDIERA LA EXPULSIÓN. ESTA SANCIÓN REVISTE ESPECIAL GRAVEDAD EN EL CASO PREVISTO POR EL ARTÍCULO 236 DE LA LEY NOS DICE: "LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES TIENEN DERECHO DE PEDIR Y OBTENER DEL PATRÓN LA SEPARACIÓN DEL TRABAJO, DE SUS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN DESPEDIDOS DEL SINDICATO, CUANDO EN EL CONTRATO RESPECTIVO EXISTA LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN". AQUÍ SE ASIENTA CLARAMENTE QUE EL PATRÓN --

(11) DE LA CUEVA, MARIO. OP. CIT. PÁG. 449.

ESTÁ OBLIGADO A DESPEDIR A LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS, ASÍ COMO A LOS EXPULSADOS DEL SINDICATO EN EL CASO DE QUE EXISTA LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

LAS FALTAS QUE LLEGUEN A AMERITAR LA SEPARACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DEBEN SER GRAVES, PERO TAMBIÉN SE DAN FALTAS LEVES QUE NO AMERITAN LA EXPULSIÓN DE LOS MIEMBROS QUE INCURRAN EN ELLAS. LA LEY NO NOS HABLA ACERCA DE QUIÉN DEBE CONOCER ACERCA DE LAS FALTAS, ENTONCES SE DEBE ESTABLECER EN LOS ESTATUTOS UNA COMISIÓN QUE ACUSE DE ESAS FALTAS Y QUE EN LA REALIDAD SE LLAMA "COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA", ES LA ASAMBLEA LA QUE JUZGA DEFINITIVAMENTE É IMPONE LOS SANCIONES CORRESPONDIENTES.

H).- FORMA DE PAGAR LAS CUOTAS, SU MONTO Y EL MODO DE ADMINISTRARLAS.

SE DEBE ESTIPULAR DENTRO DE LOS ESTATUTOS LA FORMA DE PAGAR LAS CUOTAS Y EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE DESCONTAR ESAS CUOTAS DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES SI ASÍ LO SOLICITA EL SINDICATO Y SE PACTA EN LOS TÉRMINOS LEGALES.

SU MONTO.- LA APORTACIÓN NO TIENE POR OBJETO CONSTITUIR UN CAPITAL, SINO CREAR UN INGRESO PERIÓDICO QUE PERMITA SUFRAGAR LOS GASTOS DEL SINDICATO, Y CUANDO MÁS, CON--

TAR CON UN FONDO QUE PERMITA RESISTIR EN CASO DE HUELGA. -
LAS CUOTAS PUEDEN SER ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.

MODO DE ADMINISTRARLAS.- LA APLICACIÓN DE LAS CUOTAS DEBE IR DE ACUERDO A LO PREVISTO EN LOS ESTATUTOS Y A LO ACORDADO EN LAS ASAMBLEAS. EL TESORERO DEL SINDICATO SERÁ EL ENCARGADO DE GUARDAR ESTOS FONDOS Y DE ADMINISTRARLOS EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS, CONTANDO PARA CADA SALIDA DE DINERO CON LA APROBACIÓN DEL SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ.

1).- EPOCA DE CELEBRACIÓN DE ASAMBLEAS GENERALES.

LA ASAMBLEA GENERAL DEBERÁ REUNIRSE CUANDO MENOS DOS VECES AL AÑO, ESTO DE ACUERDO AL ARTÍCULO 250 DE LA LEY, QUE IMPONE A LA DIRECTIVA LA OBLIGACIÓN DE RENDIR CUENTAS A LA ASAMBLEA GENERAL, CUANDO MENOS CADA SEIS MESES.

DENTRO DE LOS ESTATUTOS DEBERÁ INCLUIRSE LA FORMA DE CONVOCAR A ASAMBLEA GENERAL, Y ASÍ DEBERÁ DE NOTIFICARSE A LOS ASOCIADOS, LA FECHA, LUGAR Y ORDEN DEL DÍA DE LA REUNIÓN, YA SEA ASAMBLEA GENERAL O EXTRAORDINARIA. EN LA PRÁCTICA LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS SE CELEBRAN CON MAYOR FRECUENCIA POR EJEMPLO CADA MES. ADEMÁS DE ÉSTAS PUEDE HABER ASAMBLEAS EXTRAORDINARIAS QUE SE REUNIRÁN Y CONVOCARÁN EN

EL MOMENTO OPORTUNO Y DE ACUERDO CON LO PREVISTO EN LOS PROPIOS ESTATUTOS.

J).- PRESENTACIÓN DE CUENTAS.

LA DIRECTIVA TIENE LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR UNA RELACIÓN DE LA FORMA EN QUE SE GASTARON LOS FONDOS RECAUDADOS Y DEBE PRESENTARLA A LA ASAMBLEA GENERAL, PUES ES LA DIRECTIVA LA QUE ADMINISTRA TALES FONDOS; DICHA PRESENTACIÓN DEBE SER POR LO MENOS DOS VECES AL AÑO, LO ANTERIOR LO ESTIPULA EL ART. 250 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

K).- LAS REGLAS PARA LA LIQUIDACIÓN DEL SINDICATO.

DICHAS REGLAS DEBEN INCLUIRSE EN LOS ESTATUTOS Y LOS TRATAREMOS MÁS ADELANTE EN ESTE CAPÍTULO EN EL INCISO REFERENTE A LA DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

3.7.- DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

EL ARTÍCULO 253 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EXPRESA: "LOS SINDICATOS PODRÁN DISOLVERSE:

- 1.- POR TRANSCURRIR EL TÉRMINO FIJADO EN EL ACTA CONSTITUTIVA O EN LOS ESTATUTOS.

- II.- POR REALIZARSE EL OBJETO PARA QUE FUERON CONSTITUÍDOS.
- III.- POR EL VOTO DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS MIEMBROS QUE LO INTEGRAN.

3.7.1.- DISOLUCIÓN NATURAL.

SE CONSIDERAN COMO CASOS DE DISOLUCIÓN NATURAL:

- A).- CUANDO EL NÚMERO DE PERSONAS QUE INTEGRAN EL SINDICATO SE REDUCE A MENOS DE VEINTE O DE TRES SEGÚN SEA - EL SINDICATO DE TRABAJADORES O DE PATRONES.
- B).- EL CIERRE DE LA EMPRESA CUANDO SE TRATA DE UN SINDICATO DE EMPRESA Y QUE SU SINDICATO LO FORMAN TRABAJADORES DE LA MISMA.
- C).- EN EL DE OFICIOS VARIOS CUANDO EL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE LO CONSTITUYEN ALCANZA O SUPERA LA CIFRA DE - VEINTE.

"POR DISOLUCIÓN NATURAL ENTENDEMOS AQUELLA QUE ES CON SECUENCIA DE UNA SITUACIÓN DE HECHO QUE TRAE APAREJADA LA - DESAPARICIÓN LEGAL DEL SINDICATO" (12).

(12) CASTORENA, J. JESUS. "MANUAL DE DERECHO OBRERO", - 4A. EDICIÓN, PÁG. 263, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1964.

3.7.2.- DISOLUCIÓN VOLUNTARIA.

LA DISOLUCIÓN VOLUNTARIA TIENE LUGAR CUANDO LA - -
ACUERDAN LOS MIEMBROS DEL SINDICATO EN FORMA VOLUNTARIA YA
SEA QUE ESTÉ CONSIGNADA EN LOS ESTATUTOS, O BIEN QUE LA ASAM
BLEA LO ACUERDE. LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 253 DE LA -
LEY SEÑALA QUE ES NECESARIO EL VOTO DE LAS DOS TERCERAS -
PARTES DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO Y ESTO ES NECESARIO -
PARA QUE OPERE LA DISOLUCIÓN VOLUNTARIA. EN LA DISOLUCIÓN
NATURAL Y EN LA DISOLUCIÓN VOLUNTARIA ES NECESARIO QUE LA -
AUTORIDAD QUE HIZO EL REGISTRO DEL SINDICATO CANCELE DICHO-
REGISTRO.

3.7.3.- DISOLUCIÓN FORZADA.

EL CASO DE DISOLUCIÓN FORZADA DE UN SINDICATO SE PRE
SENTA CUANDO ÉSTE CONTRAVIENE O QUEDA FUERA DE LO DISPUES--
TO POR LA LEY EN DIFERENTES ASPECTOS, EJEMPLO: CUANDO CON
TRAVIENE EL ARTÍCULO 244 DE LA LEY, QUE SEÑALA QUE EL RE- -
GISTRO SE CANCELARÁ POR DEJAR DE TENER EL SINDICATO LOS RE-
QUISITOS QUE LA MISMA LEY SEÑALA. ASÍ MISMO CUANDO FOMENTA
ACTOS DELICTUOSOS. ES DECIR, SE CANCELARÁ EL REGISTRO DEL -
SINDICATO, CUANDO PIERDA SU OBJETIVO DE ASOCIACIÓN PROFESIO
NAL, O CUANDO SU MEMBRECÍA SE DISMINUYA DEL MÍNIMO LEGAL, O
CUANDO UNA AUTORIDAD COMPETENTE ORDENE SU DISOLUCIÓN. EN -

TODOS LOS CASOS LA AUTORIDAD REGISTRADORA NO TIENE FACULTADES PARA CANCELAR, DE OFICIO, EL REGISTRO DE UN SINDICATO, YA QUE EN TODO CASO SE REQUIERE SEGUIR EL JUICIO CORRESPONDIENTE PARA SALVAR LAS GARANTÍAS DE AUDIENCIA Y DE LEGALIDAD CONSAGRADAS POR EL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN.

EL MAESTRO J. JESÚS CASTORENA NOS DICE: "NUESTRO SENTIR ES QUE LA DISOLUCIÓN FORZADA NO QUEDÓ EXCLUIDA DEL SISTEMA DE LA LEY Y QUE LA DECLARACIÓN ES PROCEDENTE SIEMPRE QUE EL SINDICATO DEJA DE SER UNA ASOCIACIÓN DE RESISTENCIA Y COMETE LAS FALTAS DE LAS FRACCIONES I, II Y IV DEL ARTÍCULO 349, O BIEN ASOCIA TRABAJADORES DE OFICIOS VARIOS EN CONTRAVENCIÓN DE LA LEY. (ARTÍCULO 233 FRACCIÓN IV)" (13).

3.7.4.- LIQUIDACIÓN DE LOS SINDICATOS.

LA LEY NOS INDICA EN EL ARTÍCULO 246 QUE TRATA SOBRE LOS ESTATUTOS, EN SU FRACCIÓN XI "LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS DEBERÁN EXPRESAR LAS REGLAS PARA LA LIQUIDACIÓN DE LOS SINDICATOS" Y EN SU ARTÍCULO 254 "EN CASO DE DISOLUCIÓN DEL SINDICATO, EL ACTIVO SE APLICARÁ EN LA FORMA QUE DETERMINEN SUS ESTATUTOS Y A FALTA DE DISPOSICIÓN EXPRESA, PASARÁ A LA FEDERACIÓN A QUE PERTENEZCA. EN CASO DE QUE NO EXISTA ESA FEDERACIÓN, EL ACTIVO PASARÁ AL ESTADO

(13) CASTORENA, J. JESUS. OP. CIT. PÁG. 265.

COMO LA LEY NO PRECISA EL PROCEDIMIENTO QUE DEBE -
SEGUIRSE PARA LA SATISFACCIÓN DEL PASIVO Y REPARTICIÓN DEL
ACTIVO DE LOS SINDICATOS, ESTO DEBE ESTAR PREVISTO EN LOS-
ESTATUTOS.

CAPITULO IV

SINDICATO DE EMPRESA.

4.1.- CONCEPTO DEL SINDICATO DE EMPRESA.

NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 233 FRACCIÓN II, DEFINE A LOS SINDICATOS DE EMPRESA COMO "LOS FORMADOS POR INDIVIDUOS DE VARIAS PROFESIONES, OFICIOS O ESPECIALIDADES, QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA". EL ESTUDIO DE ESTA DEFINICIÓN NOS EXIGE DETERMINAR EL CONCEPTO DE EMPRESA, LO QUE A CONTINUACIÓN HAREMOS.

4.1.1.- CONCEPTO DE EMPRESA, DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO.

EMPECEMOS POR DELIMITAR, DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO EL CONCEPTO DE EMPRESA, SEGÚN EL MAESTRO FELIPE DE J. TENA, EL CONCEPTO JURÍDICO DE EMPRESA ES MÁS AMPLIO QUE EL ECONÓMICO Y ASÍ LO DEFINE. "LA NOCIÓN JURÍDICA SE CARACTERIZA PROPIA Y VERDADERAMENTE, POR LA PRESENCIA DEL FACTOR TRABAJO, PERO NO POR CUALQUIER GÉNERO DE TRABAJO COMO LO ENTIENDE LA CIENCIA ECONÓMICA, SINO POR EL TRABAJO AJENO QUE REALIZAN QUIENES NO PARTICIPAN EN EL NEGOCIO EN CALIDAD DE DUEÑOS O EMPRESARIOS" (1).

(1) TENA, FELIPE DE J. "DERECHO MERCANTIL MEXICANO" -
PÁG. 114, TOMO I. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, -
1938

DE TAL FORMA QUE JURÍDICAMENTE PARA QUE SE CONSIDERE EMPRESA A UNA INSTITUCIÓN YA SEA COMERCIAL O INDUSTRIAL, DEBEN PRESTAR SUS SERVICIO EN ELLA PERSONAS QUE TENGAN LA CALIDAD DE TRABAJADORES.

4.1.2.- CONCEPTO DE EMPRESA, DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO.

"ES EL ORGANISMO QUE REALIZA LA COORDINACIÓN DE LOS FACTORES ECONÓMICOS DE LA PRODUCCIÓN" (2). DE ACUERDO A ESTE CONCEPTO, EL SÓLO HECHO DE QUE UNA PERSONA YA SEA FÍSICA O MORAL, REÚNA Y COORDINE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, UTILIZANDO CAPITAL, RECURSOS DE LA NATURALEZA, MANO DE OBRA, ETC. O ALGUNOS DE ELLOS TENIENDO COMO FINALIDAD OBTENER UNA REMUNERACIÓN A CAMBIO DE SATISFACER LAS NECESIDADES DE CONSUMO, HA FORMADO UNA EMPRESA.

DE LA ANTERIOR DEFINICIÓN CONCLUÍMOS LA DIFERENCIA CON LA DEFINICIÓN DE EMPRESA DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO, QUE AFIRMA QUE PARA QUE A LA INSTITUCIÓN SE LE DENOMINE EMPRESA, DEBEN FORMAR PARTE DE ELLA PERSONAS CON LA CALIDAD DE TRABAJADORES.

4.1.3.- EL SINDICATO DE EMPRESA, FRENTE AL SINDICATO GREMIAL E INDUSTRIAL.

----- AHORA BIEN, EL INTERÉS GENERAL GIRA EN TORNO DEL
(2) TENA, FELIPE DE J. OP. CIT. PÁG. 108

CONCEPTO DE SINDICATO DE EMPRESA, Y ESTÁ ESPECIFICADO EN LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 233 DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CARACTERIZÁNDOSE POR ESTAR "FORMADO POR UN GRUPO DE INDIVIDUOS DE VARIAS PROFESIONES, OFICIOS O ESPECIALIDADES, QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA".

NUESTRA LEY SEÑALA DENTRO DE LOS POSTULADOS DEL ARTÍCULO 233 DIFERENTES FORMAS DE SINDICACIÓN, Y PARA EL EFECTO SE CLASIFICAN EN SINDICATOS GREMIALES, DE EMPRESA, INDUSTRIALES, DE OFICIOS VARIOS Y NACIONALES DE INDUSTRIA.

ESTUDIAREMOS A GRANDES RASGOS EL SINDICATO GREMIAL Y EL DE INDUSTRIA FRENTE AL DE EMPRESA PARA EFECTO DE EXPLICAR EL CONCEPTO DEL SINDICATO DE EMPRESA.

LA FRACCIÓN PRIMERA DEL ARTÍCULO 233 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL SINDICATO GREMIAL NOS DICE: "SON GREMIALES LOS FORMADOS POR INDIVIDUOS DE UNA MISMA PROFESIÓN, OFICIO O ESPECIALIDAD". HACIENDO UNA BREVE REFERENCIA HISTÓRICA A ESTA CLASE DE SINDICATOS, PODEMOS DECIR QUE NACIÓ A CONSECUENCIA DE LA ORGANIZACIÓN CORPORATIVA, Y QUE FUÉ REALMENTE LA PRIMERA FORMA DE AGRUPACIÓN PROFESIONAL EN FORMA SINDICAL. ÉSTA CONFIGURACIÓN DEL SINDICATO PARECE SER LA FORMA MÁS NATURAL DE ASOCIACIÓN, YA QUE AGRUPA A LOS TRABAJADORES POR OFICIOS O PROFESIONES, INDEPENDIEMENTE DE LA EMPRESA O LUGAR EN DONDE

PRESTEN SUS SERVICIOS. ES NECESARIO EL NOTAR LA CARACTERÍSTICA QUE ANTERIORMENTE SE SEÑALA, PUES NOS SERVIRÁ PARA DIFERENCIAR ESTE TIPO DE SINDICATO CON EL DE EMPRESA.

EL ARTÍCULO 233 FRACCIÓN III DE LA LEY, NOS DICE: -
 "SON INDUSTRIALES LOS FORMADOS POR INDIVIDUOS DE VARIAS -
 PROFESIONES, OFICIOS O ESPECIALIDADES, QUE PRESTEN SUS SER -
 VICIOS EN DOS O MÁS EMPRESAS INDUSTRIALES". DE ESTA DE -
 FINICIÓN PODEMOS DEDUCIR LO SIGUIENTE: SE REQUIERE LA - -
 EXISTENCIA DE DOS O MÁS EMPRESAS, DE UN GRUPO DE MÁS DE 20
 MIEMBROS, DE INDIVIDUOS QUE DESEMPEÑEN ALGUNAS PROFESIÓN, -
 OFICIO O ESPECIALIDAD A ESAS EMPRESAS. ESTA FORMA DE SIN -
 DICACIÓN NOS SEÑALA EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA "EVITA -
 EL ESPÍRITU DE CASTAS QUE POSTULA EL SINDICATO GREMIAL, -
 PERO EN CAMBIO AISLA A LOS TRABAJADORES DE CADA NEGOCIA - -
 CIÓN" (3).

EL SINDICATO INDUSTRIAL PERMITE LA UNIÓN ENTRE TRA -
 BAJADORES DE VARIAS EMPRESAS, CON LA SOLA CONDICIÓN DE QUE
 DICHAS EMPRESAS PERTENEZCAN A UNA MISMA RAMA INDUSTRIAL. -
 UNA VEZ CONCENTRADAS LAS DEFINICIONES ANTERIORES, PASEMOS -
 AL ESTUDIO ESPECÍFICO DEL CONCEPTO DE SINDICATO DE EMPRE - -
 SA.

(3) DE LA CUEVA, MARIO. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" -
 PÁG. 411, TOMO II. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, -
 1961.

4.1.4.- DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE SINDICATO DE EMPRESA.

EN ESTE PUNTO TRATAREMOS DE DELIMITAR EL CONCEPTO - DE SINDICATO DE EMPRESA, COMPAGINANDO SU ESTUDIO PARA MA-- YOR COMPRENSIÓN CON LOS DEMÁS SINDICATOS. DECÍAMOS EN PÁ-- RRAFOS ANTERIORES QUE EL SINDICATO GREMIAL SUPONÍA LA IDEN-- TIDAD DE PROFESIONES, Y QUE EL INDUSTRIAL SUPONE LA PRESTA-- CIÓN DE UN SERVICIO PROFESIONAL, OFICIO O ESPECIALIDAD EN-- DOS O MÁS EMPRESAS DE UNA MISMA RAMA INDUSTRIAL. AHORA - BIEN A DIFERENCIA DEL SINDICATO GREMIAL, EL SINDICATO DE - EMPRESA SE CONFORMA CON EL DATO "TRABAJADOR" Y BASTA QUE - UNA PERSONA FÍSICA TENGA LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR PARA - QUE PUEDA ASOCIARSE CON LOS DEMÁS TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA, DIFERENCIÁNDOSE ASÍ - CONSEQUENTEMENTE DEL SINDICATO INDUSTRIAL.

4.2.- SU ALCANCE.

EN ESTE INCISO TRATAREMOS DE DELIMITAR EL ALCANCE - JURÍDICO, ECONÓMICO Y SOCIAL DEL SINDICATO DE EMPRESA.

4.2.1.- ALCANCE JURÍDICO.

EL SINDICATO DE EMPRESA TIENE CAPACIDAD JURÍDICA - PARA LA REALIZACIÓN DE TODOS LOS ACTOS QUE SEAN NECESA-- RIOS PARA LA CONSECUCIÓN DE SUS OBJETIVOS, AUNQUE COMO ES-- NATURAL LA LEY LE LIMITA SU CAPACIDAD, PROHIBIÉNDOLE LA -

REALIZACIÓN DE CIERTOS ACTOS QUE DESVIRTUARÍAN SU NATURALEZA Y LO HARÍAN INVADIR ESFERAS AJENAS COMO POR EJEMPLO - EL EJERCER LA PROFESIÓN DE COMERCIANTES CON ÁNIMO DE LUCRO Y EL ADQUIRIR MÁS BIENES INMUEBLES QUE LOS DESTINADOS INMEDIATA Y DIRECTAMENTE AL OBJETO DE SU INSTITUCIÓN, ETC. ARTÍCULOS 249, FRACCIÓN II Y 247. AUNADA A ESA CAPACIDAD JURÍDICA TIENE LA CAPACIDAD DE ESTAR PRESENTE EN JUICIO - COMO ACTOR O DEMANDADO, EN DEFENSA DE LOS INTERESES DEL SINDICATO, ARTÍCULO 460 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TIENE EL SINDICATO DE EMPRESA POR DERECHO PROPIO - LA FACULTAD DE CELEBRAR CON LOS REPRESENTANTES PATRONALES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. TAMBIÉN TIENE EL DERECHO DE ASOCIARSE Y ASÍ FORMAR CON OTROS SINDICATOS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, PUEDE EFECTUAR ACUERDOS DE SOLIDARIDAD Y APOYO NACIONALES E INTERNACIONALES CUANDO LOS JUZGUE PERTINENTES; TIENE EL DERECHO DE ESTAR PRESENTE EN JUICIOS POR DERECHO PROPIO PARA DEFENDER Y MEJORAR LOS DERECHOS E INTERESES YA SEA COLECTIVOS COMO INDIVIDUALES - DE TODOS Y CADA UNO DE LOS MIEMBROS, ASÍ COMO EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PACTOS CELEBRADOS CON LA EMPRESA. TIENE ADEMÁS LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TODOS SUS AGREMIA DOS, TANTO INDIVIDUALMENTE COMO EN LOS JUICIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

4.2.2. ALCANCE ECONÓMICO.

EL ALCANCE ECONÓMICO DEL SINDICATO DE EMPRESA ESTÁ DELIMITADO POR LA LEY, QUE EN SU ARTÍCULO 249 ASIENTA QUE LOS SINDICATOS NO PUEDEN EJERCER LA PROFESIÓN DE COMERCIANTES CON FINES DE LUCRO, Y EN EL CASO DE FORMAR COOPERATIVAS DE CONSUMO, SE MANEJARÁN CON EL ÚNICO FIN DE OBTENER BIENES DE CONSUMO TALES COMO ALIMENTOS Y VESTIDOS A UN PRECIO MÁS REDUCIDO QUE EN EL MERCADO, PARA EL BENEFICIO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO. LA LIMITACIÓN ANTERIOR NO ES SÓLO PARA EL SINDICATO DE EMPRESA SINO PARA TODAS LAS FORMAS DE SINDICATOS SEÑALADOS POR LA MISMA LEY.

EL SINDICATO DE EMPRESA EN COMPARACIÓN CON EL SINDICATO INDUSTRIAL Y EL NACIONAL DE INDUSTRIA, TIENE UN PODER ECONÓMICO MENOR A ÉSTOS, DEBIDO AL TAMAÑO QUE PUEDEN ADQUIRIR ESAS FORMAS DE SINDICATOS YA QUE SON NACIONALES Y PUEDEN CONTAR CON UN GRAN NÚMERO DE SECCIONES Y POR LO TANTO UN ELEVADO NÚMERO DE MIEMBROS.

OTRA LIMITACIÓN DE LA LEY AL ALCANCE ECONÓMICO DE LOS SINDICATOS ES CON RELACIÓN A QUE TIENEN DERECHO DE ADQUIRIR SÓLO LOS BIENES INMUEBLES QUE SEAN NECESARIOS PARA EL OBJETO DE LA ASOCIACIÓN DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 247.

LOS ANTERIORES PRECEPTOS DE LA LEY QUE LIMITAN EL ALCANCE ECONÓMICO DEL SINDICATO YA SEA DE EMPRESA O EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS TIENEN SU RAZÓN DE EXISTIR CON BASE EN QUE SI EL SINDICATO PUDIERA DEDICARSE A ACTIVIDADES COMERCIALES O INDUSTRIALES CON FINES DE LUCRO, PERDERÍA O SE ALEJARÍA DE SU FINALIDAD PRIMORDIAL DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, Y SE CONVERTIRÍA EN UN DESLEAL COMPETIDOR DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES Y DE LOS COMERCIANTES INDIVIDUALES.

OBTENCIÓN DE RECURSOS.- LOS RECURSOS ECONÓMICOS DEL SINDICATO DE EMPRESA PARA SU MANEJO ADMINISTRATIVO, SE OBTIENEN DE LAS CUOTAS QUE PAGARÁN SUS MIEMBROS Y QUE DEBEN ESTAR ESTIPULADAS EN LOS ESTATUTOS; DICHAS CUOTAS SE DEBERÁN DESCONTAR POR LOS PATRONES DE LOS SALARIOS DE LOS AGREMIADOS, Y DEBERÁN SER ENTREGADAS AL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO SI ASÍ SE PACTA EN EL CONTRATO COLECTIVO.

4.2.3.- ALCANCE SOCIAL.

EL ALCANCE SOCIAL DEL SINDICATO DE EMPRESA, ESTÁ LIGADO AL OBJETIVO DEL SINDICATO EN GENERAL, QUE ES EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE LOS INTERESES COMUNES DE LOS ASOCIADOS.

EDUCACIÓN Y CULTURA.- DENTRO DEL ALCANCE SOCIAL -
TENEMOS LA REALIZACIÓN DE CURSOS EDUCATIVOS Y DE CULTURA,-
A TRAVÉS DE CONFERENCIAS, LIBROS, FOLLETOS, REVISTAS, ETC.
Y SE PUEDEN CUBRIR DIVERSOS ASPECTOS TALES COMO CURSOS - -
TÉCNICOS SOBRE EL TRABAJO DE LOS ASOCIADOS, DE MEJORAMIENTO
CÍVICO Y MORAL, DE CULTURA EN GENERAL, ETC.

SERVICIOS DE AYUDA, PREVISIÓN SOCIAL Y DEPORTIVOS.-
DENTRO DE ESTE TIPO DE SERVICIOS, PUEDEN SER MUY AMPLIOS,-
YA QUE VARÍAN DE ACUERDO AL TAMAÑO E IMPORTANCIA DEL SINDI-
CATO. SE PUEDEN FORMAR COOPERATIVAS DE CONSUMO, CAJAS DE-
AHORRO, MUTUALIDADES, ETC. ASÍ COMO PROMOVER LOS DEPORTES-
ENTRE LOS MIEMBROS, FORMANDO EQUIPOS Y ORGANIZANDO COMPE--
TENCIAS DEPORTIVAS. EL ARTÍCULO 91 DE LA LEY, APRUEBA -
LOS DESCUENTOS DE LOS SALARIOS DE LOS ASOCIADOS PARA LOS -
FINES ANTERIORES.

4.3.- SU CONEXIÓN CON EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.

LA LEY NOS DEFINE EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA
EN SU ARTÍCULO 233 FRACCIÓN V COMO "AQUELLOS FORMADOS POR -
TRABAJADORES DE DIVERSAS PROFESIONES, OFICIOS O ESPECIALI--
DADES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS A UNA MISMA EMPRESA O A DI-
VERSAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL, ESTABLECIDAS -
EN UNO Y OTROS CASOS EN DOS O MÁS ENTIDADES FEDERATIVAS".

DE ACUERDO A LA FRACCIÓN ANTERIOR, CUANDO UNA EMPRESA ESTABLEZCA UNA O MÁS SUCURSALES O INSTITUCIONES FABRILES FUERA DE UNA MISMA ENTIDAD FEDERATIVA Y EL MISMO SINDICATO CONTRATE CON DICHAS SUCURSALES, ENTONCES PASARÁ A SER SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA Y SERÁ DE COMPETENCIA FEDERAL, PUES DEBERÁ REGISTRARSE ANTE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE ACUERDO AL ARTÍCULO 242 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; ESTE REGISTRO PRODUCE TAMBIÉN EFECTOS ANTE LAS AUTORIDADES LOCALES DEL TRABAJO.

CADA INSTITUCIÓN FABRIL O SUCURSAL TENDRÁ UNA SECCIÓN Y TODAS LAS SECCIONES DEBERÁN TOMAR PARTE A TRAVÉS DE SUS REPRESENTANTES, ES DECIR, DE SUS COMITÉS EJECUTIVOS EN CONVENCIONES NACIONALES, QUE SE REALIZARÁN EN EL PLAZO QUE INDIQUEN LOS ESTATUTOS.

REALMENTE CUANDO SUCEDE ESE CAMBIO DE SINDICATO DE EMPRESA A NACIONAL DE INDUSTRIA, EL SINDICATO SIGUE SIENDO EL MISMO, Y SÓLO CAMBIARÁ SU ESTRUCTURA EN RELACIÓN AL NÚMERO DE NUEVAS SECCIONES QUE SE FORMEN EN CADA NUEVA INSTITUCIÓN O SUCURSAL DE LA EMPRESA; SUS OBJETIVOS PRINCIPALES NO CAMBIAN.

4.4.- VENTAJAS DEL SINDICATO DE EMPRESA.

1).- EL SINDICATO DE EMPRESA EVITA EL ESPÍRITU DE

CASTAS DEL SINDICATO GREMIAL, YA QUE LA DIVISIÓN POR PROFESIONES DE ESTE ÚLTIMO SUPONE CIERTA JERARQUIZACIÓN DE LOS MISMOS Y LOS SINDICATOS DE MAYOR CATEGORÍA TIENDEN A UNIRSE AL EMPRESARIO YA QUE OBTIENEN MAYORES BENEFICIOS QUE LAS ASOCIACIONES DE MENOR GRADO. EL SINDICATO DE EMPRESA SÓLO BUSCA LA IGUALDAD Y LLEGA A SUPONER POR ENCIMA LOS INTERESES DE LA COMUNIDAD OBRERA SOBRE LOS INTERESES DE LA PROFESIÓN Y AÚN DE CADA INDIVIDUO.

2).- EL SINDICATO DE EMPRESA SE CONFORMA CON EL HECHO DE QUE UNA PERSONA SEA TRABAJADOR PARA QUE PUEDA SER MIEMBRO DE LA ASOCIACIÓN, A DIFERENCIA DEL SINDICATO GREMIAL QUE SE TRATA DE UNA UNIÓN DENTRO DE UNA PROFESIÓN U OFICIO. ENTONCES SU CREACIÓN ES MÁS FACTIBLE YA QUE SUPONE COMO REQUISITO SOLAMENTE EL QUE SUS MIEMBROS TENGAN SÓLO LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR, SIEMPRE Y CUANDO TRABAJEN CON EL MISMO PATRÓN O EMPRESA. DE AQUÍ QUE DA MÁS IMPORTANCIA A LOS INTERESES DEL HOMBRE SOBRE LOS INTERESES DE LA PROFESIÓN.

3).- UNA VENTAJA DEL SINDICATO DE EMPRESA SOBRE EL SINDICATO INDUSTRIAL, SE PRESENTA CUANDO EXISTEN PROBLEMAS PARTICULARES EN UNA EMPRESA Y EN OCASIONES SE RESUELVEN MEJOR POR LOS DIRECTAMENTE INTERESADOS, YA QUE NO AFECTAN A OTRAS UNIDADES, EN CAMBIO EN EL SINDICATO INDUSTRIAL O EN EL GREMIAL, SE TIENEN QUE CONOCER LOS PROBLEMAS DE

CADA UNA DE SUS SECCIONES, Y ESTO A VECES SE TRADUCE EN DES
VENTAJA.

4).- EL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
NOS DICE: "LOS INDIVIDUOS OBLIGADOS POR UN CONTRATO COLECT
TIVO PUEDEN EJERCITAR LAS ACCIONES QUE NACEN DEL MISMO, -
PARA EXIGIR SU CUMPLIMIENTO Y DAÑOS Y PERJUICIOS, EN SU -
CASO, CONTRA OTROS INDIVIDUOS O SINDICATOS OBLIGADOS EN EL
CONTRATO, SIEMPRE QUE SU FALTA DE CUMPLIMIENTO LES OCASIO-
NE UN PERJUICIO INDIVIDUAL" ESTA ES UNA VENTAJA DEL SINDII
CATO EN SUS DIVERSAS MODALIDADES O TIPOS SOBRE LOS INDIVI-
DUOS TRABAJADORES QUE NO ESTÉN SINDICALIZADOS.

4.5.- DESVENTAJAS DEL SINDICATO DE EMPRESA.

1).- EL SINDICATO DE EMPRESA DE ACUERDO A LA LEY, -
SÓLO PUEDE EXISTIR EN UNA SOLA EMPRESA Y POR LO TANTO NO -
SIEMPRE SE LLEGA A TENER EN EMPRESAS PEQUEÑAS EL NÚMERO MÍ-
NIMO DE MIEMBROS QUE MARCA LA LEY, PARA PODER LLEGAR A CONS-
TITUÍRSE, ENTONCES ESTO ES UNA LIMITACIÓN Y DESVENTAJA PARA
ESTE TIPO DE SINDICATOS A DIFERENCIA DEL SINDICATO GREMIAL-
POR EJEMPLO, QUE PUEDE CONSTITUÍRSE POR INDIVIDUOS DE UNA -
MISMA PROFESIÓN, OFICIO O ESPECIALIDAD SIN IMPORTAR LA PER-
SONA YA SEA FÍSICA O MORAL A LA CUAL PRESTAN SUS SERVICIOS.

2).- POR LA MISMA RAZÓN ANTERIOR AL SÓLO PODER CONS-
TITUIRSE EN UNA SOLA EMPRESA, ES COMÚN QUE EL NÚMERO DE - -
MIEMBROS NO SEA LO SUFICIENTEMENTE GRANDE QUE LLEGUE A TE--
NER FUERZA EL SINDICATO, Y ES COMÚN QUE LOS SINDICATOS PE--
QUEÑOS Y MEDIANOS SE ADHIERAN A FEDERACIONES Y CONFEDERA---
CIONES DE SINDICATOS.

3).- AL EXISTIR EN UN SINDICATO DE EMPRESA DIFEREN-
TES TRABAJOS Y OFICIOS ENTRE SUS MIEMBROS, ES FACTIBLE EL -
QUE HAYA UN DESCONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS DIRIGENTES DE--
LOS DIVERSOS PROBLEMAS SINDICALES QUE SE PRESENTAN A ALGU--
NOS DE SUS MIEMBROS, POR ESA DIVERSIDAD DE OFICIOS Y PROFE-
SIONES, DE AHÍ QUE NO SIEMPRE SE SOLUCIONAN DE UNA MANERA -
SATISFACTORIA.

4).- EL HECHO DE NO TENER IDENTIDAD DE TRABAJOS Y -
OFICIOS, PROPICIA QUE AL MOMENTO DE CELEBRAR LA CONTRATA- -
CIÓN COLECTIVA, BUSQUEN LOS DIRIGENTES DEL SINDICATO EL BE-
NEFICIO PERSONAL EN SUS PROPIOS TRABAJOS, YA QUE ÉSTOS SON-
LOS QUE CELEBRAN LAS PLÁTICAS DE CONTRATACIÓN CON LOS RE- -
PRESENTANTES DE LA EMPRESA.

4.6.- ORIGEN DEL SINDICATO DE EMPRESA.

EL SINDICATO DE EMPRESA TUVO SU ORIGEN AL EXPEDIRSE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EL AÑO DE 1931. DE ACUERDO A -

EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, "EL PRINCIPIO ADOPTADO POR LA LEY DE FORMAS VARIAS DE SINDICACIÓN NOS PARECE CONVENIENTE, PORQUE CREEMOS NO DEBE AHERROJARSE LA REALIDAD DENTRO DE -- UN SÓLO MARCO; PERO TAMPOCO ES ÚTIL LA LIBERTAD ABSOLUTA, - PUES LA REALIDAD SOCIAL HA DE TOMAR FORMAS DETERMINADAS, - PREVISTAS O RECOGIDAS POR EL DERECHO POSITIVO, Y LO CIERTO - ES QUE NUESTRA LEY, Y EN ESTO DEMOSTRÓ GRAN SABIDURÍA, SUPO RECOGER LAS DISTINTAS FORMAS DE SINDICACIÓN QUE SE PRACTICABAN EN MÉXICO" (4).

ATENDIENDO AL ANTERIOR CRITERIO VEMOS QUE FUÉ PROVECHOSO EL QUE SE DETERMINARAN VARIAS FORMAS ESPECÍFICAS DE SINDICACIÓN, Y EL SINDICATO DE EMPRESA VINO A CUBRIR UNA GRAN NECESIDAD YA QUE DENTRO DE LAS EMPRESAS AL PODER UNIFICARSE LOS TRABAJADORES BAJO UNA FORMA ESPECÍFICA DE SINDICACIÓN PUEDEN ÉSTOS PUGNAR POR EL MEJORAMIENTO DE SUS INTERESES Y DERECHOS, AL MISMO TIEMPO QUE SE DA UN MEJOR ENTENDIMIENTO ENTRE SINDICATO Y EMPRESA POR ESTAR EN CONTACTO CONSTANTE Y CONOCER ASÍ MÁS A FONDO LOS PROBLEMAS Y REALIDADES QUE SURGEN.

4.7.- SUS ORGANOS DE AUTORIDAD Y SUS FUNCIONES.

LOS ÓRGANOS DE AUTORIDAD PARA EL SINDICATO DE EMPRESA SON LA ASAMBLEA GENERAL Y EL COMITÉ EJECUTIVO O DIRECTIVA DEL SINDICATO. LA ASAMBLEA GENERAL ES EL ÓRGANO SUPREMO DE AUTORIDAD Y PUEDE SER ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA.

 (4) DE LA CUEVA, MARIO. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" - TOMO II, PÁG. 410. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1961.

4.7.1.- ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA.

NO NOS SEÑALA LA LEY LA ÉPOCA DE CELEBRACIÓN DE DICHAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y SÓLO NOS DICE QUE DEBE INCLUIRSE EN LOS ESTATUTOS LA FECHA DE CELEBRACIÓN Y EN LA REALIDAD ES COMÚN EL QUE SE LLEVEN A CABO LAS ASAMBLEAS CADA -- QUINCE DÍAS O CADA MES, FIJÁNDOSE UN DÍA EN PARTICULAR PARA EL EFECTO. ASÍ MISMO DEBERÁ INDICARSE DENTRO DE LOS ESTATUTOS EL LUGAR DE CELEBRACIÓN DE DICHAS ASAMBLEAS Y AL CONVOCAR DEBERÁ DARSE A CONOCER LA ORDEN DEL DÍA EN LA REUNIÓN.

4.7.2.- ASAMBLEAS GENERALES EXTRAORDINARIAS.

ESTAS ASAMBLEAS SE VERIFICAN CUANDO A JUICIO DEL COMITÉ EJECUTIVO SEA NECESARIO LLEVARLAS A CABO, LA LEY SÓLO PREVIO LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS, ASÍ QUE LAS EXTRAORDINARIAS DEBEN TAMBIÉN ESTAR INCLUIDAS DENTRO DE LOS ESTATUTOS, SEÑALÁNDOSE LA OCASIÓN, ÉPOCA, Y LA FORMA DE CELEBRARSE.

LAS ASAMBLEAS EXTRAORDINARIAS ESTÁN SUJETAS A LO ESTABLECIDO PARA LAS ORDINARIAS, EXCEPTO QUE EN ELLAS SÓLO SE TRATA EL ASUNTO O ASUNTOS SEÑALADOS EN LA CONVOCATORIA, SIN DARSE LECTURA DEL ACTA DE LA ANTERIOR ASAMBLEA ORDINARIA, Y TAMBIÉN PUEDEN DIFERENCIARSE EN CUANTO AL QUÓRUM Y

EN RELACIÓN A LA MAYORÍA NECESARIA DE ASISTENCIA DE MIEMBROS, PARA QUE SE LLEVEN A CABO LAS DELIBERACIONES CON VALIDEZ.

4.7.3.- REGLAMENTO DE LAS ASAMBLEAS.

ESTE REGLAMENTO VA DETALLADO DENTRO DE LOS ESTATUTOS E INCLUYE POR LO GENERAL LO SIGUIENTE: EL SECRETARIO-GENERAL DEL SINDICATO DEBERÁ PEDIR A LA ASAMBLEA, QUE SEÑALE A UN DETERMINADO NÚMERO DE CANDIDATOS, PARA QUE DE AHÍ-A TRAVÉS DE UNA VOTACIÓN, SE NOMBRE UN PRESIDENTE DE DEBATES, EL CUAL DARÁ LECTURA A LA ORDEN DEL DÍA.

EN LA PRÁCTICA ES COMÚN QUE LA ORDEN DEL DÍA DE LAS ASAMBLEAS CONTENGA LO SIGUIENTE:

- A).- LISTA DE ASISTENCIA.
- B).- LECTURA Y DISCUSIÓN DEL ACTA DE LA ASAMBLEA ANTERIOR.
- C).- LECTURA DE LA CORRESPONDENCIA.
- D).- INFORME DEL COMITÉ EJECUTIVO, Y DE LAS COMISIONES ESPECIALES.
- E).- ASUNTOS GENERALES, Y
- F).- LISTA DE LOS QUE SE ENCUENTREN PRESENTES EN EL RECINTO EN DONDE SE EFECTÚE LA ASAMBLEA.

CUANDO SE PONE A DISCUSIÓN UN ASUNTO, EL PRESIDENTE DE DEBATES DEBERÁ SEÑALAR UN DETERMINADO NÚMERO DE ORADORES EN PRO DEL ASUNTO, ASÍ COMO A UN NÚMERO DE ORADORES EN CONTRA, Y YA CUANDO ÉL CREA QUE SE HA AGOTADO EL TEMA, CONSULTARÁ A LA ASAMBLEA SOBRE SI CONSIDERA QUE EL ASUNTO ESTÁ SUFICIENTEMENTE DISCUTIDO PARA PASARLO A VOTACIÓN, EN CASO NEGATIVO DEBERÁ PROCEDER EN LA MISMA FORMA ANTERIOR HASTA QUE ESTÉ AGOTADO EL TEMA, YA TERMINADO ÉSTE, SE PASA EL ASUNTO A VOTACIÓN GENERAL.

LA ANTERIOR EXPLICACIÓN DE REALIZAR LOS DEBATES Y LA VOTACIÓN ES UNA DE LAS FORMAS MÁS COMÚNES EN QUE SE LLEVA A CABO, TENIENDO POCAS VARIANTES DE UN SINDICATO A OTRO.

EL PRESIDENTE DE DEBATES PUEDE RETIRAR EL USO DE LA PALABRA POR LO GENERAL EN LOS CASOS SIGUIENTES:

A).- CUANDO EL ORADOR SE EXPRESE EN FORMA INSULTANTE EN CONTRA DE ALGUNO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, DE LOS REPRESENTANTES, O DE LA ORGANIZACIÓN.

B).- CUANDO SE HAGA ALUSIÓN A LOS HECHOS DE LA VIDA PRIVADA DE LOS SINDICALIZADOS.

C).- CUANDO ESE MIEMBRO SE ENCUENTRE EN ESTADO DE EBRIEDAD.

EL PRESIDENTE DE DEBATES TAMBIÉN TIENE AUTORIDAD PARA HACER QUE LOS MIEMBROS QUE NO OBEDECEN LA DISPOSICIÓN DE GUARDAR EL ORDEN AL TRATAR Y DISCUTIR LOS ASUNTOS, SEAN DESALOJADOS DEL RECINTO DE LA ASAMBLEA, ESTO SIN PERJUICIO DE IMPONERLES LA SANCIÓN QUE CORRESPONDA.

LO ANTERIOR ES EN CUANTO AL REGLAMENTO DE LAS ASAMBLEAS Y LO QUE SE INCLUYE POR LO COMÚN EN LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA.

4.7.4.- QUÓRUM.

ES NECESARIO EL QUE SE ESTIPULE EN LOS ESTATUTOS EL QUÓRUM, Y LA CANTIDAD MÍNIMA DE MIEMBROS, PARA QUE SEAN VÁLIDAS LAS DELIBERACIONES DE LAS ASAMBLEAS, YA SEAN GENERALES O EXTRAORDINARIAS. DE ACUERDO AL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA "EL PRINCIPIO GENERAL QUE PUEDE PROponERSE ES EL SIGUIENTE: SALVO DISPOSICIÓN EN CONTRARIO, EL QUÓRUM DE ASISTENCIA ES MÁS DEL CINCUENTA POR CIENTO DE LOS SOCIOS EN LA PRIMERA CITACIÓN Y EL NÚMERO QUE CONCURRA PARA LA SEGUNDA, Y EN LO TOCANTE AL QUÓRUM DE VOTACIÓN, LA SIMPLEMAYORÍA ENTRE LOS PRESENTES" (5).

(5) DE LA CUEVA, MARIO. OP. CIT. PÁG. 445.

EL ANTERIOR CRITERIO ES EL QUE MÁS USO TIENE EN --
LA REALIDAD, YA QUE LA MAYORÍA DE LOS SINDICATOS SEÑALAN --
COMO QUÓRUM EL CINCUENTA POR CIENTO DE LOS MIEMBROS MÁS --
UNO.

4.7.5.- FACULTADES Y FUNCIONES DE LA ASAMBLEA.

DENTRO DE LAS FACULTADES Y FUNCIONES DE LA ASAMBLEA,
ÉSTA COMO ÓRGANO SUPREMO, TIENE LAS MÁS AMPLIAS, COMENTARE--
MOS LAS QUE HA PREVISTO LA LEY SOLAMENTE.

A).- LA DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE LA DIRECTIVA O --
COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO. (ARTÍCULO 242 FRACCIÓN II
Y EN EL ARTÍCULO 248 FRACCIÓN II).

B).- EL ARTÍCULO 250 DE LA LEY SEÑALA LA OBLIGA--
CIÓN DE LA DIRECTIVA O COMITÉ EJECUTIVO, DE RENDIR CUEN--
TAS POR LO MENOS DOS VECES AL AÑO A LA ASAMBLEA GENERAL Y
ÉSTA DEBERÁ DAR SU APROBACIÓN.

C).- LA EXPULSIÓN DE LOS SOCIOS, PARA LO QUE SE RE--
QUIERE LA APROBACIÓN DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE SUS --
MIEMBROS, DE AHÍ SE DESPRENDE OTRA FACULTAD DE LA ASAMBLEA
GENERAL. (ART. 246, FRACCIÓN VII).

d).- LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO TAMBIÉN ES FACULTAD DE LA ASAMBLEA GENERAL, COMO LO VIMOS EN LA CAPÍTULO - TERCERO EN EL INCISO 3.7.

4.7.6.- LA DIRECTIVA O COMITÉ EJECUTIVO.

EL ÓRGANO REPRESENTATIVO DE LOS SINDICATOS ES LA DIRECTIVA, PUES TIENE A SU CARGO LA ADMINISTRACIÓN Y LA EJECUCIÓN DE LOS ACUERDOS DE LA ASAMBLEA.

LA DIRECTIVA SE PUEDE FORMAR LIBREMENTE YA QUE LA LEY NO ESTABLECE LA MANERA DE INTEGRARLA. LA COSTUMBRE SE HA INCLINADO POR UN COMITÉ, EL CUAL ESTÁ PRESIDIDO POR UN SECRETARIO GENERAL, UN TESORERO Y OTROS MÁS QUE TIENEN A SU CARGO DIVERSAS FUNCIONES; EL NÚMERO DE SECRETARIOS VARÍA DE ACUERDO AL TAMAÑO E IMPORTANCIA DEL SINDICATO Y DE LAS FUNCIONES QUE SE LLEVEN A CABO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

4.7.7.- RESPONSABILIDAD DE LA DIRECTIVA.

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECTIVA ES EL SECRETARIO GENERAL, SEGÚN EL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE NOS DICE "LA REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO SERÁ EJERCIDA POR EL PRESIDENTE DE SU DIRECTIVA O COMITÉ, O POR LA PERSONA QUE AQUÉLLA O ÉSTE DESIGNEN".

LA RESPONSABILIDAD ANTE LA ASOCIACIÓN ES DE LA DIRECTIVA, DE ACUERDO CON LOS ARTÍCULOS 250 Y 251 DE LA LEY, DE LOS CUALES EL PRIMERO NOS MARCA LA OBLIGACIÓN DE LA DIRECTIVA DE RENDIR CUENTAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS A LA ASAMBLEA GENERAL, Y EL ARTÍCULO 251 NOS DICE: - "LA DIRECTIVA SERÁ RESPONSABLE PARA CON EL SINDICATO Y TERCERAS PERSONAS, EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE LO SON LOS MANDATARIOS EN EL DERECHO COMÚN". DE AQUÍ TAMBIÉN CONCLUYE EL LICENCIADO CASTORENA, "EL QUE LA DIRECTIVA ES IGUALMENTE RESPONSABLE ANTE TERCERAS PERSONAS EN LOS MISMOS TÉRMINOS DE LA GENERAL DE LOS MANDATARIOS" (6), FUNDÁNDOSE EN EL ARTÍCULO 252 DE LA LEY "LAS OBLIGACIONES CONTRAÍDAS POR LA DIRECTIVA DE UN SINDICATO OBLIGAN A ÉSTA CIVILMENTE, SIEMPRE QUE AQUÉLLA OBRE DENTRO DE SUS FACULTADES", O SEA QUE ES RESPONSABLE FRENTE A TERCERAS PERSONAS Y FRENTE AL SINDICATO.

4.7.8.- FUNCIONES DE LA DIRECTIVA.

LA DIRECTIVA TIENE SUS FUNCIONES EN DOS SENTIDOS, EN PROBLEMAS DE DERECHO LABORAL Y EN ASUNTOS DE DERECHO PRIVADO.

(6) CASTORENA, J. JESUS. "MANUAL DE DERECHO OBRERO" - CUARTA EDICIÓN. PÁG. 254. EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, - 1964.

DENTRO DE LOS PRIMEROS TENEMOS, LA CELEBRACIÓN DEL -
CONTRATO COLECTIVO, LA DEFENSA Y REPRESENTACIÓN DE SUS MIEM-
BROS FRENTE A LA EMPRESA, ETC.

EN CUANTO A LOS ASUNTOS DE DERECHO PRIVADO, REALIZA-
LA DIRECTIVA CONTRATOS DE DERECHO COMÚN, TALES COMO COMPRA-
VENTAS, ARRENDAMIENTOS, CONTRATACIÓN DE SERVICIOS, ETC.

4.7.9.- FUNCIONES DE LOS DIFERENTES SECRETARIOS DE LA DIRECTIVA Y SUS OBLIGACIONES.

LAS SIGUIENTES FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LOS DIFE-
RENTES MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO EN UN SINDICATO DE -
EMPRESA SE OBTUVIERON DE VARIOS ESTATUTOS DE SINDICATOS DE-
EMPRESA.

4.7.9.1.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO GENERAL.

1).- REPRESENTAR AL SINDICATO DE ACUERDO CON LA -
LEY Y CON LOS ESTATUTOS, ANTE LA EMPRESA O SUS REPRESEN- -
TANTES, ANTE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS O JUDICIALES-
Y ANTE LAS REPRESENTACIONES OBRERAS AFINES.

2).- CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LOS ESTATUTOS Y DE--
MÁS REGLAMENTOS DEL SINDICATO.

3).- CITAR A ASAMBLEAS GENERALES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, Y A LAS JUNTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DEL COMITÉ EJECUTIVO Y COMISIONES, FIRMANDO LA CONVOCATORIA CUANDO ÉSTA SEA POR ESCRITO EN UNIÓN DEL SECRETARIO DEL INTERIOR.

4).- FIRMAR EN NOMBRE DEL COMITÉ EJECUTIVO Y CON EL SECRETARIO QUE CORRESPONDA SEGÚN EL CASO, LA CORRESPONDENCIA QUE EXPIDA EL SINDICATO; NINGÚN DOCUMENTO TENDRÁ VALIDEZ SI NO ESTÁ FIRMADO POR EL SECRETARIO GENERAL O POR EL DEL INTERIOR, CUANDO ÉSTE LO SUSTITUYA EN SUS FUNCIONES. ADEMÁS DEBE REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DEL PAGO DE TESORERÍA.

5).- VIGILAR EL EXACTO CUMPLIMIENTO DEL DESPACHO DE LOS NEGOCIOS DE LAS DIVERSAS SECRETARÍAS Y DE LAS COMISIONES, PROCURANDO QUE SE CUMPLA CON TODO LO DISPUESTO EN LOS ESTATUTOS Y CON LOS ACUERDOS DE LA ASAMBLEA, INFORMANDO A ÉSTA DE LAS IRREGULARIDADES QUE NOTARE Y QUE POR SÍ MISMO NO HAYA PODIDO CORREGIR.

6).- NOMBRAR EN CASOS URGENTES, LAS COMISIONES QUE NO HAYAN SIDO NOMBRADAS EN ASAMBLEA GENERAL, INFORMANDO EN SU OPORTUNIDAD A ÉSTA DEL NOMBRAMIENTO HECHO, Y DEL RESULTADO DE LAS GESTIONES HECHAS POR ESAS COMISIONES.

7).- ESTAR PRESENTE EN TODAS LAS ÁSAMBLEAS GENERALES Y JUNTAS DE COMITÉ EJECUTIVO QUE SE CELEBREN, REDACTAR EL ORDEN DEL DÍA DE LAS MISMAS, Y PEDIR QUE SE NOMBRE UN DIRECTOR DE DEBATES PARA QUE PRESIDA LA ÁSAMBLEA.

8).- DEBERÁ RENDIR UN INFORME GENERAL DE TODOS LOS TRABAJOS LLEVADOS A CABO POR EL COMITÉ EJECUTIVO Y LAS DISTINTAS COMISIONES DURANTE SUS FUNCIONES Y PRESENTAR ESE INFORME GENERAL CUANDO ENTREGUE SU SECRETARÍA.

9).- HACER ENTREGA DEL DEPARTAMENTO A SU CARGO AL NUEVO SECRETARIO GENERAL ELECTO, INFORMÁNDOLE AMPLIAMENTE DE TODOS LOS ASUNTOS PENDIENTES, PARA QUE SE PUEDA DAR EL TRÁMITE DEBIDO A CADA ASUNTO; DE ESTA ENTREGA SE LEVANTARÁ UN ACTA QUE DEBERÁN FIRMAR LOS SECRETARIOS ENTRANTE Y SALIENTE, DANDO FÉ EL INTERVENTOR NOMBRADO PARA EL EFECTO.

10).- DAR AVISO EN SU OPORTUNIDAD A LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES DEL CAMBIO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO.

11).- EL SECRETARIO GENERAL POR NINGÚN MOTIVO AUTORIZARÁ GASTOS EXTRAORDINARIOS SIN EL ACUERDO PREVIO DE LA ÁSAMBLEA.

12).- EN TODAS LAS FALTAS TEMPORALES DEL SECRETARIO GENERAL SERÁ SUSTITUIDO POR EL SECRETARIO DEL INTERIOR CON TODAS LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES INHERENTES A DICHO CARGO, SIEMPRE QUE ÉSTE NO PASE DEL TIEMPO MARCADO POR LOS ESTATUTOS, EN CUYO CASO LA ASAMBLEA DETERMINARÁ LO CONDUCTENTE.

4.7.9.2.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DEL INTERIOR.

1).- SERÁ EL CONTADOR DEL SINDICATO, Y LLEVARÁ LA CONTABILIDAD DEL MISMO DE UNA MANERA CLARA Y PRECISA, EN LA FORMA QUE FIJAN LOS ESTATUTOS, FIRMANDO CON TAL CARÁCTER JUNTO CON EL TESORERO TODOS LOS DOCUMENTOS DE COBRO.

2).- LLEVARÁ UN LIBRO DE CUENTA CORRIENTE PARA CONOCER LA SITUACIÓN DE CADA MIEMBRO CON RELACIÓN A LAS CUOTAS, DÁNDOLO A CONOCER MENSUALMENTE A LA ASAMBLEA.

3).- DESPACHARÁ Y FIRMARÁ EN UNIÓN DEL SECRETARIO GENERAL TODA LA CORRESPONDENCIA Y DOCUMENTACIÓN A SU CARGO, CON EXCEPCIÓN DE LA CORRESPONDENCIA QUE SEA DESTINADA A LUGARES FUERA DE LA CIUDAD EN QUE ESTÉ DOMICILIADO EL SINDICATO, YA QUE ÉSTA CORRESPONDENCIA SERÁ FIRMADA POR EL SECRETARIO DEL EXTERIOR.

4).- CONCURRIRÁ DIARIAMENTE A LA SECRETARÍA DEL -
SINDICATO PARA CONOCER DE LOS ASUNTOS QUE SE PRESENTEN, -
DÁNDOLES RESOLUCIÓN DE ACUERDO CON LO QUE PREVIENEN LOS ES
TATUTOS.

5).- PASARÁ LISTA DE ASISTENCIA EN LAS ASAMBLEAS -
GENERALES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.

6).- FIRMARÁ EN UNIÓN DEL SECRETARIO GENERAL TODAS
LAS CUENTAS QUE DEBA PAGAR EL TESORERO.

7).- FIRMARÁ EN UNIÓN DEL TESORERO TODOS LOS BALAN
CES QUE DEBAN SER PRESENTADOS A LA ASAMBLEA.

8).- DEBERÁ GUARDAR LOS SELLOS DE LA ASOCIACIÓN -
DE CUYA CONSERVACIÓN SERÁ EL INMEDIATO RESPONSABLE.

9).- FACILITARÁ A LOS ASOCIADOS TODOS LOS INFORMES
QUE SE LE PIDAN.

10).- DEBERÁ FIJAR EN LUGARES VISIBLES DEL LOCAL SO
CIAL DEL SINDICATO, LAS LISTAS DE LOS MIEMBROS DADOS DE -
BAJA PARA CONOCIMIENTO DEL RESTO DE LOS MIEMBROS DEL SINDI
CATO.

11).- TENDRÁ BAJO SU CUSTODIA E INMEDIATA RESPONSA
BILIDAD LOS ESQUELETOS O FORMAS DE FONDO DE DEFUNCIÓN, DE

LAS CUALES LLEVARÁ UN LIBRO DE REGISTRO EN EL QUE CONSTARÁ EL NOMBRE DE LA PERSONA O PERSONAS BENEFICIARIAS, FECHA - EN QUE ÉSTE HAYA SIDO DEPOSITADO, ASÍ COMO EL NÚMERO DE - REGISTRO CORRESPONDIENTE.

12).- DEBERÁ TENER A SU CARGO EL ARCHIVO DE LAS - CUENTAS INTERIORES DEL SINDICATO, DE CUYO ENGLOSAMIENTO, - CONSERVACIÓN Y RESGUARDO SERÁ EL ÚNICO RESPONSABLE.

13).- ASISTIRÁ AL IGUAL QUE LOS DEMÁS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO A TODAS LAS ÁSAMBLEAS QUE CELEBRA EL SINDICATO, Y EN CASO DE FALTA DE ASISTENCIA DEL SECRETARIO - GENERAL, LO SUSTITUIRÁ EN LAS APERTURAS DE LA ÁSAMBLEA COMO LO DISPONEN LOS ESTATUTOS.

14).- SUSTITUIRÁ AL SECRETARIO GENERAL EN LAS FALTAS TEMPORALES DE ÉSTE CON LAS ATRIBUCIONES INHERENTES A - SU CARGO.

15).- DARÁ CUENTA EN SU OPORTUNIDAD AL SECRETARIO - QUE LO SUSTITUYA DE LOS ASUNTOS PENDIENTES, Y HARÁ ENTREGA DEL ARCHIVO A SU CUIDADO, FIRMANDO EL ÁCTA CORRESPONDIENTE.

4.7.9.3.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL
SECRETARIO TESORERO.

1).- TENDRÁ EN SU PODER Y BAJO SU RESPONSABILIDAD -

LOS FONDOS DE LA ASOCIACIÓN Y PROCURAR QUE LA APLICACIÓN -
DE LOS INGRESOS, SEA EN BENEFICIO EXCLUSIVO DEL SINDICATO.

2).- DEBERÁ EXTENDER Y FIRMAR TODOS LOS RECIBOS POR
CONCEPTO DE SUBVENCIONES, Y EN GENERAL EN TODOS AQUELLOS -
CASOS EN QUE EL SINDICATO RECIBA DINERO POR CUALQUIER CON--
CEPTO.

3).- LLEVARÁ UN LIBRO DIARIO Y UNO DE CAJA, EN LOS
QUE ASENTARÁ CON TODA CLARIDAD EL MOVIMIENTO HABIDO, TE--
NIÉNDOLOS SIEMPRE AL CORRIENTE.

4).- PRESENTARÁ MENSUALMENTE A LA ASAMBLEA, UN -
BALANCE DE LOS ACTIVOS Y PASIVOS DEL SINDICATO POR ESCRITO
PARA QUE SE LEA EN LA MISMA, ANTES DE QUE PASE A LA COMI--
SIÓN DE HACIENDA PARA SU REVISIÓN. EL BALANCE IRÁ FIRMADO
POR ÉL Y POR EL SECRETARIO DEL INTERIOR, Y DE ESOS BALAN--
CES UNA VEZ FIRMADOS, SERÁ RESPONSABLE DE SU ENGLOSAMIENTO
Y CONSERVACIÓN.

5).- FIRMARÁ EN UNIÓN DEL SECRETARIO GENERAL, TO--
DA LA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON EL MOVIMIENTO DE VALO--
RES ENCOMENDADOS A SU CARGO.

6).- FACILITARÁ AL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE -
HACIENDA Y A SUS VOCALES, EL EXAMEN DE CUENTAS DEL LIBRO -
DE CAJA, LOS BALANCES Y DEMÁS DOCUMENTOS PARA SU REVISIÓN.

7).- ASISTIRÁ A TODAS LAS ÁSAMBLEAS TANTO ORDINA--
RIAS COMO EXTRAORDINARIAS, ASÍ COMO A TODAS LAS JUNTAS DEL
COMITÉ EJECUTIVO Y DE LAS COMISIONES, PARA PODER PROPORCION
AR TODOS LOS INFORMES QUE EN LAS MISMAS SE NECESITEN RELA
CIONADOS CON EL DEPARTAMENTO A SU CARGO.

8).- PARA EXTRAER LOS FONDOS DE LA ASOCIACIÓN O -
PARTE DE ELLOS DEL LUGAR EN QUE ESTÉN DEPOSITADOS, ES RE--
QUISITO INDISPENSABLE EL QUE SE PRESENTE UNA ORDEN DE SALI
DA DE LOS MISMOS, LA CUAL DEBERÁ FIRMARLA EN UNIÓN DEL SE-
CRETARIO GENERAL Y DEL SECRETARIO DEL INTERIOR, ADEMÁS ESA
ORDEN DEBERÁ ESTAR AUTORIZADA POR LA ÁSAMBLEA GENERAL.

9).- HARÁ ENTREGA EN SU OPORTUNIDAD AL SECRETARIO--
QUE LO SUSTITUYA DE TODA LA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON-
EL CARGO QUE DESEMPEÑA, FIRMANDO EL ACTA CORRESPONDIENTE.

10).- AL CESAR EN SUS FUNCIONES EL SECRETARIO GENE-
RAL, EL SECRETARIO DEL INTERIOR Y EL SECRETARIO TESORERO -
POR NUEVA ELECCIÓN, QUEDARÁN ANULADAS SUS FIRMAS PARA LA -
EXTRACCIÓN DE FONDOS Y SE DARÁN A CONOCER A QUIÉN CORRES--
PONDA, LAS FIRMAS DE LOS NUEVOS FUNCIONARIOS QUE LOS SUSTII
TUYAN. IGUAL PROCEDIMIENTO SE SEGUIRÁ EN CASOS DE SUSTITUU
CIÓN DE CUALQUIERA DE LOS MISMOS.

4.7.9.4.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

1).- DE ACUERDO CON EL SECRETARIO GENERAL, DEBERÁ AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DE TODOS LOS CONFLICTOS Y DIFICULTADES QUE SURJAN ENTRE EL SINDICATO Y EL PATRÓN O ENTRE ÉSTE, Y ALGUNO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

2).- DE ACUERDO CON EL SECRETARIO GENERAL, TRATARÁN DE RESOLVER LOS MISMOS ASUNTOS CON EL PATRÓN, SUS REPRESENTANTES O MEDIANTE LA INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES, INFORMANDO CON TODA OPORTUNIDAD DEL ESTADO Y SOLUCIÓN DE LOS MISMOS.

3).- VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, Y DEL REGLAMENTO INTERIOR POR PARTE DEL PATRÓN Y SUS REPRESENTANTES Y POR PARTE DE LOS TRABAJADORES, INFORMANDO A LA ASAMBLEA DE LOS DEFECTOS QUE NOTARE.

4).- CUIDAR EL ARCHIVO DEL SINDICATO EN LO QUE CORRESPONDA A LOS ASUNTOS A SU CARGO, Y HACER ENTREGA DEL MISMO AL SECRETARIO QUE LO SUSTITUYA FIRMANDO EL ACTA CORRESPONDIENTE.

4.7.9.5.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL
SECRETARIO DE ACTAS.

1).- ASISTIR CON PUNTUALIDAD A TODAS LAS ÁSAMBLEAS, Y JUNTAS DEL COMITÉ Y COMISIONES QUE SE EFECTÚEN, LEVANTÁNDO LAS ACTAS CORRESPONDIENTES.

2).- LLEVAR BAJO SU CUIDADO Y ESTRICTA RESPONSABILIDAD DOS LIBROS DE ACTAS, UNO PARA EL COMITÉ Y COMISIONES, Y OTRO PARA LAS ÁSAMBLEAS GENERALES, CUIDANDO QUE LA FORMACIÓN DE LAS ÁCTAS TENGAN LA AMPLITUD NECESARIA PARA MAYOR CLARIDAD, PERO SIEMPRE DENTRO DE LA MÁ S FIEL PUREZA DE REDACCIÓN, A FIN DE QUE TODAS LAS DISCUSIONES, ASÍ COMO LOS ACUERDOS DE ÁSAMBLEAS NO SUFRAN OMISIONES O DISTINTAS INTERPRETACIONES.

3).- FIRMAR EN UNIÓN DEL SECRETARIO GENERAL TODAS LAS ACTAS DE LAS ÁSAMBLEAS Y LAS JUNTAS DEL COMITÉ EJECUTIVO Y COMISIONES, LLEVANDO UN LIBRO DE LOS ACUERDOS QUE SE TOMEN EN LAS DISTINTAS ÁSAMBLEAS, COMO PRONTUARIO INDISPENSABLE PARA CONSULTA Y APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS DE NUEVA CREACIÓN Y OBLIGACIONES QUE NO CONSTEN EN LOS ESTATUTOS.

4).- LLEVARÁ UN LIBRO TITULADO "INSCRIPCIÓN DE SOCIOS" EN EL CUAL ANOTARÁ NOMBRES Y APELLIDOS, FECHA DE INGRESO, ASÍ COMO EL TRABAJO A QUE SE DEDICA DENTRO DE LA EM

PRESA CADA UNO DE LOS MIEMBROS.

5).- PRESENTARÁ EN CADA SESIÓN EL LIBRO DE REGISTRO DE ASISTENCIA DE MIEMBROS, A FIN DE QUE ÉSTOS FIRMEN O ESTAMPEN SUS HUELLAS DIGITALES EN CASO DE NO SABER FIRMAR. DICHO LIBRO PODRÁ SUSTITUIRSE POR LISTAS EXPROFESO, LAS CUALES DEBERÁN GLOSARSE POR EL SECRETARIO DE ACTAS Y EN SU ORDEN RESPECTIVO.

6).- TENDRÁ A SU CARGO EL ARCHIVO DE TODOS LOS LIBROS DE ACTAS Y ACUERDOS, ASÍ COMO TODOS LOS DEMÁS DOCUMENTOS DE LA SECRETARÍA A SU CARGO, DE CUYO ORDEN Y RESGUARDO SERÁ EL ÚNICO E INMEDIATO RESPONSABLE PASÁNDOLO A QUIEN LO SUSTITUYA AL HACER LA ENTREGA REGLAMENTARIA.

7).- SUSTITUIR EN TODAS SUS FALTAS TEMPORALES AL SECRETARIO DEL EXTERIOR, CON TODAS LAS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES INHERENTES A DICHO CARGO, SIEMPRE QUE NO PASE DEL PLAZO QUE MARCAN LOS ESTATUTOS, EN CUYO CASO LA ASAMBLEA DETERMINARÁ LO CONDUCTENTE.

4.7.9.6.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DEL EXTERIOR.

1).- CONCURRIR DIARIAMENTE AL LOCAL DEL SINDICATO, PUES TENDRÁ A SU CARGO LA VIGILANCIA DEL BUEN ORDEN QUE DE-

BA EXISTIR DENTRO DEL MISMO, CUIDANDO QUE ÉSTE SE ENCUENTRE EN PERFECTO ESTADO DE ASEO.

2).- DESPACHAR LA CORRESPONDENCIA DE FUERA DE LA CIUDAD DE ACUERDO CON EL RESTO DEL COMITÉ EJECUTIVO, LA QUE FIRMARÁ EN UNIÓN DEL SECRETARIO GENERAL.

3).- ASISTIR A TODAS LAS ÁSAMBLEAS TANTO ORDINARIAS COMO EXTRAORDINARIAS, Y A LAS JUNTAS DEL COMITÉ EJECUTIVO Y DE LAS COMISIONES.

4).- SUSTITUIR EN TODAS LAS FALTAS TEMPORALES AL SECRETARIO DEL INTERIOR, CON TODAS LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES INHERENTES A DICHO CARGO, SIEMPRE QUE NO SE PASE DEL PLAZO QUE INDICAN LOS ESTATUTOS, EN CUYO CASO LA ÁSAMBLEA DETERMINARÁ LO CONDUCENTE.

5).- TENER A SU CARGO EL ARCHIVO DE LOS ASUNTOS EXTERIORES DEL SINDICATO DE CUYA CONSERVACIÓN Y ENGLOSAMIENTO SERÁ RESPONSABLE, Y DICHO ARCHIVO DEBERÁ ENTREGARLO AL NUEVO SECRETARIO DEL EXTERIOR QUE LO SUSTITUYA, AL HACER LA ENTREGA REGLAMENTARIA.

4.7.9.7.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA.

1).- NOMBRAR DE ACUERDO CON LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

EJECUTIVO, A LOS COMPAÑEROS AUXILIARES QUE ESTIME CONVENIENTES PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE ESTA SECRETARÍA, LO CUAL DARÁ A CONOCER A LA ASAMBLEA GENERAL PARA SU APROBACIÓN.

2).- LLEVAR UN MINUCIOSO REGISTRO DE TODOS LOS MIEMBROS CON ANOTACIONES DE SUS DOMICILIOS, ASÍ COMO UN ABSOLUTO CONTROL DE ALTAS Y BAJAS.

3).- MANTENER UN COMPLETO ARCHIVO DE TODOS LOS DOCUMENTOS DE LA SECRETARÍA A SU CARGO.

4).- NOTIFICAR A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO-OPORTUNAMENTE LOS DÍAS Y HORAS DE ASAMBLEAS, ESTO LO HARÁ - POR ESCRITO O POR CONDUCTO DE LAS COMISIONES QUE CORRESPONDA.

5).- TOMAR NOTA DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS MIEMBROS A LAS ASAMBLEAS GENERALES, APLICANDO POR EL CONDUCTO RESPECTIVO LAS SANCIONES QUE LA ASAMBLEA ACUERDE, Y LO QUE INDIQUEN LOS ESTATUTOS.

6).- REPRESENTAR A LOS SOCIOS DEL SINDICATO ANTE EL SEGURO SOCIAL, PARA EXIGIR EN TODO TIEMPO DEL MISMO INSTITUTO, UN SERVICIO COMPLETO Y EFICIENTE EN FAVOR DEL ASEGURADO Y SUS BENEFICIARIOS.

7).- EXIGIR A QUIEN CORRESPONDA, EL REGISTRO DE TODOS LOS MIEMBROS DEL SINDICATO QUE NO ESTÉN REGISTRADOS EN EL SEGURO SOCIAL.

8).- DESARROLLAR Y FOMENTAR TODA CLASE DE TRABAJOS PARA EL ENGRANDECIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN, DE ACUERDO SIEMPRE CON LOS DEMÁS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, PROPONIENDO EN LAS ASAMBLEAS LAS INICIATIVAS DE BIENESTAR Y PROGRESO.

9).- FOMENTAR Y ORGANIZAR LA ACTUACIÓN DE LOS SOCIOS EN EVENTOS Y FESTIVALES RECREATIVOS.

4.7.9.8.- FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ACCIÓN DEPORTIVA.

1).- ORGANIZAR Y FOMENTAR ENTRE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO TODA CLASE DE JUEGOS LÍCITOS Y DEPORTES QUE AYUDEN A LOS TRABAJADORES A CONSERVAR Y MEJORAR SU SALUD, SU CONDICIÓN FÍSICA, SU MORALIDAD Y COMPAÑERISMO.

2).- ORGANIZAR EQUIPOS INTERIORES DE LOS DIFERENTES DEPORTES PARA LOS QUE HAYA AFICIÓN Y CAPACIDAD ENTRE LOS ASOCIADOS, ASÍ COMO TORNEOS O COMPETENCIAS DE CAMPEONATOS INTERIORES Y EXTERIORES, PREVIA APROBACIÓN DE LA ASAMBLEA.

3).- DISTRIBUIR JUNTO CON EL TESORERO Y EL SECRETARIO GENERAL, LOS FONDOS DISPONIBLES PARA EL DEPORTE, PROCU-

RANDO QUE APROVECHE DE LOS MISMOS EL MAYOR NÚMERO POSIBLE -
DE SOCIOS.

4).- PROPONER A LA ASAMBLEA GENERAL LA FORMULACIÓN-
DE PETICIONES A LA EMPRESA, PARA EL MEJORAMIENTO DE EQUI- -
POS, UNIFORMES, Y DEMÁS ENSERES NECESARIOS PARA LA BUENA -
MARCHA DE LOS DEPORTES, ENTRE LOS ASOCIADOS.

5).- CUIDAR Y CONSERVAR EL ARCHIVO DEPORTIVO, Y HA-
CER ENTREGA DEL MISMO AL SECRETARIO QUE LO SUSTITUYA.

4.7.10.- LAS COMISIONES.

LAS COMISIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN DEL SINDI--
CATO TIENEN COMO FUNCIÓN LA FISCALIZACIÓN DE LOS TRABAJADO-
RES DEL COMITÉ EJECUTIVO COMO ES EN EL CASO DE LA COMISIÓN-
DE HONOR Y JUSTICIA Y LA COMISIÓN DE VIGILANCIA, RESPECTIVA
MENTE, O DE AUXILIAR AL COMITÉ EJECUTIVO EN SUS FUNCIONES -
COMO SUCEDE CON LA COMISIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL, FINANZAS,-
DEPORTES, ETC.

EL NÚMERO Y CLASE DE COMISIONES QUE EXISTIRÁN EN UN
SINDICATO DE EMPRESA, DEPENDEN DEL TAMAÑO Y NECESIDADES -
DEL MISMO. LAS COMISIONES MÁS IMPORTANTES SON LA COMISIÓN
DE HONOR Y JUSTICIA, LA COMISIÓN DE VIGILANCIA, PREVISIÓN-
SOCIAL, FINANZAS, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, DE DEPOR

TES, CULTURAL, ETC.

DENTRO DE ESTE INCISO CITAREMOS ALGUNAS DE LAS FUNCIONES Y OBLIGACIONES PRINCIPALES DE DICHAS COMISIONES.

A).- COMISIÓN DE VIGILANCIA.- EL CONOCER A FONDO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL CONTRATO COLECTIVO DEL SINDICATO Y DEMÁS ORDENAMIENTOS QUE AFECTEN A LOS TRABAJADORES CON EL FIN DE CUMPLIRLOS Y HACERLOS CUMPLIR, REVISAR LOS LIBROS, DOCUMENTOS Y EFECTIVO DE LA TESORERÍA PERIÓDICAMENTE, EL VIGILAR QUE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO CUMPLAN CON SUS DEBERES, CUIDAR QUE LOS DERECHOS DE LOS SOCIOS EN GENERAL SEAN RESPETADOS, Y QUE ÉSTOS CUMPLAN CON SUS DEBERES Y OBLIGACIONES, ASISTIR A TODAS LAS JUNTAS DE CARÁCTER PRIVADO O GENERAL QUE CELEBRE EL COMITÉ EJECUTIVO, CONSIGNAR ANTE LAS ASAMBLEAS CUALQUIER INFRACCIÓN A LAS LEYES Y REGLAMENTOS POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO, Y DE AQUELLOS SOCIOS QUE LO AMERITEN, VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS TOMADOS EN LAS ASAMBLEAS, Y HACER ENTREGA DE LOS INTERESES DE LA COMISIÓN CUANDO HAYA NUEVAS ELECCIONES DE LA MISMA.

B).- COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA.- DEBERÁ ENTERARSE PERFECTAMENTE BIEN DE LAS ACUSACIONES HECHAS A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, DANDO SU FALLO DENTRO DE LA JUSTICIA; EN LAS ASAMBLEAS EXPLICARÁ LAS RAZONES QUE HAYA - -

TENIDO PARA FORMULAR CARGOS DE ACUSACIÓN O PARA ABSOLVER A LOS ACUSADOS, SI ASÍ LO ESTIMARE CONVENIENTE. LA COMISIÓN SE CONCRETARÁ A ACUSAR A LOS TRABAJADORES ANTE LA ASAMBLEA, PARA QUE ÉSTA IMPONGA LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES.

C).- COMISIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL.- JUNTO CON EL SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL, EN CASO DE QUE EXISTIESE - ÉSTE DENTRO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO, ESTA COMISIÓN DEBERÁ HACER CUMPLIR LAS LEYES, CONTRATOS COLECTIVOS- DE TRABAJO Y DEMÁS ORDENAMIENTOS EN MATERIA DE PREVISIÓN - SOCIAL. VISITAR FRECUENTEMENTE LOS HOSPITALES, CLÍNICAS - PUESTOS DE SOCORRO, Y FARMACIAS DE LA EMPRESA, DEL SEGURO- SOCIAL O DEL SINDICATO MISMO, PARA VER SI DESEMPEÑAN EFI-- CAZMENTE SU LABOR. ATENDER LAS QUEJAS DE LOS SOCIOS RES- PECTO DE LAS DEFICIENCIAS DEL SERVICIO MÉDICO QUE PRESTE - LA EMPRESA O EL SEGURO SOCIAL. TRAMITAR JUBILACIONES Y - RETIROS DE LOS SOCIOS QUE YA TENGAN DERECHO A JUBILARSE - DE LA EMPRESA.

D).- COMISIÓN DE FINANZAS.- LA COMISIÓN DE FINAN- ZAS DEPENDE DEL COMITÉ EJECUTIVO Y ASESORA Y VIGILA AL SE- CRETARIO TESORERO, YA QUE LO AUXILIA EN LA ELABORACIÓN DE- PRESUPUESTOS, REPORTES, ETC., PERO AL MISMO TIEMPO LO CON- TROLA EN SUS FUNCIONES DE MANEJO DE EFECTIVO.

E).- COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.-

FORMULAR TODA CLASE DE INICIATIVAS EN MATERIA DE HIGIENE -
 Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, ANTE QUIENES CORRESPONDA QUE TIEN-
 DAN AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, VIGILAR
 EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y A LA
 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LO QUE RESPECTA A LOS REGLAMEN-
 TOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, DEBEN TAMBIÉN DAR -
 LAS INSTRUCCIONES NECESARIAS PARA QUE EN CASO DE ACCIDEN---
 TES SE DE AVISO INMEDIATO A LAS AUTORIDADES COMPETENTES, Y-
 DEBE VIGILAR ESTA COMISIÓN QUE LAS AVERIGUACIONES DE' LOS -
 ACCIDENTES QUE SE REALICEN SEAN COMPLETAS Y MINUCIOSAS. ES
 TA COMISIÓN, JUNTO CON LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA, -
 INTEGRARÁ LA "COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUS--
 TRIAL, EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO RESPECTIVO.

4).- LAS COMISIONES DE DEPORTES Y CULTURALES TIE--
 NEN COMO FUNCIONES: LA PRIMERA, ORGANIZAR TORNEOS Y EQUI--
 POS DEPORTIVOS ENTRE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO PARA ASÍ -
 FOMENTAR EL ESPÍRITU DEPORTIVO ENTRE LOS MISMOS; LA SEGUN
 DA COMISIÓN, O SEA LA CULTURAL, TIENE SUS FUNCIONES PRINC
 PALMENTE EN INTERESAR A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO A QUE -
 ASISTAN A CONFERENCIAS Y CURSOS SOBRE DIVERSOS TEMAS POR -
 EJEMPLO, SEGURIDAD INDUSTRIAL, RELACIONES INDUSTRIALES, -
 DERECHO LABORAL, ETC., Y TAMBIÉN SOBRE TEMAS CULTURALES.

PARA ALGUNAS DE LAS COMISIONES SU LABOR SE REDUCE -

A AUXILIAR AL COMITÉ EJECUTIVO EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS -
DEBERES.

4.8.- ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO DE
EMPRESA.

TOMAMOS TRES SUPUESTOS DEL SINDICATO DE EMPRESA -
DE ACUERDO A SU TAMAÑO E IMPORTANCIA.

EL PRIMER SUPUESTO ES EL DE UN SINDICATO DE EMPRE--
SA PEQUEÑO; ES DECIR, DE UNA EMPRESA CON UNA SOLA INSTITU
CIÓN FABRIL; UN SEGUNDO SUPUESTO SERÁ EL DE UN SINDICATO -
DE EMPRESA MEDIANO, O SEA DE UNA EMPRESA CON TRES INSTITU-
CIONES FABRILES DENTRO DE UN MISMO ESTADO O ENTIDAD FEDERA
TIVA; Y EL TERCER SUPUESTO SERÁ EL DE UN SINDICATO NACIO-
NAL DE INDUSTRIAL, EL CUAL CUENTA CON SECCIONES, SUB-SECCIO
NES Y DELEGACIONES EN VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS. ESTE -
ÚLTIMO SUPUESTO SE ANALIZARÁ DADO EL CASO DE QUE CUANDO UNA
EMPRESA ESTABLECE ALGUNA O ALGUNAS OTRAS INSTITUCIONES FA--
BRILES O COMERCIALES EN OTRAS ENTIDADES FEDERATIVAS, SU SIN
DICATO PASARÁ A SER NACIONAL DE INDUSTRIA, DE ACUERDO A -
LAS FRACCIONES DEL ARTÍCULO 233 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA
JO.

LOS SUPUESTOS SEÑALADOS ANTERIORMENTE ESTÁN HECHOS -
DE ACUERDO A LOS ESTATUTOS DE VARIOS SINDICATOS DE EMPRESA,
PUES ASÍ CONOCEREMOS CUÁLES SON LOS PRINCIPALES PUESTOS Y -

FUNCIONES QUE SE DAN EN LA REALIDAD.

4.8.1.- SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO.

PARA ESTE SUPUESTO TOMAMOS LOS ÓRGANOS MÁS IMPORTANTES E INDISPENSABLES DE UN SINDICATO DE EMPRESA, Y ASÍ TENEMOS A LA ASAMBLEA GENERAL, EL COMITÉ EJECUTIVO O DIRECTIVA DEL SINDICATO, A CUATRO COMISIONES Y A LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN.

ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO. (GRÁFICA I).

ASAMBLEA GENERAL.- LA ASAMBLEA GENERAL ES EL ÓRGANO DE AUTORIDAD MÁXIMA DEL SINDICATO COMO VIMOS EN EL INCISO 4.7.- Y TIENE AUTORIDAD SOBRE CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, LOS CUALES LE RINDEN CUENTAS DE ACUERDO A LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO. ES LA ASAMBLEA GENERAL LA QUE TOMA LAS DECISIONES Y RESOLUCIONES MÁS IMPORTANTES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

LA ASAMBLEA GENERAL TIENE TAMBIÉN AUTORIDAD SOBRE LAS COMISIONES, SOBRE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA, Y LA DE VIGILANCIA, LAS CUALES ASESORAN A DICHA ASAMBLEA, Y ÉSTA ES LA QUE NOMBRA A LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES.

COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO.

EN ESTE SUPUESTO DE UN SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO, EL COMITÉ EJECUTIVO ES EL REPRESENTANTE DEL SINDICATO, Y ESTÁ ESTRUCTURADO COMO LO VEMOS EN LA GRÁFICA I-A. LA AUTORIDAD MÁXIMA DE ESTE COMITÉ EJECUTIVO ES EL SECRETARIO GENERAL, EL CUAL COORDINA LAS ACTIVIDADES DE LOS DEMÁS SECRETARIOS, QUE EN ESTE SUPUESTO SON EL SECRETARIO TESORERO, EL SECRETARIO DE ACTAS Y EL SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS; ESTOS SECRETARIOS DEBERÁN RENDIR CUENTAS A LA ASAMBLEA GENERAL Y LOS ASUNTOS Y PROBLEMAS QUE SURJAN EN SUS DISTINTAS FUNCIONES DEBERÁN SER REPORTADOS AL SECRETARIO GENERAL.

LAS FUNCIONES DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO SE ANALIZARON EN EL INCISO 4.7.9.

EL COMITÉ EJECUTIVO TIENE AUTORIDAD DIRECTA SOBRE LAS COMISIONES DE DEPORTES Y PREVISIÓN SOCIAL Y SOBRE EL RESTO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DENTRO DE LAS FACULTADES QUE LE PERMITEN LOS ESTATUTOS.

LAS COMISIONES.- LAS COMISIONES PARA ESTE SUPUESTO DE SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO, SERÁN DE ACUERDO A LA GRÁFICA I, LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA, VIGILANCIA, COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Y LA DE PREVISIÓN -

SOCIAL. LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA Y LA DE VIGILANCIA TIENEN LA FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO Y DE LOS MIEMBROS E INFORMAN A LA ASAMBLEA GENERAL NOMBRÁNDOLAS ÉSTA. LAS COMISIONES DE PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE DEPORTES, EN ÉSTE CASO AUXILIAN AL COMITÉ EJECUTIVO Y ÉSTE TIENE AUTORIDAD SOBRE LAS MISMAS, LAS COMISIONES ESTÁN INTEGRADAS POR LO GENERAL COMO SE VE EN LA GRÁFICA I-B, POR UN PRESIDENTE Y DOS VOCALES.

LAS FUNCIONES DE LAS COMISIONES ANTERIORES ESTÁN ENUMERADAS EN FORMA GENERAL EN EL INCISO 4.7.10.

4.8.2.- SINDICATO DE EMPRESA MEDIANO. (VER GRÁFICA II).

EN ESTE SUPUESTO DE UN SINDICATO DE EMPRESA MEDIANO, DE ACUERDO A LA GRÁFICA II, VEMOS QUE ESTÁ ESTRUCTURADO DE LA MANERA SIGUIENTE: CUENTA CON UNA ASAMBLEA GENERAL, LA CUAL ES LA AUTORIDAD MÁXIMA DEL SINDICATO, UN COMITÉ EJECUTIVO GENERAL, Y COMISIONES DE HONOR Y JUSTICIA Y DE VIGILANCIA, CON SUS FUNCIONES DE FISCALIZACIÓN QUE YA SE HAN DESCRITO EN EL INCISO 4.7.10.

EL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL, TIENE AUTORIDAD DIRECTA SOBRE LAS COMISIONES DE FINANZAS, PREVISIÓN SOCIAL, DEPORTES Y ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA, LAS CUALES AUXILIAN AL

MISMO EN SUS FUNCIONES Y EN PARTICULAR A CADA SECRETARIO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

COMITÉ EJECUTIVO GENERAL. (GRÁFICA II-A).- ESTÁ INTEGRADO POR EL SECRETARIO GENERAL, EL CUAL TIENE AUTORIDAD DIRECTA SOBRE LOS DISTINTOS SECRETARIOS DEL MISMO COMITÉ Y QUE SON EL SECRETARIO TESORERO, EL DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA, EL DE CONFLICTOS O DE TRABAJO, EL DEL INTERIOR, EL DEL EXTERIOR, EL DE ACTAS, EL DE RELACIONES Y EL SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL; ESTOS SECRETARIOS RINDEN CUENTAS A LA ASAMBLEA GENERAL AUNQUE SEAN COORDINADOS EN SUS ACTIVIDADES POR EL SECRETARIO GENERAL, Y ESTÁN AUXILIADOS EN DICHAS FUNCIONES POR LAS COMISIONES QUE CITAMOS ANTERIORMENTE. EL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL, DARÁ LAS INSTRUCCIONES QUE SE ACUERDEN EN LA ASAMBLEA GENERAL DEL SINDICATO Y LAS QUE EMANEN DEL MISMO A LOS COMITÉS EJECUTIVOS Y SECCIONES, LOS CUALES DEBERÁN EJECUTARLAS ASÍ COMO PRESENTAR AL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL LOS ASUNTOS QUE SE TRATEN EN LAS MISMAS Y QUE SEA NECESARIO QUE SE RESUELVAN POR EL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL O POR LA ASAMBLEA GENERAL DEL SINDICATO.

ASAMBLEA GENERAL DE SECCIÓN.- ES LA AUTORIDAD MÁXIMA DENTRO DE LA SECCIÓN (VER GRÁFICA II). NO ES AUTÓNOMA EN SUS DECISIONES, YA QUE DEPENDE DEL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL DEL SINDICATO. ESTA ASAMBLEA GENERAL DE SECCIÓN CUENGA PARA EFECTOS DE FISCALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DEL

COMITÉ EJECUTIVO CON LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA Y LA -
DE VIGILANCIA DE SECCIÓN, Y TIENE AUTORIDAD SOBRE EL COMITÉ
EJECUTIVO DE SECCIÓN, SOBRE LAS DELEGACIONES Y LOS MIEMBROS.

COMITÉ EJECUTIVO DE SECCIÓN.- EN EL COMITÉ EJECUTI-
VO DE SECCIÓN TENEMOS UN SECRETARIO GENERAL Y LOS DEMÁS NECE-
SARIOS, DE ACUERDO AL TAMAÑO E IMPORTANCIA DE LA MISMA, TAN-
TO SU SECRETARIO GENERAL COMO CADA UNO DE LOS SECRETARIOS, -
TIENEN AUTORIDAD PARA ATENDER LOS ASUNTOS QUE SURJAN DENTRO-
DE SUS SECCIONES, PERO EN ASUNTOS DE MAYOR IMPORTANCIA, SON-
ASESORADOS POR LOS SECRETARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL,
CON LOS CUALES DEBEN TRATARLOS ANTES DE CADA ASAMBLEA GENE--
RAL. ES COMÚN EL QUE DENTRO DE LAS SECCIONES EL SECRETA--
RIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS, ESTÉ AUXILIADO POR DELEGADOS DE-
PARTAMENTALES, LOS CUALES SON NOMBRADOS POR LA ASAMBLEA; DL
CHOS DELEGADOS SON LOS RESPONSABLES DE CONOCER TODOS LOS PRO-
BLEMAS QUE SURJAN ENTRE MIEMBROS DEL SINDICATO Y EMPRESA O -
ENTRE MIEMBROS DEL SINDICATO ENTRE SÍ, Y DEBEN REPORTAR DIA-
RIAMENTE AL SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS SOBRE CADA - -
ASUNTO, PARA QUE ÉSTE LOS RESUELVA O LOS PASE AL COMITÉ EJE-
CUTIVO, Y SI ES NECESARIO A LA ASAMBLEA GENERAL PARA SU ES--
TUDIO Y SOLUCIÓN.

LAS COMISIONES DE SECCIÓN.- ESTAS COMISIONES DEPEN-
DEN TAMBIÉN DE LAS COMISIONES DEL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL,-
Y DE LA ASAMBLEA GENERAL DEL SINDICATO, LOS CUALES DEBEN - -

CONOCER DE LOS ASUNTOS QUE TRATEN LAS COMISIONES DE SECCIÓN ANTES DE CADA ASAMBLEA GENERAL, PARA TENER CONOCIMIENTO - Y ASESORAR A TALES COMISIONES (GRÁFICA II).

LAS DELEGACIONES.- EXISTEN LAS DELEGACIONES EN SECCIONES DE SINDICATOS DE EMPRESA CUANDO HAY ALGÚN NÚCLEO O GRUPO DE MIEMBROS DE LA SECCIÓN QUE TRABAJAN EN UN LUGAR FUERA DE LA PLANTA FABRIL PRINCIPAL, Y TIENEN UN REPRESENTANTE DE LA DELEGACIÓN EL CUAL ASISTE A TODAS LAS ASAMBLEAS DE SECCIÓN Y EXPONE LOS PROBLEMAS QUE SURJAN EN LA DELEGACIÓN.

4.8.3.- SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.
(GRÁFICA III).

COMO HABÍAMOS VISTO ANTERIORMENTE EN EL INCISO 4.3. EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA TIENE CONEXIÓN CON EL SINDICATO DE EMPRESA, YA QUE SE TRATA DE UN SINDICATO "FORMADO POR TRABAJADORES DE VARIAS PROFESIONES, OFICIOS O ESPECIALIDADES, QUE PRESTEN SUS SERVICIOS A UNA MISMA EMPRESA, O A DIVERSAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL ESTABLECIDAS EN UNO U OTROS CASOS EN DOS O MÁS ENTIDADES FEDERATIVAS", DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE ESTE TIPO DE SINDICATO, TENEMOS COMO AUTORIDAD MÁXIMA, UNA CONVENCION NACIONAL, LA

CUAL APARECE EN LA GRÁFICA III. ESTA CONVENCION NACIONAL SE REÚNE DE ACUERDO A LA PERIODICIDAD QUE MARQUEN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO, Y EN ELLA ESTÁN REPRESENTADAS TODAS LAS SECCIONES Y SUB-SECCIONES DEL MISMO A TRAVÉS DE REPRESENTANTES QUE SON ELECTOS POR LAS SECCIONES. SE NOMBRA UN REPRESENTANTE POR UN NÚMERO DETERMINADO DE MIEMBROS SEGÚN LOS MISMOS ESTATUTOS.

EN LAS CONVENCIONES NACIONALES SE TRATAN ASUNTOS DE INTERÉS GENERAL PARA EL SINDICATO COMO CONTRATACIÓN COLECTIVA, EMPLAZAMIENTO DE HUELGAS, ETC., ASÍ COMO LOS PROBLEMAS DE LAS SECCIONES Y SUB-SECCIONES CUANDO SEA NECESARIO. LA CONVENCION NACIONAL TIENE AUTORIDAD DIRECTA SOBRE EL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL, Y A TRAVÉS DE ÉSTE SOBRE LOS COMITÉS EJECUTIVOS DE LAS SECCIONES.

EL CONSEJO NACIONAL DE VIGILANCIA Y JUSTICIA, ESTÁ INTEGRADO POR UN PRESIDENTE Y DOS VOCALES, Y TIENE COMO FUNCIONES VIGILAR QUE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL CUMPLAN CON SUS DEBERES, Y TAMBIÉN QUE SE CUMPLA CON TODOS LOS ACUERDOS TOMADOS POR LA CONVENCION NACIONAL.

EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL.- (GRÁFICA III-A). ES EL REPRESENTANTE DEL SINDICATO Y DEBERÁ HACER RESPETAR LAS RESOLUCIONES QUE EMANEN DE LAS CONVENCIONES. EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL ESTÁ INTEGRADO ADEMÁS DEL SECRETARIO - - -

GENERAL QUE ES LA AUTORIDAD MÁXIMA DENTRO DEL MISMO, Y POR-
LOS SECRETARIOS QUE SEAN NECESARIOS, TALES COMO UN SECRETA-
RIO TESORERO, UN SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA, -
UN SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS, UN SECRETARIO DEL IN-
TERIOR, UN SECRETARIO DEL EXTERIOR, UNO DE ACTAS, DE PREVI-
SIÓN SOCIAL Y DE DEPORTES Y EN ALGUNOS SINDICATOS NACIONA--
LES DE INDUSTRIA TAMBIÉN SE NOMBRA UN SECRETARIO DE ASUNTOS
POLÍTICOS. LAS FUNCIONES DE LOS ANTERIORES SECRETARIOS SE-
ANALIZARON EN EL INCISO 4.7.- ESTOS SECRETARIOS DEBERÁN -
ASESORAR Y AUXILIAR A LOS SECRETARIOS CON EL MISMO NOMBRA--
MIENTO DE LAS SECCIONES, CUANDO SEA NECESARIO.

EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL TIENE AUTORIDAD DIRECTA
SOBRE LOS COMITÉS EJECUTIVOS DE SECCIÓN Y SOBRE LAS DISTIN-
TAS COMISIONES Y SUS MIEMBROS A TRAVÉS DE LOS COMITÉS EJECU-
TIVOS DE SECCIÓN Y CREARÁ O SUPRIMIRÁ LAS SECCIONES O FRAC-
CIONES DE ACUERDO A LOS ESTATUTOS.

LAS SECCIONES.- LAS SECCIONES CUENTAN CON UNA ASAM-
BLEA GENERAL Y COMITÉ EJECUTIVO DE SECCIÓN, ADEMÁS DE LAS -
COMISIONES, (GRÁFICA III).

AQUÍ LA AUTORIDAD MÁXIMA COMO EN LOS SUPUESTOS ANTE-
RIORES ES LA ASAMBLEA GENERAL, Y CUENTA CON LA COMISIÓN DE-
VIGILANCIA Y LA DE HONOR Y JUSTICIA CON SUS FUNCIONES DE -
FISCALIZACIÓN. EL COMITÉ EJECUTIVO DE ESTAS SECCIONES ES -

EL REPRESENTANTE DE LAS MISMAS Y ESTÁ INTEGRADO POR UN SECRETARIO GENERAL Y LOS NECESARIOS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA SECCIÓN. ADEMÁS CONTARÁ CON LAS COMISIONES AUXILIARES TALES COMO DE PREVISIÓN SOCIAL, DE SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE, DE DEPORTES, ETC. DENTRO DE LA GRÁFICA III, LAS SECCIONES ESTÁN BAJO EL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL JERÁRQUICAMENTE, Y LA SITUACIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL, ASÍ COMO DEL COMITÉ EJECUTIVO Y COMISIONES ES LA MISMA QUE EN LOS SUPUESTOS ANTERIORES.

LAS SUB-SECCIONES.- (VER GRÁFICA III). EXISTEN GRUPOS DE MIEMBROS DEL SINDICATO QUE TRABAJAN FUERA DE LA PLANTA FABRIL QUE COMPRENDE LA SECCIÓN, ENTONCES SE NOMBRARÁ UN REPRESENTANTE POR CADA SUB-SECCIÓN, EL CUAL REPRESENTARÁ A SUS COMPAÑEROS Y DEBERÁ ASISTIR A LAS ASAMBLEAS GENERALES DE LA SECCIÓN A QUE PERTENEZCA Y EXPONER LOS ASUNTOS QUE SE LE PRESENTEN COMO REPRESENTANTE DE TAL SUB-SECCIÓN. ESTAS SUB-SECCIONES DEPENDEN DIRECTAMENTE DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA SECCIÓN.

C A P I T U L O V

LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.

EN ESTA PARTE DEL TRABAJO, HAREMOS REFERENCIA A LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA COMO PARTE DEL PROCESO DE LA-ADMINISTRACIÓN, YA QUE ESTA TESIS ESTÁ ENFOCADA HACIA EL-ESTUDIO DEGANIZACIONAL DEL SINDICATO DE EMPRESA.

5.1 .- DEFINICIONES O CONCEPTOS DE ADMINISTRACIÓN.

DE ACUERDO AL AUTOR GEORGE R. TERRY "ADMINISTRAR ES EL LOGRAR UN OBJETIVO PREDETERMINADO MEDIANTE EL ESFUERZO-AJENO". (1)

KOONTZ Y O'DONNELL DEFINEN LA ADMINISTRACIÓN COMO -
"LA FUNCIÓN DE HACER LAS COSAS A TRAVÉS DE OTRAS PERSONAS"
(2).

FREDERICK W. TAYLOR DEFINE LA ADMINISTRACIÓN EN LA -
SIGUIENTE FORMA: "CONOCER EXACTAMENTE LO QUE LOS HOMBRES -
QUIEREN HACER Y VER QUE LO HAGAN EN LA FORMA MÁS BARATA Y -

(1) TERRY, GEORGE R. PH. D. "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN", PÁG. 39, COMPAÑÍA EDITORIAL CONTINENTAL, S. A. MÉXICO, 1962.

(2) KOONTZ Y O'DONNELL, "PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN DE EMPRE--
SAS", 1A. EDICIÓN, PÁG. 47, Mc GRAW HILL BOOK COMPANY,
INC. "TALLERES GRÁFICOS DE EDICIONES CASTILLA, S. A. -
MADRID, ESPAÑA, 1961.

MEJOR" (3).

DESPUÉS DE CONSIDERAR LOS DIFERENTES CONCEPTOS DADOS A LA ADMINISTRACIÓN POR LOS ANTERIORES AUTORES, PODEMOS NOTAR QUE TIENEN VARIOS PUNTOS EN COMÚN.

- A).- LA ADMINISTRACIÓN ESTÁ ORIENTADA HACIA OBJETIVOS SIEMPRE.
- B).- LA ADMINISTRACIÓN ENVUELVE RECURSOS HUMANOS.
- C).- LA ADMINISTRACIÓN ES UN PROCESO.

GEORGE TERRY AGREGA AL DAR SU CONCEPTO, QUE ÉSTE - - "REQUIERE DE ACTIVIDADES FUNDAMENTALES DE QUIENES CONSTITUYEN LA ADMINISTRACIÓN Y TALES ACTIVIDADES CONSTITUYEN UN PROCESO LLAMADO "PROCESO ADMINISTRATIVO" (4).

5.2 .- EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN O ADMINISTRATIVO.

EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN SIGUE UNA SECUENCIA LÓGICA. LAS FUNCIONES BÁSICAS SE PUEDEN SEÑALAR COMO SIGUE:

- A).- PLANEACIÓN.- ES LA DETERMINACIÓN DE UN CURSO DE ACCIÓN CON MIRAS A OBTENER EL RESULTADO DESEADO. SE PRETENDE CONSEGUIR LOS OBJETIVOS EN LA FORMA MÁS ECONÓMICA POSI

 (3) TAYLOR, FREDERICK W. "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA", PÁG. 21 EDICIÓN ARGENTINA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN, BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1944.

(4) TERRY, GEORGE R. PH. D. OP.CIT. PÁG. 39

BLE, ESTABLECIENDO ANTICIPADAMENTE EL CAMINO A SEGUIR:

b).- ORGANIZACIÓN.- CUYO CONCEPTO VAMOS A ANALIZAR EN EL PRESENTE CAPÍTULO.

c).- EJECUCIÓN.- LA REALIZACIÓN DEL PLAN PRECONCEBIDO E IMPLANTADO, POR MEDIO DE OTROS.

d).- CONTROL.- LA VIGILANCIA DE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS PARA COMPARARLAS CON LO PLANEADO, ANALIZANDO LAS DIFERENCIAS Y TOMANDO LA ACCIÓN CORRECTIVA CUANDO ES NECESARIO.

PODEMOS AGREGAR, QUE EXISTE UN ACUERDO COMÚN CON RESPECTO A ESTE PROCESO, EXCEPTO EN LA FUNCIÓN DE EJECUCIÓN, DONDE DIFERENTES AUTORES HAN DADO DISTINTOS NOMBRES. SIN EMBARGO, LA VERDAD ES QUE LA FUNCIÓN EXISTE, Y ALGUNOS LA LLAMAN DIRECCIÓN, MOTIVACIÓN, ACTUACIÓN, ETCÉTERA, Y DECIMOS QUE EXISTE PORQUE LO PLANEADO Y ORGANIZADO SE TIENE QUE LLEVAR A CABO.

5.3 .- CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN.

LA ORGANIZACIÓN ES DIRIGIDA HACIA EL LOGRO DE OBJETIVOS, Y PARA QUE EXISTA SE PRESUME QUE DEBE EXISTIR UNA META O PROPÓSITO DETERMINADO. CON ESTA META EN MENTE, EL HOMBRE ORGANIZA SUS RECURSOS PARA LA CREACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE

BIENES O SERVICIOS. IDENTIFICA EL TRABAJO QUE SEBE SER HECHO, DIVIDIÉNDOLO EN POSICIONES BALANCEADAS. DEFINE Y DELEGA RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD, Y PROCURA ESTABLECER BUENAS RELACIONES.

LAS PARTES DE UNA ORGANIZACIÓN SON LOS PUESTOS Y POSICIONES NECESARIAS PARA QUE SE REALICE EL TRABAJO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN COMO UN TODO. ORGANIZACIÓN SIGNIFICA ENTONCES, LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL EN UN MARCO DE TRABAJO Y RELACIONES, Y CONSTITUYE UN GRUPO QUE FUNCIONA SUAVEMENTE PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA.

EL TÉRMINO "ORGANIZACIÓN" HA SIDO INTERPRETADO DE DIFERENTES FORMAS, DÁNDOLE DISTINTOS SIGNIFICADOS, VARIOS AUTORES.

SPRIEGEL SE REFIERE A LA ORGANIZACIÓN COMO "LA RELACIÓN DE ESTRUCTURA ENTRE LOS DIFERENTES FACTORES DE UNA EMPRESA-HOMBRES, MATERIALES Y ADMINISTRACIÓN- SE COMBINAN PARA LOGRAR LOS GRANDES Y LOS PEQUEÑOS OBJETIVOS DE UNA EMPRESA, NO IMPLICA UNA RELACIÓN ESTÁTICA. POR EL CONTRARIO, -- CON EL PROPÓSITO DE LOGRAR UN OBJETIVO DADO EN UN MEDIO -- CAMBIANTE ES NECESARIO HACER LOS AJUSTES CONVENIENTES EN LA ORGANIZACIÓN DE ACUERDO A LO QUE EL MEDIO REQUIERE" (5).

(5) SPRIEGEL, WILLIAM, R. "PRINCIPLES OF BUSINESS ORGANIZATION AND OPERATION", PÁG. 45. ENGLEWOOD CLIFFS, PRENTICE HALL, U.S.A. 1960.

DE ACUERDO A A. LEPAWSKY "ORGANIZACIÓN ES EL ESTABLECIMIENTO DE UNA ESTRUCTURA EN QUE LA AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD SE DELIMITAN, SE ESPECIFICA LA DIVISIÓN DE FUNCIONES Y SE COORDINAN LAS RELACIONES DE UNOS Y OTROS, DE TAL MODO QUE SEA POSIBLE ALCANZAR UN OBJETIVO DETERMINADO" (6).

LOUIS A. ALLEN NOS OFRECE UNA DEFINICIÓN DE ORGANIZACIÓN BASTANTE COMPLETA. "PODEMOS DEFINIR ORGANIZACIÓN COMO EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y AGRUPACIÓN DEL TRABAJO QUE VA A SER EJECUTADO, DEFINIENDO Y DELEGANDO RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD, Y ESTABLECIENDO RELACIONES CON EL PROPÓSITO DE PERMITIR A LA GENTE TRABAJAR JUNTA MÁS EFECTIVAMENTE EN LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS" (7).

DE LOS ANTERIORES CONCEPTOS PODEMOS AFIRMAR, QUE EN GENERAL, LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA ENVUELVE EL IDEAL DE ESFUERZOS HUMANOS UNIDOS PARA LA OBTENCIÓN DE CUALQUIER PROPÓSITO DEFINIDO DE GRUPO. LA ORGANIZACIÓN ESTABLECE LAS RELACIONES NECESARIAS ENTRE EL TRABAJO QUE SE VA A HACER, LAS PERSONAS QUE HACEN EL TRABAJO, Y EL LUGAR DE TRABAJO.

-
- (6) LEPAWSKY, A. "ADMINISTRACIÓN, EL ARTE Y LA CIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN" PÁG. 317, 1A. EDICIÓN AL ESPAÑOL. COMPAÑÍA EDITORIAL CONTINENTAL, S. A. MÉXICO, 1962.
- (7) ALLEN, LOUIS A. "MANAGEMENT AND ORGANIZATION" PÁG. 58 MC GRAW HILL-BOOK COMPANY, INC. NEW YORK, U.S.A. 1958.

5.4.- LA ORGANIZACIÓN FORMAL Y LA ORGANIZACIÓN INFORMAL.

5.4.1.- LA ORGANIZACIÓN FORMAL.

"LA ORGANIZACIÓN FORMAL ES UN SISTEMA QUE DEFINE LOS PUESTOS, CADA UNO CON UNA MEDIDA DE AUTORIDAD, RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIÓN DE RENDIR CUENTAS Y DISEÑADO PARA EL DESEMPEÑO MÁS EFICIENTE DE LAS TAREAS DE UNA EMPRESA" (8).

LA ORGANIZACIÓN FORMAL ES MÁS BIEN LA ESTRUCTURA A LA CUAL LOS INDIVIDUOS SE HAN DE ADAPTAR AL PUESTO QUE LES SEÑALA, Y SEGUIR LAS ÓRDENES DE SUS SUPERIORES, COOPERANDO ASÍ EFECTIVAMENTE CON TODOS LOS DEMÁS MIEMBROS DE ESA ESTRUCTURA.

LA ADMINISTRACIÓN SE HACE MÁS EFICIENTE A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL, YA QUE CON UNA BUENA ESTRUCTURACIÓN SE PUEDEN LLEVAR A CABO DE UNA MEJOR MANERA LAS FUNCIONES DE PLANEACIÓN, COORDINACIÓN Y CONTROL. LA ORGANIZACIÓN NO DEBE SER RÍGIDA, SINO DINÁMICA Y FLEXIBLE, DE TAL MODO QUE PERMITA EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN, SIN PRODUCIR TRASTORNOS EN SU ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO, Y ESTO HARÁ POSIBLE EL UTILIZAR DE UNA MANERA MÁS PROVECHOSA EL ELEMENTO HUMANO, YA QUE AL ASIGNAR LAS TAREAS, DELEGAR AUTORIDAD, Y DEFINIR RESPONSABILIDADES, LAS PERSONAS TIENEN PERFECTAMENTE DELIMITADOS SUS DERECHOS Y DEBERES DENTRO DE SUS PUESTOS Y ASÍ LLEVAN A CABO DE UNA MANERA MÁS EFICIENTE SUS FUNCIONES.

(8) ALLEN, LOUIS A. OP. CIT. PÁG. 61.

5.4.2.- LA ORGANIZACIÓN INFORMAL.

LA ORGANIZACIÓN INFORMAL "ES EL CONJUNTO DE RELACIONES ORIGINADAS ESPONTÁNEAMENTE EN VIRTUD DE SIMPATÍAS, AMISTADES, ANTAGONISMOS DE LOS GRUPOS, Y QUE SON AJENOS A LOS PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTACIONES DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA EMPRESA" (9).

O SEA QUE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL LA CONSTITUYEN LAS RELACIONES PERSONALES QUE SE DAN ENTRE LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN DETERMINADA, NO ESTANDO ESTAS RELACIONES ESTABLECIDAS EN LA CARTA FORMAL DE ORGANIZACIÓN. SUS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES SON: QUE SE DAN NECESARIA Y ESPONTÁNEAMENTE; LO MISMO QUE ES PERSONAL Y EMINENTEMENTE PRÁCTICA. ESTA ORGANIZACIÓN INFORMAL JUEGA UN PAPEL POR DEMÁS IMPORTANTE EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA, PUES ES COMÚN QUE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL SEA COMPLETAMENTE DIFERENTE A LA ORGANIZACIÓN FORMAL QUE SE HAYA PLANEADO.

5.5.- ELEMENTOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.

LOS ELEMENTOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA INVOLUCRAN LOS PASOS DE LA ORGANIZACIÓN, Y SON LOS SIGUIENTES:

A).- IDENTIFICACIÓN Y AGRUPAMIENTO DE TAREAS A REALI

ZAR.

(9) DALE, ERNEST. "CÓMO PLANEAR Y ESTABLECER LA ORGANIZACIÓN DE UNA EMPRESA" PÁG. 41 EDITORIAL REVERTE, S.A. - MÉXICO, 1960.

b).- DELEGACIÓN Y DEFINICIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD.

c).- ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES ENTRE LAS PARTES QUE OCUPAN LOS PUESTOS.

EL PROCEDIMIENTO QUE SEGUIREMOS SERÁ EL IR ANALIZANDO CADA UNO DE ESTOS ELEMENTOS, SEÑALANDO EN QUE ETAPA DE LA ORGANIZACIÓN SE ENCUENTRAN.

a).- IDENTIFICACIÓN Y AGRUPAMIENTO DE TAREAS O ACTIVIDADES A REALIZAR.

LA CONSTITUCIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS BASÁNDOSE EN EL TRABAJO QUE DEBE REALIZARSE, CONSISTE EN DOS PASOS QUE SON: LA IDENTIFICACIÓN Y EL AGRUPAMIENTO. LA "IDENTIFICACIÓN" VIENE A SER EL ANÁLISIS O DIVISIÓN DEL TRABAJO SEGÚN SUS ACTIVIDADES. ESTO SE DEBE A QUE ES NECESARIO EL DIVIDIR EL TRABAJO YA QUE UNA SOLA PERSONA NO PODRÍA REALIZARLO, Y ENTONCES, SE DIVIDE EN PARTES QUE CORRESPONDEN A TRABAJOS Y OBLIGACIONES QUE HAN DE DESEMPEÑAR VARIAS PERSONAS. AL HACERSE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SE APROVECHARÁ LA ESPECIALIZACIÓN QUE VIENE SIENDO UNA VENTAJA DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO.

EL "AGRUPAMIENTO" ES LA COMBINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DIVIDIERON FORMANDO ASÍ LOS DEPARTAMENTOS QUE --

DESARROLLARÁN EL TRABAJO DE UNA MANERA MÁS EFICAZ AL AGRU--
PAR LAS FUNCIONES AFINES.

B).- DELEGACIÓN Y DEFINICIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD.

SEGÚN ALLEN, SE ENTIENDE POR DELEGACIÓN "AL PROCESO -
CONSISTENTE EN ASIGNAR RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD, A OTRAS-
PERSONAS CON LA CREACIÓN DE LA OBLIGACIÓN POR PARTE DE ELLAS
DE RENDIR CUENTAS" (10).

ENTENDEMOS POR LA "OBLIGACIÓN DE RENDIR CUENTAS", CO
MO AQUELLA OBLIGACIÓN DE LLEVAR A CABO LAS TAREAS ASIGNADAS-
Y DE EJERCITAR LA AUTORIDAD CONFERIDA DE ACUERDO A LOS ESTÁN
DARES DE EJECUCIÓN ESTABLECIDOS.

EL QUE DELEGA DEBERÁ ESTABLECER LOS ESTÁNDARES DE EJE
CUCIÓN Y EL QUE EJECUTA DEBERÁ RESPONDER DE ACUERDO A LOS -
ESTÁNDARES ESTABLECIDOS.

AL DELEGAR UNA PERSONA AUTORIDAD A UN SUBORDINADO PA-
RA LLEVAR A CABO SUS FUNCIONES, ÉSTE ÚLTIMO PODRÁ A SU VEZ -
DELEGAR CIERTA AUTORIDAD MÁS ABAJO, PERO NI ÉL NI SU JEFE -
INMEDIATO PUEDE DELEGAR SU RESPONSABILIDAD, YA QUE ÉSTA NO -
SE DELEGA SINO SE COMPARTE.

(10) ALLEN, LOUIS A. "MANAGEMENT AND ORGANIZATION" PÁG. -
117. Mc GRAW HILL BOOK COMPANY INC. NEW YORK, U.S.A.-
1958.

FINALMENTE ENTENDEMOS POR RESPONSABILIDAD DE ACUERDO A ALLEN COMO "EL TRABAJO ASIGNADO A UN PUESTO" (11), Y SEGÚN GEORGE TERRY, ENTENDEMOS POR AUTORIDAD "LA FACULTAD O EL DERECHO DE ACTUAR, DEMANDAR O DE EXIGIR ACCIÓN A OTRAS PERSONAS" (12).

C).- ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES ENTRE LAS PARTES QUE OCUPAN LOS PUESTOS.

NECESARIAMENTE TIENEN QUE FIJARSE LAS RELACIONES ENTRE LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS DIFERENTES PUESTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y VIENEN SIENDO REGLAS DEFINIDAS PARA QUE ESAS PERSONAS PUEDAN REALIZAR SUS FUNCIONES EFICIENTEMENTE.

LAS RELACIONES ENTRE LA LÍNEA Y EL STAFF SE DEBEN TOMAR EN CUENTA DENTRO DE ESTE TERCER ELEMENTO DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA. LA LÍNEA O ESTRUCTURA LINEAL, ESTÁ FORMADA POR LAS POSICIONES Y ELEMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN CON AUTORIDAD DIRECTA Y QUE VAN A LOGRAR LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA ORGANIZACIÓN. EL STAFF, ESTÁ FORMADO POR LOS PUESTOS O DEPARTAMENTOS QUE PRESTARÁN SERVICIO Y ASESORÍA A LA LÍNEA PARA EL LOGRO DE ESOS OBJETIVOS.

(11) ALLEN, LOUIS A. OP. CIT. PÁG. 117

(12) TERRY, GEORGE R. PH. D. OP. CIT. PÁG. 326.

EL STAFF NO TIENE AUTORIDAD DIRECTA SOBRE LA LÍNEA, NI TAMPOCO ÉSTA SOBRE EL STAFF, PERO LA LÍNEA DEBERÁ TOMAR EN CUENTA LAS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DEL STAFF.

MÁS ADELANTE, DENTRO DE ESTE CAPÍTULO HABLAREMOS - SOBRE LA AUTORIDAD LINEAL Y EL STAFF.

5.6.- LA AUTORIDAD DE LÍNEA Y EL STAFF.

5.6.1.- AUTORIDAD DE LÍNEA.

LA ORGANIZACIÓN LINEAL ES AQUELLA EN QUE EL SUPERIOR TIENE PLENA AUTORIDAD SOBRE LOS SUBORDINADOS DENTRO DE SUS FUNCIONES.

"EL CRECIMIENTO VERTICAL DE LA ESTRUCTURA DE UNA ORGANIZACIÓN ES CONSECUENCIA DE LA DELEGACIÓN DE AUTORIDAD HACIA LOS NIVELES INFERIORES. SON CARACTERÍSTICOS DEL CRECIMIENTO VERTICAL DE ORGANIZACIÓN LAS RELACIONES DE SUPERIOR-A SUBALTERNO, ES DECIR, QUE AQUÉL DELEGA AUTORIDAD EN ÉSTE, QUIEN A SU VEZ LA DELEGA A OTRO, Y ASÍ SUCESIVAMENTE, HASTA FORMAR UNA LÍNEA QUE VA DESDE LA CIMA O LO MÁS ALTO HASTA - EL FONDO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA. ESTA LÍNEA DE AUTORIDAD HA DADO ORIGEN A LA EXPRESIÓN "AUTORIDAD DE LÍNEA", Y A LA ESTRUCTURA QUE SE LLAMA "ORGANIZACIÓN LINEAL". ESTA AUTORIDAD DE LÍNEA CONSISTE EN UNA SERIE CONTINUA DE ESCALONES DE AUTORIDAD, QUE CONSTITUYEN LAS JERARQUÍAS QUE EXISTEN EN TO-

DA CLASE DE ORGANIZACIONES, PERO QUE EN UNA ESTRUCTURA LINEAL ES LA ÚNICA FORMA QUE SE EMPLEA.

LA AUTORIDAD LINEAL LA COMPRENDE FÁCILMENTE EL PERSONAL DE UNA EMPRESA, EN ELLA UN SUPERIOR MANDA DIRECTAMENTE A SUS SUBLATERNOS, CADA UNO SABE DE QUIÉN RECIBE ÓRDENES Y A QUIÉN DEBE INFORMAR. LAS DECISIONES SE TOMAN CON MAYOR FACILIDAD, PUESTO QUE CADA FUNCIONARIO TIENE AUTORIDAD QUE LE DA COMPLETO DOMINIO SOBRE SU DEPARTAMENTO O DIVISIÓN Y CUANDO LO CREE NECESARIO CONSULTA CON SU SUPERIOR INMEDIATO" (13).

OTRA RELACIÓN LLEVADA A CABO A TRAVÉS DE LA LÍNEA ES AQUELLA ENUNCIADA EN EL PRINCIPIO DE LA "CADENA DE MANDO".- EXISTE UNA RELACIÓN DE MANDO ENTRE CADA SUPERIOR Y SUS SUBORDINADOS. ESTO NACE DEL PROCESO DE DELEGACIÓN. CUANDO EL SUBORDINADO ACEPTA UNA PARTE DE LA RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD DE SU SUPERIOR, AL MISMO TIEMPO SE OBLIGA A OBEDECER SU MANDO. "EL SUPERIOR ESTÁ SIEMPRE EN UNA RELACIÓN DE "LÍNEA" EL SUBORDINADO ESTÁ EN UNA RELACIÓN "STAFF" A SU SUPERIOR" (14).

LA LÍNEA PUEDE TAMBIÉN SER CONSIDERADA COMO UN MEDIO DE COMUNICACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN. LA COORDINACIÓN, LA DELEGACIÓN, Y DE HECHO EL PROCESO DE ADMI-

(13) TERRY, GEORGE R. PH. D. . OP. CIT. PÁG. 349.

(14) ALLEN, LOUIS A. OP. CIT. PÁG. 207

NISTRACIÓN COMPLETO DEPENDEN DE LA COMUNICACIÓN. EL ESTABLECIMIENTO DE LA RELACIÓN DE LÍNEA ES EL DESARROLLO DE UN CANAL A TRAVÉS DEL CUAL LA COMUNICACIÓN PUEDE PROCEDER MÁS EFECTIVAMENTE.

ES A TRAVÉS DE LA LÍNEA QUE LA RENDICIÓN DE CUENTAS ES LLEVADA A CABO. LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE LÍNEA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ES UN MEDIO DE ESTABLECER QUÉ POSICIONES Y FUNCIONES SON RESPONSABLES POR LOS RESULTADOS FINALES. "LA LÍNEA ES UNA LÍNEA DE RESPONSABILIDAD. CADA POSICIÓN ADMINISTRATIVA EN ESTA LÍNEA ASUME Y RETIENE RESPONSABILIDAD POR LOS RESULTADOS FINALES" (15).

5.6.2.- EL STAFF.

LA FORMA DE REPARTIR LA CARTA DE TRABAJO COMO HEMOS VISTO ANTERIORMENTE, ES A TRAVÉS DE LA DELEGACIÓN DE AUTORIDAD Y DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD A LOS SUBORDINADOS DE LÍNEA. SIN EMBARGO, TENEMOS TAMBIÉN EL PROBLEMA DE LAS LIMITACIONES Y DEFICIENCIAS DEL SER HUMANO. ES PRÁCTICAMENTE IMPOSIBLE PARA LOS SUBORDINADOS DE LÍNEA EJECUTAR SU PROPIO TRABAJO EFECTIVAMENTE Y AL MISMO TIEMPO DAR CONSEJO Y SERVICIOS EXPERTOS A SUS SUPERIORES. EN ALGÚN PUNTO LLEGA A SER NECESARIO CONSEGUIR AYUDA DE OTRAS PERSONAS QUE NO SEAN LOS SUBORDINADOS DE LÍNEA. ESTO DA NACIMIENTO A LA RELACIÓN STAFF.

(15) ALLEN, LOUIS A. OP. CIT. PÁG. 208.

"EL STAFF SE REFIERE A AQUELLOS COMPONENTES DE LA ORGANIZACIÓN QUE EXISTEN PRIMARIAMENTE CON EL PROPÓSITO DE DAR CONSEJO Y SERVICIO A OTRAS UNIDADES" (16).

MUCHAS POSICIONES TIENEN UNA RELACIÓN STAFF A VECES, EN EL SENTIDO DE QUE DAN CONSEJO Y SERVICIO. POR EJEMPLO, EL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE UNA EMPRESA DA SERVICIO AL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN PARA PREPARAR UN PROGRAMA DE PRODUCCIÓN. PERO PARA PROPÓSITOS PRÁCTICOS, ES CONVENIENTE IDENTIFICAR COMO STAFF AQUELLAS POSICIONES Y UNIDADES QUE TIENEN UNA RELACIÓN PREDOMINANTE DE SERVICIO A LA LÍNEA Y A OTROS DEPARTAMENTOS STAFF.

DIFERENTES CLASES DE STAFF.

LOUIS ALLEN, RECONOCE DOS CLASES DE STAFF EN UNA ORGANIZACIÓN.

A).- STAFF PERSONAL.- CUANDO UN EJECUTIVO DE LÍNEA CREA UNA POSICIÓN QUE LE SERVIRÁ ÚNICAMENTE A ÉL Y NO SERÁ DISPONIBLE PARA OTRAS UNIDADES.

B).- STAFF ESPECIALIZADO.- CUANDO SE CREAN POSICIONES STAFF QUE ESTARÁN DISPONIBLES PARA TODAS LAS POSICIONES DE LÍNEA Y DE STAFF QUE REQUIERAN AYUDA.

(16) ALLEN, LOUIS A. OP. CIT. PÁG. 216

EL PRIMERO DE ELLOS, POR ESTAR AL SERVICIO DE UNA - -
 SOLA PERSONA, PUEDE ATENDER UNA GRAN VARIEDAD DE ACTIVIDA- -
 DES. EL STAFF ESPECIALIZADO, QUE PUEDA DAR SERVICIO A MÁS -
 DE UNA DOCENA DE DIFERENTES DIVISIONES, NO PUEDE ESTAR PRE -
 PARADO PARA ACONSEJAR EN TODAS LAS ÁREAS EN LAS QUE ESOS-- -
 GRUPOS REQUIERAN AYUDA, ENTONCES, CADA DEPARTAMENTO DE - - -
 STAFF ESPECIALIZADO SE DEDICA A UNA CLASE DE SERVICIO COMO -
 CONTABILIDAD, CONTROL DE PRODUCCIÓN, PERSONAL, COMPRAS, ETC.

5.7.- TIPOS O ESTRUCTURAS DE ORGANIZACIÓN.

EXISTEN DOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN: LA ESTRUCTURA - -
 DE ORGANIZACIÓN FUNCIONAL Y LA DIVISIONAL. LA MAYORÍA DE -
 LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES COMIENZAN SU EXISTENCIA CON - -
 UNA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN FUNCIONAL, LA DECISIÓN EN - -
 EL DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA ES: ¿EN QUÉ PUN-
 TO DEBE ÉSTA CAMBIAR DE UN TIPO FUNCIONAL A UNO DIVISIONAL -
 DE ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN?.

5.7.1.- ESTRUCTURA FUNCIONAL DE ORGANIZACIÓN.

LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS SON FUNDADAS POR UNA O PO-
 CAS PERSONAS Y SON COMÚNMENTE PEQUEÑAS. TODO EL TRABAJO ES-
 SUPERVISADO POR EL PROPIETARIO Y SUS OPERACIONES DEBEN SER -
 FLEXIBLES Y SUS DECISIONES RÁPIDAS. EL ÉNFASIS NATURALMENTE
 ES PUESTO EN LAS OPERACIONES MÁS QUE EN LA ADMINISTRACIÓN -
 EN SÍ, YA QUE EL PROBLEMA INMEDIATO Y LA NECESIDAD DE OBTE--

NER LAS COSAS PARECE MÁS IMPORTANTE QUE EL PLANEAR HACIA EL FUTURO.

LA ESTRUCTURA FUNCIONAL SE FORMA AGRUPANDO TODO EL TRABAJO QUE VA A SER HECHO EN GRANDES DIVISIONES O DEPARTAMENTOS FUNCIONALES; ESTO ES, TODO EL TRABAJO RELACIONADO EN UNA SOLA CLASE, ES COLOCADO EN UN COMPONENTE DE ORGANIZACIÓN, BAJO UN JEFE COORDINADOR.

DE ACUERDO A ALLEN "PARA COMPLEMENTAR EL ENTENDIMIENTO DE ESTE TIPO DE ESTRUCTURA, Y DE SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES, ES NECESARIO CONOCER SU MÉTODO DE CRECIMIENTO. CUANDO LA ESTRUCTURA FUNCIONAL TOMA TRABAJO ADICIONAL, LA ADICIÓN ES HECHA A LAS FUNCIONES EXISTENTES. SI UN PRODUCTO O SERVICIO NUEVO ES INTRODUCIDO, LAS POSICIONES Y DEPARTAMENTOS AGREGADOS SON PARTE DE LA ESTRUCTURA FUNCIONAL EXISTENTE. CADA FUNCIÓN CRECE AGREGANDO CAPAS A LA BASE DE LA PIRÁMIDE ORGANIZACIONAL Y A LA UNIDAD DE SUPERVISIÓN Y NÚMERO DE NIVELES REPORTANDO A CADA ADMINISTRADOR DENTRO DE LA PIRÁMIDE. ENTONCES EL CRECIMIENTO LLEGA A SER UN PROCESO DE ELABORACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL" (17).

VENTAJAS DE LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DE ORGANIZACIÓN:

A).- FACILITA LA ESPECIALIZACIÓN, YA QUE LAS TAREAS SE DIVIDEN POR FUNCIONES, Y ASÍ LAS PERSONAS LLEGAN A SER MÁS EXPERTAS.

(17) ALLEN, LOUIS A. OP. CIT. PÁG. 85.

b).- FACILITA LA COORDINACIÓN, PUES CADA FUNCIÓN -
TIENE UN SOLO JEFE.

c).- PERMITE CIERTO GRADO DE ECONOMÍA DE OPERACIÓN-
Y FLEXIBILIDAD ECONÓMICA. LA PRIMERA YA QUE NO HAY QUE - -
FRAGMENTAR EL EQUIPO Y FLEXIBILIDAD PORQUE EN UNA SOLA UNI-
DAD SE PUEDEN TOMAR MÁS RÁPIDO LAS DECISIONES.

d).- TRADUCE O REFLEJA FÁCILMENTE LAS CAPACIDADES -
PERSONALES DE LAS CABEZAS DE LOS DEPARTAMENTOS. YA QUE TE--
NIENDO CADA FUNCIÓN UN SOLO JEFE, LA CAPACIDAD DE ÉSTE ES -
MÁS FÁCIL DE VALORARSE.

5.7.2.- ESTRUCTURA DIVISIONAL DE ORGANIZACIÓN.

LA DIVISIONALIZACIÓN ES UN MEDIO DE DIVIDIR LAS GRAN-
DES ORGANIZACIONES FUNCIONALES EN MÁS PEQUEÑAS UNIDADES AD-
MINISTRATIVAS FLEXIBLES. ESTO HACE QUE LA EMPRESA O INSTI-
TUCIÓN RECIBRE ALGUNAS DE LAS VENTAJAS DE LA PEQUEÑA ORGANI-
ZACIÓN FUNCIONAL, MIENTRAS MINIMIZA LAS DESVENTAJAS QUE - -
VIENEN CON EL AUMENTO DE TAMAÑO, LA DIVERSIDAD Y LA DISPER-
SIÓN.

LA ESTRUCTURA DIVISIONAL ES FORMADA POR LA CREACIÓN-
DE UNIDADES RELATIVAMENTE PEQUEÑAS Y AUTÓNOMAS EN LA ORGANI-
ZACIÓN. LA DIVISIONALIZACIÓN PUEDE PROCEDER YA SEA GEOGRÁ-
FICAMENTE O EN EL CASO DE EMPRESAS MANUFACTURERAS EN TÉRMI-

NOS DE PRODUCTOS. LA DIVISIONALIZACIÓN GEOGRÁFICA COLOCA - EL MAYOR ESFUERZO DE LA EMPRESA EN LAS NECESIDADES DE LOS - MERCADOS O REGIONES QUE SE VAN A SERVIR. LA DIVISIONALIZACIÓN POR PRODUCTOS PONE MAYOR ÉNFASIS EN LOS RESULTADOS FINALES QUE QUIEREN SER LOGRADOS, DEL PRODUCTO O SERVICIO QUE SE CREA Y OFRECE PARA LA VENTA.

5.7.2.1.- DIVISIONALIZACIÓN GEOGRÁFICA.

CONSISTE EN LA AGRUPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN EN TÉRMINOS DEL ÁREA O REGIÓN GEOGRÁFICA QUE VA A SER SERVIDA. ESTE TIPO DE DIVISIONALIZACIÓN LLEGA A SER UNA UNIDAD ADMINISTRATIVA RELATIVAMENTE COMPLETA EN SÍ MISMA CAPAZ DE ABASTECER LAS NECESIDADES DE LA REGIÓN QUE CONSTITUYE SUS LÍMITES.

"ALGUNAS VENTAJAS EXCELENTES DE ESTE TIPO DE DIVISIONALIZACIÓN SE ENCUENTRAN EN EMPRESAS DE SEGUROS, DE FERROCARRILES, PETROLERAS, Y EN GENERAL DE SERVICIOS PÚBLICOS, EN DONDE ES LÓGICA Y EN ALGUNOS CASOS FORZOSA LA DIVISIONALIZACIÓN GEOGRÁFICA" (18).

5.7.2.2.- DIVISIONALIZACIÓN POR PRODUCTOS.

ESTA CONSISTE EN EL ESTABLECIMIENTO DE CADA PRODUCTO O GRUPO DE PRODUCTOS MUY RELACIONADOS COMO UNA UNIDAD INTEGRADA RELATIVAMENTE AUTÓNOMA DENTRO DEL MARCO DE LA EMPRESA

(18) ALLEN, LOUIS A. Op. Cit. Pág. 90

COMO UN TODO. LAS FUNCIONES PRINCIPALES COMO PRODUCCIÓN, -
VENTAS, FINANZAS Y PERSONAL, SON DEDICADAS A LOS INTERESES-
DEL PRODUCTO EN SÍ MISMO. CUANDO UNA DIVISIÓN POR PRODUC--
TOS ES SEPARADA COMPLETAMENTE, DEBE SER RELATIVAMENTE AUTO-
SUFICIENTE, Y DENTRO DE SU ORGANIZACIÓN DEBEN REALIZARSE TO-
DAS LAS ACTIVIDADES NECESARIAS PARA SU OPERACIÓN EFECTIVA.

5.8.- Los Comités.

EN ALGUNAS ORGANIZACIONES, EXISTEN LOS COMITÉS, QUE -
VIENEN A FORMAR UN APÉNDICE A LA ORGANIZACIÓN A CASI CUAL- -
QUIER NIVEL, FORMANDO RELACIONES NUEVAS Y DISTINTAS CON LOS-
DEMÁS DEPARTAMENTOS DENTRO DE UNA EMPRESA. EN SITUACIONES -
TEMPORALES EL NIVEL MÁS ALTO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD-
PUEDE ESTAR DEPOSITADO EN UN COMITÉ. AÚN CUANDO LA RESPONSA-
BILIDAD MÁXIMA DESCANSE EN UN COMITÉ, LAS OPERACIONES DETA--
LLADAS SON USUALMENTE LLEVADAS A CABO POR LA LÍNEA. PRÁCTI-
CAMENTE TODAS LAS VENTAJAS DE UN COMITÉ PUEDEN SER TENIDAS -
POR UNA ORGANIZACIÓN CON RELACIONES DE LÍNEA Y STAFF, A TRA-
VÉS DEL USO DE COMITÉS EN VARIOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN-
O EL NOMBRAMIENTO DE COMITÉS ESPECIALES, SIN LA TRABA DE LA-
INDECISIÓN DE UN COMITÉ EN EL NIVEL SUPREMO. LOS COMITÉS NO
ESTÁN SUPEDITADOS AL PERSONAL EJECUTIVO O A LOS SUPERVISO- -
RES; PUES ALGUNOS INCLUYEN TANTO TRABAJADORES COMO JEFES. -
OTROS ESTÁN COMPUESTOS ENTERAMENTE POR TRABAJADORES.

5.8.1.- VENTAJAS DEL COMITÉ.

A).- LA COORDINACIÓN PUEDE SER CONSEGUIDA A TRAVÉS - DEL USO DEL COMITÉ, PUES ÉSTE PREVEE UN FORO PARA LA DISCU-- SIÓN DE TODOS LOS REQUERIMIENTOS DE UNA SITUACIÓN Y PARA LA- DISEMINACIÓN COMPLETA DE LAS QUE ES REQUERIDO. EN UN SENTI- DO ESTRICTAMENTE TÉCNICO, EL COMITÉ COMO UNA ENTIDAD NO HACE LA COORDINACIÓN, PERO LA DISCUSIÓN EN EL COMITÉ DÁ A LOS - - MIEMBROS LA INFORMACIÓN NECESITADA, Y ELLOS HACEN LO QUE SE- REQUIERE CON ELLA.

B).- BALANCEAMIENTO.- EL COMITÉ QUE ESTÁ COMPUESTO- POR HOMBRES CON DIFERENTES POSICIONES NO ESTÁ PROPENSO A FOR- MULAR POLÍTICAS DE POCO CRITERIO, Y SI A DAR CUIDADOSA CONSI- DERACIÓN A TODOS LOS ÁNGULOS DE LA SITUACIÓN. LA PARTICIPA- CIÓN EN EL COMITÉ, TIENDE A DAR A SUS MIEMBROS MÁS CUIDADO - EN SUS PETICIONES Y ACCIONES QUE COMO ELLOS SERÍAN ACTUANDO- INDIVIDUALMENTE.

C).- INTEGRACIÓN DE INTERESES.- LA FRICCIÓN TIENDE A MINIMIZARSE CUANDO LA ADMINISTRACIÓN Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES CONSIDERAN JUNTOS, PROBLEMAS COMUNES. - LA ADMINISTRACIÓN PUEDE APRENDER DE LOS TRABAJADORES, Y LOS TRABAJADORES APRENDEN A APRECIAR LOS PROBLEMAS ADMINISTRATI- VOS.

D).- INSTRUCCIÓN O ENTRENAMIENTO.- LA INSTRUCCIÓN O ENTRENAMIENTO ES UNA FUNCIÓN QUE PODRÍA SER REALIZADA MUY BIEN COMO UN ADITAMIENTO A OTRAS ACTIVIDADES, COMITORIALES O COMO OBJETIVO ÚNICO DEL COMITÉ. JUNTAS DE COMITÉ ADECUADAMENTE CONDUCIDAS DEBEN SERVIR COMO UN MEDIO DE ENTRENAMIENTO PARA CUANDO MENOS UN NÚMERO SUBSTANCIAL DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.

5.8.2.- DESVENTAJAS DEL COMITÉ.

LAS FALLAS DEL COMITÉ NACEN EN PARTE DE LAS CARACTERÍSTICAS INHERENTES AL COMITÉ MISMO Y EN PARTE POR LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. LAS MÁS IMPORTANTES DEBILIDADES DEL COMITÉ SE ENUMERAN EN SEGUIDA.

A).- INICIATIVA.- EL COMITÉ COMO UN INSTRUMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN EJECUTIVA ES MUY DÉBIL EN CUANTO A QUE ADOLECE DE INICIATIVA, PUES POSEE ÚNICAMENTE UNA AUTORIDAD DIVIDIDA, Y ES A MENUDO LA VÍCTIMA DE LA VICIOSA PRÁCTICA DE "PASAR EL BULTO".

B).- CONSUMO DE TIEMPO.- ES OTRA DESVENTAJA DEL COMITÉ, PUES FRECUENTEMENTE EJECUTIVOS QUE SON NECESARIOS EN SUS DEPARTAMENTOS O FUNCIONES SE OCUPAN HORAS ENTERAS EN LAS JUNTAS DE COMITÉS A LAS CUALES ELLOS PUEDEN DAR POCAS CONTRIBUCIÓN BÁSICA O NINGUNA. LA PÉRDIDA DE TIEMPO USUALMENTE NACE DE LA POCAS INICIATIVA DE PARTE DEL PRESIDENTE

TE. ES DESEABLE PREPARAR UNA AGENDA PARA EL COMITÉ QUE SEA RECIBIDA CON ANTERIORIDAD A LA REALIZACIÓN DE LA JUNTA.

c).- ARREGLOS.- UNA TERCERA DESVENTAJA DEL COMITÉ ES LA TENDENCIA DE QUE LAS ACCIONES O DECISIONES SEAN BASADAS, NO EN LOS FACTORES O HECHOS DE LA SITUACIÓN, SINO EN UNA AVENENCIA ENTRE LOS DIFERENTES INTERESES. LOS MIEMBROS DEL COMITÉ FRECUENTEMENTE DESESPERADOS O CANSADOS, ACUERDAN COSAS QUE ELLOS SABEN QUE NO SON COMPLETAMENTE SATISFACTORIAS, ÚNICAMENTE PARA OBTENER UNA DECISIÓN E IRSE.

d).- TAMAÑO.- UNO DE LOS MÁS SERIOS ERRORES EN EL USO DE LOS COMITÉS ES LA TENDENCIA DE QUE EL COMITÉ SEA MUY GRANDE Y DIFÍCIL DE DIRIGIR. UN COMITÉ A CARGO DE UNA FUNCIÓN EJECUTIVA O DE CONSEJO DEBE RARA VEZ TENER MÁS DE SIETE O NUEVE MIEMBROS. PARA ACCIÓN EJECUTIVA UN COMITÉ DE TRES HOMBRES ES MEJOR QUE UNO DE CINCO.

5.9.- LA COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.

LA COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA, ES EL CONJUNTO DE FORMAS Y SISTEMAS NECESARIOS PARA QUE LAS PERSONAS DE UNA ORGANIZACIÓN SE PONGAN EN CONTACTO EFICAZMENTE, PARA FINES DE LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LA ORGANIZACIÓN.

5.9.1.- OBJETIVOS QUE SE PRETENDEN A TRAVÉS DE UNA BUENA COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

A).- LOGRAR QUE LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS SEAN CONOCIDAS LO MÁS RÁPIDO POSIBLE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

B).- LA COMUNICACIÓN DEBE INFORMAR Y PERSUADIR DE LOS FINES DESEADOS.

C).- AYUDA A LAS RELACIONES PÚBLICAS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN.

D).- INFORMAR A LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS, PRÁCTICAS REGLAMENTOS, OBJETIVOS, PLANES, PROBLEMAS, ÉXITOS Y FRACASOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN.

E).- PREVENIR FRICCIONES DEPARTAMENTALES Y ENTRE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES.

F).- ÁNIMAR, POR EL RECONOCIMIENTO A DESEMPEÑAR UN BUEN TRABAJO.

5.9.2.- PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER UN BUEN SISTEMA DE COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.

1).- DETECTAR LA NECESIDAD DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA.

2).- AVERIGUAR SI EXISTEN PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN FORMAL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

3).- COMPROBAR SI ES MÁS EXTENSA LA COMUNICACIÓN INFORMAL QUE LA COMUNICACIÓN FORMAL.

4).- ESTABLECER SISTEMAS PARA AVERIGUAR LOS DOS PUNTOS ANTERIORES. LA IMPORTANCIA DEL RUMOR Y LAS FORMAS DE APROVECHARLO FAVORABLEMENTE.

5).- HACER UN BALANCE DE RESULTADOS Y SU ANÁLISIS.

LA COMUNICACIÓN SE REALIZA, DESDE EL NIVEL MÁS ALTO A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN, DE AHÍ QUE SU EJECUCIÓN DEBE SER LLEVADA A CABO POR TODOS LOS INTEGRANTES DE LA MISMA, UNOS CON MÁS RESPONSABILIDAD QUE OTROS, DEBIDO A QUE LOS OCUPANTES DE LOS NIVELES MÁS ALTOS, NO SOLO LA EJECUTAN, SINO QUE TAMBIÉN DEBEN RESPONSABILIZARSE DE LA ACTUACIÓN DE LOS SUBORDINADOS, PUES ES MUY COMÚN QUE EN SU CAMINO A TRAVÉS DE LOS DISTINTOS NIVELES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, SE DEFORME Y CAMBIE ESA COMUNICACIÓN.

C A P I T U L O V I

INVESTIGACION Y TABULACION DE DATOS.

LA INVESTIGACIÓN DE LA PRESENTE TESIS SE LLEVÓ A CABO DE LA SIGUIENTE MANERA: SE HIZO UNA SELECCIÓN DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA REGISTRADOS EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE DE LA CIUDAD DE MONTERREY, N. L., HACIENDO UNA REVISIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LOS MISMOS, Y SE SELECCIONARON CINCO SINDICATOS, SIENDO ÉSTOS, UNO PEQUEÑO QUE DENOMINAREMOS SINDICATO DE EMPRESA "A", EL CUAL CONSTA DE APROXIMADAMENTE 80 MIEMBROS, SE SELECCIONÓ ADEMÁS UN SINDICATO DE 275 MIEMBROS QUE DENOMINAREMOS "B", OTRO SINDICATO DE EMPRESA DE 540 MIEMBROS "C", EL CUARTO CONSTA DE 970 MIEMBROS SIENDO EL "D" Y EL QUINTO SINDICATO QUE CONSTA DE MÁS DE 1300 MIEMBROS APROXIMADAMENTE SE DENOMINÓ "E".

LA INVESTIGACIÓN CONSISTIÓ EN ENTREVISTAS PERSONALES, COMPLEMENTADAS CON UN CUESTIONARIO DE 20 PREGUNTAS, ALGUNAS DE ESTAS CONTENIENDO VARIOS INCISOS. EL MISMO CUESTIONARIO SE UTILIZÓ TANTO PARA ENTREVISTAR A LOS DIRECTIVOS DE LOS DIFERENTES SINDICATOS ASÍ COMO A LOS MIEMBROS DE LOS MISMOS, DÉSCARTÁNDOSE ALGUNAS PREGUNTAS PARA ESTOS ÚLTIMOS.

SE ENTREVISTÓ ENTRE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, PRINCIPALMENTE AL SECRETARIO GENERAL Y AL SECRETARIO -

DE CONFLICTOS, POR SER LAS FUNCIONES DE ÉSTOS LAS MÁS IMPORTANTES DENTRO DEL COMITÉ EJECUTIVO, TAMBIÉN SE ENTREVISTARON OTROS SECRETARIOS Y A DOS MIEMBROS ORDINARIOS DE CADA SINDICATO.

EN TOTAL SE ENTREVISTARON:

- CINCO SECRETARIOS GENERALES
- CUATRO SECRETARIOS DE QUEJAS Y CONFLICTOS
- CINCO SECRETARIOS DIVERSOS, ENTRE ELLOS, UN SECRETARIO DE ACTAS, UN SECRETARIO TESORERO, UN SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA, UN DELEGADO CULTURAL Y UN PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA.
- TRES DELEGADOS DEPARTAMENTALES
- OCHO MIEMBROS ORDINARIOS DE LOS SINDICATOS.

EN EL SINDICATO DE EMPRESA "A" SE ENTREVISTÓ AL SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE ACTAS, SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS, Y A DOS MIEMBROS.

EN EL SINDICATO DE EMPRESA "B" SE ENTREVISTARON AL SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, AL SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA Y A DOS MIEMBROS.

EN EL SINDICATO DE EMPRESA "C" SE ENTREVISTÓ AL SECRETARIO GENERAL, AL SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS, AL-DELEGADO CULTURAL Y A DOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

DENTRO DEL SINDICATO "D" SE HABLÓ Y SE ENTREVISTÓ - CON EL SECRETARIO GENERAL, EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE-HONOR Y JUSTICIA Y TRES DELEGADOS DEPARTAMENTALES.

EN EL SINDICATO "E" SE ENTREVISTÓ AL SECRETARIO GENERAL, AL SECRETARIO TESORERO, AL SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y A DOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

ADEMÁS CON FINES DE COMPLEMENTACIÓN DE ESTA INVESTI-GACIÓN SE CONSIGUIERON VARIOS ESTATUTOS DE DIFERENTES SINDI-CATOS DE EMPRESA, Y PRINCIPALMENTE DE LOS SINDICATOS ENTRE-VISTADOS. ESTOS ESTATUTOS SE OBTUVIERON EN LOS MISMOS SIN-DICATOS O EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DE LA - CIUDAD DE MONTERREY, N. L.

A CONTINUACIÓN INCLUÍMOS UN CUESTIONARIO COMPLETO.

6.1.- CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.- ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE USTED DE PERTENECER AL SINDICATO?

2.- ¿DESEMPEÑA USTED UN PUESTO EN EL SINDICATO?

Sí _____ No _____

A).- ¿CUÁLES SON SUS OBLIGACIONES DENTRO DEL SINDICATO?

B).- ¿A QUIÉN RINDE CUENTAS DE SU LABOR SINDICAL?

C).- ¿CADA CUÁNDO RINDE CUENTAS?

D).- ¿CÓMO RINDE CUENTAS?

A.- ORAL _____ B.- ESCRITO _____

3.- ¿RECIBE USTED CUENTAS O REPORTES DE OTROS MIEMBROS DEL SINDICATO?

SÍ _____ No _____

A.- ¿DE QUIÉNES? _____

4.- ¿SU PUESTO EXIGE QUE USTED SUPERVISE O CONTROLE EL - - TRABAJO SINDICAL DE ALGUNOS OTROS MIEMBROS DEL SINDICATO?

SÍ _____ No _____

5.- ¿TIENE USTED ALGUNAS VENTAJAS ESPECIALES AL PERTENECER AL COMITÉ EJECUTIVO O COMISIONES? _____

6.- ¿HA DESEMPEÑADO ANTERIORMENTE PUESTOS DIRECTIVOS DENTRO DEL SINDICATO?

SÍ _____ No _____

A).- ¿CUÁLES HAN SIDO?

7.- ¿QUÉ VENTAJAS EN GENERAL TIENE USTED AL PERTENECER AL - SINDICATO? _____

8.- ¿CADA CUÁNDO CELEBRAN ASAMBLEAS ORDINARIAS? _____

9.- ¿QUÉ PROMEDIO DE MIEMBROS ASISTE A DICHAS ASAMBLEAS?

10.- ¿SE SANCIONA A LOS MIEMBROS QUE NO ASISTAN A ELLAS?

SÍ _____ No _____

A).- ¿QUÉ SANCIONES SE LES APLICAN? _____

11.- ¿EN LAS ASAMBLEAS CADA UNO DE LOS MIEMBROS PROCURA TOMAR PARTE EN LAS DISCUSIONES Y DECISIONES?

SÍ _____ No _____

A).- ¿PORQUÉ? _____

12.- ¿SE CUMPLEN LAS DECISIONES TOMADAS POR LA ASAMBLEA?

13.- ¿LAS DECISIONES IMPORTANTES SE TOMAN EN LA ASAMBLEA O POR EL COMITÉ EJECUTIVO?

SÍ _____ No _____

A).- ¿PORQUÉ? _____

14.- ¿QUÉ DEFECTOS ENCUENTRA USTED EN LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO? _____

15.- ¿QUÉ RECOMIENDA USTED PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO? _____

16.- ¿QUÉ TRABAJO DESEMPEÑA USTED? _____

17.- NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA.

18.- NOMBRE DEL SINDICATO.

19.- NÚMERO DE MIEMBROS DEL SINDICATO.

20.- DIRECCIÓN DEL SINDICATO.

62.- TABULACIÓN DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO.

1).- ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE USTED DE PERTENECER AL SINDICATO?

AÑOS	RESPUESTAS
1 - 5	8 = 32%
5 - 10	10 = 40%
10 - 15	4 = 16%
15 - 20	3 = 12%

2).- ¿DESEMPEÑA USTED UN PUESTO DENTRO DEL SINDICATO?

	RESPUESTAS
SÍ	17 = 68%
No	8 = 32%

A.- ¿CUÁLES SON SUS OBLIGACIONES DENTRO DEL SINDICATO?

EN ESTA PREGUNTA LA MAYORÍA CONTESTARON DE ACUERDO A LA FUNCIÓN O PUESTO QUE OCUPAN DENTRO DEL SINDICATO, PERO EN GENERAL NO TIENEN UNA IDEA PRECISA DE SUS FUNCIONES O NO HACEN UNA DISTINCIÓN CLARA DE LAS MISMAS.

B.- ¿A QUIÉN RINDE CUENTAS DE SU LABOR SINDICAL?

RESPUESTAS.

A LA ASAMBLEA GENERAL.	14	=	56%
AL COMITÉ EJECUTIVO	1	=	4%
AL COMITÉ DE VIGILANCIA Y JUSTICIA.	3	=	12%
AL SECRETARIO GENERAL	13	=	52%
AL SECRETARIO DE CONFLICTOS	2	=	8%

C.- ¿CADA CUÁNDO RINDE CUENTAS?

RESPUESTAS

MENSUALMENTE	10	=	40%
QUINCENALMENTE	2	=	8%
SEMANALMENTE	1	=	4%
SEMESTRALMENTE	1	=	4%
CUANDO SEA NECESARIO	5	=	20%

D.- ¿CÓMO RINDE CUENTAS?

RESPUESTAS

VERBALMENTE	8	=	32%
POR ESCRITO	4	=	16%
VERBAL Y ESCRITO	5	=	20%

3.- ¿RECIBE USTED CUENTAS O REPORTES DE OTROS MIEMBROS DEL SINDICATO? -

RESPUESTAS

SÍ	11	=	44%
No	14	=	56%

¿DE QUIÉNES?

RESPUESTAS

DEL COMITÉ EJECUTIVO	8	=	32%
DE LOS MIEMBROS	2	=	8%
DELEGADOS DEPARTAMENTALES	5	=	20%

4.- ¿SU PUESTO EXIGE QUE USTED SUPERVISE O CONTROLE EL TRABAJO SINDICAL DE ALGUNOS OTROS MIEMBROS DEL SINDICATO? -

RESPUESTAS

SÍ	11	=	44%
No	5	=	20%

¿A QUIÉN?

RESPUESTAS

AL COMITÉ EJECUTIVO	6	=	24%
A LAS COMISIONES	6	=	24%
DELEGADOS DEPARTAMENTALES	4	=	16%
MIEMBROS DEL SINDICATO.	3	=	12%

5.- ¿TIENE USTED ALGUNAS VENTAJAS ESPECIALES AL PERTENECER AL COMITÉ EJECUTIVO O COMISIONES?

RESPUESTAS

- VENTAJAS SOCIALES	8	=	32%
- SATISFACCIÓN DE AYUDAR A LOS COMPAÑEROS MIEMBROS.	2	=	8%
- NINGUNA	7	=	28%

6.- ¿HA DESEMPEÑADO USTED ANTERIORMENTE PUESTOS DIRECTIVOS DENTRO DEL SINDICATO?

RESPUESTAS

SÍ	12	=	48%
No	13	=	52%

7.- ¿QUÉ VENTAJAS EN GENERAL TIENE USTED AL PERTENECER AL SINDICATO?

RESPUESTAS

- MAYORES PRESTACIONES Y AUMENTOS DE SALARIOS	17	=	68%
- MAYOR UNIÓN DE LOS TRABAJADORES Y UNA MEJOR PROTECCIÓN Y DEFENSA DE SUS INTERESES.	8	=	32%
- MÁS OPORTUNIDAD DE PERTENECER A EQUIPOS DEPORTIVOS	4	=	16%
- NINGUNA VENTAJA	1	=	4%

8.- ¿CADA CUÁNDO CELEBRAN ASAMBLEAS?

ASAMBLEAS ORDINARIAS

RESPUESTAS

MENSUALMENTE	19	=	76%
QUINCENALMENTE	5	=	20%
TRIMESTRALMENTE	1	=	4%

ASAMBLEAS EXTRAORDINARIAS

	RESPUESTAS	
CADA VEZ QUE ES NECESARIO	23	= 92%
DOS VECES AL AÑO	1	= 4%
CUANDO SE RENUEVA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	1	= 4%

9.- ¿QUÉ PROMEDIO DE MIEMBROS ASISTE A DICHAS ASAMBLEAS?

	RESPUESTAS.
SINDICATO "A"	75% APROXIMADAMENTE DEL TOTAL DE MIEMBROS.
SINDICATO "B"	60% APROXIMADAMENTE DEL TOTAL DE MIEMBROS.
SINDICATO "C"	MÁS DEL 50% DEL TOTAL DE MIEMBROS.
SINDICATO "D"	30% APROXIMADAMENTE DEL TOTAL DE MIEMBROS.
SINDICATO "E"	30% APROXIMADAMENTE DEL TOTAL DE MIEMBROS.

10.- ¿SE SANCIONA A LOS MIEMBROS QUE NO ASISTEN A LAS ASAMBLEAS?

	RESPUESTAS	
SÍ	16	= 64%
No	9	= 36%

11.- ¿EN LAS ASAMBLEAS CADA UNO DE LOS MIEMBROS PROCURA TOMAR PARTE EN LAS DISCUSIONES Y DECISIONES?

	RESPUESTAS
SINDICATO "A"	TOMAN PARTE 20% DE LOS MIEMBROS APROXIMADAMENTE.
SINDICATO "B"	TOMAN PARTE EL 60% DE LOS MIEMBROS

	RESPUESTAS.
SINDICATO "C"	TOMAN PARTE EL 70% DE LOS MIEMBROS APROXIMADAMENTE.
SINDICATO "D"	TOMAN PARTE EL 25% DE LOS MIEMBROS APROXIMADAMENTE.
SINDICATO "E"	TOMAN PARTE EL 20% DE LOS MIEMBROS APROXIMADAMENTE.

12.- ¿SE CUMPLEN LAS DECISIONES TOMADAS POR LA ASAMBLEA?

	RESPUESTAS
SÍ	24 = 96%
No	1 = 4%

13.- ¿LAS DECISIONES IMPORTANTES SE TOMAN POR LA ASAMBLEA O POR EL COMITÉ EJECUTIVO?

	RESPUESTAS
POR LA ASAMBLEA	17 = 68%
POR EL COMITÉ EJECUTIVO Y SE PRESENTAN PARA SU APROBACIÓN A LA ASAMBLEA.	7 = 28%
DEPENDIENDO DEL ASUNTO QUE SE PRESENTE, SE DECIDIRÁ - POR LA ASAMBLEA O POR EL - COMITÉ EJECUTIVO.	1 = 4%

14.- ¿QUÉ DEFECTOS ENCUENTRA USTED EN LA ORGANIZACIÓN Y - FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO?

	RESPUESTAS
- FALTA DE INTERÉS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO EN SU TRABAJO SINDICAL.	5 = 20%
- FALTA DE HONESTIDAD DE - LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO.	2 = 8%

RESPUESTAS

- MAL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO EN GENERAL 2 = 8%
- FALTA DE INTERÉS DE LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO EN LAS ÁSAMBLEAS. 2 = 8%
- MÁS PERSONAL DENTRO DEL COMITÉ EJECUTIVO, QUE CUBRAN ALGUNAS FUNCIONES QUE NO SE REALIZAN CORRECTAMENTE. 2 = 8%
- FUNCIONA BIEN. 3 = 12%

15.- ¿QUÉ RECOMIENDA USTED PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO?

RESPUESTAS

- DESPERTAR EL INTERÉS DE LOS MIEMBROS POR EL SINDICATO - A TRAVÉS DE UNA MAYOR UNIDAD ENTRE LOS MISMOS. 13 = 52%
- MAYOR PREPARACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO. 7 = 28%
- NOMBRAR ALGUNOS SUB-SECRETARIOS AUXILIARES QUE ASESOREN A LOS SECRETARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO. 2 = 8%
- NINGUNA. 3 = 12%

16.- ¿QUÉ TRABAJO DESEMPEÑA USTED?

LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS SON OBREROS CALIFICADOS.

17.- NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA.

LA TOTALIDAD DE LOS ENTREVISTADOS DIERON SU NOMBRE.

18.- NOMBRE DEL SINDICATO.

LOS NOMBRES DE LOS SINDICATOS INVESTIGADOS SE OMITIERON Y SE DENOMINARÁN, A, B, C, D Y E.

19.- NÚMERO DE MIEMBROS DEL SINDICATO.

SINDICATO	"A"	80	MIEMBROS
"	"B"	275	"
"	"C"	540	"
"	"D"	970	"
"	"E"	1300	"

20.- DIRECCIÓN DEL SINDICATO.

EL DOMICILIO DE LOS SINDICATOS SE ENCUENTRA EN LA -
CIUDAD DE MONTERREY, N. L.

6.3.- OBSERVACIONES DE LOS SINDICATOS ENTREVISTADOS Y UNA BREVE EXPLICACIÓN DE SU FUNCIONAMIENTO.

6.3.1.- SINDICATO "A".

EL SINDICATO "A", COMO LO EXPRESAMOS ANTERIORMENTE, CUENTA CON 80 MIEMBROS, Y SE CONSIDERÓ COMO UN SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO.

SU ORGANIZACIÓN.- SU COMITÉ EJECUTIVO ESTÁ INTEGRADO POR UN SECRETARIO GENERAL, UN SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS, UN SECRETARIO TESORERO Y UN SECRETARIO DE ACTAS.

EL SECRETARIO GENERAL DE ESTE SINDICATO, TIENE AUTORIDAD DIRECTA SOBRE LOS DEMÁS SECRETARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO, Y NOS INFORMÓ QUE ÉSTOS NO RESUELVEN NINGÚN ASUNTO SIN CONSULTÁRSELO PREVIAMENTE.

TODOS LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO LABORAN DENTRO DE UN MISMO DEPARTAMENTO DE LA EMPRESA, LO CUAL SE PUEDE PRESTAR A QUE BUSQUEN SU PROPIO BENEFICIO A TRAVÉS DE SUS PUESTOS SINDICALES.

LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO ANTES DE CADA ASAMBLEA, SE PONEN DE ACUERDO Y DISCUTEN LOS PROBLEMAS QUE SURGEN, AL TOMAR UNA SOLUCIÓN LA PRESENTAN A LA ASAMBLEA GENERAL. LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS SE CELEBRAN MENSUALMENTE Y LAS EXTRAORDINARIAS SOLO CUANDO SE LLEVA A CABO LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

TANTO EL SECRETARIO GENERAL, COMO LOS OTROS SECRETARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO, MANIFESTARON QUE ELLOS TOMABAN LAS DECISIONES, YA QUE EL RESTO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO NO TIENEN INTERÉS EN LOS ASUNTOS QUE SE PRESENTAN EN LAS ASAMBLEAS Y ESTO DEBIDO, A QUE ANTERIORMENTE LOS DIRECTIVOS DEL SINDICATO NUNCA CELEBRABAN ASAMBLEAS, NI HACÍAN NINGUNA LABOR SINDICAL, ENTONCES LOS MIEMBROS NO CONOCEN LAS VENTAJAS DE LA ASOCIACIÓN NI SUS FINES Y POR LO TANTO NO MUESTRAN NINGÚN INTERÉS EN LA MISMA. LA ACTUAL MESA DIRECTIVA, IMPUSO MULTAS ECONÓMICAS A LOS MIEMBROS QUE NO ASISTAN A LAS ASAMBLEAS, CON EL FIN DE QUE CONCURRAN MÁS MIEMBROS A LAS MISMAS, LOGRANDO UNA ASISTENCIA DEL 75% DE LOS MIEMBROS EN LAS ASAMBLEAS.

FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO ENTREVISTADO.

RESPUESTAS:

- SECRETARIO GENERAL.

- 1).- EL CONSERVAR LA ARMONÍA Y EVITAR FRICCIONES, ENTRE LOS MIEMBROS.
- 2).- ESTABLECER LA ARMONÍA ENTRE TRABAJADOR Y EMPRESA.
- 3).- CUIDAR DE QUE LA EMPRESA CUMPLA CON LOS LINEAMIENTOS QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON EL FIN DE QUE LOS TRABAJADORES GOZEN DE LAS PRESTACIONES QUE SEÑALA EL CONTRATO COLECTIVO.

- SECRETARIO DE CONFLICTOS.

- 1).- RESOLVER PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN ENTRE TRABAJADORES Y EMPRESA.
- 2).- RESOLVER PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN ENTRE LOS -
MISMOS MIEMBROS.

- SECRETARIO DE ACTAS.

- 1).- LEVANTAR LAS ACTAS DE CADA ASAMBLEA, Y LEER EL ACTA DE LA ASAMBLEA ANTERIOR.
- 2).- ASENTAR LAS ACTAS DE CADA ASAMBLEA EN EL LIBRO DE ACTAS DEL SINDICATO.

DE LAS ANTERIORES RESPUESTAS DE LAS FUNCIONES DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, DE ESTE SINDICATO "A", PODEMOS DEDUCIR QUE NO TIENEN UN CONOCIMIENTO COMPLETO-SOBRE SUS FUNCIONES, YA QUE SÓLO ENUMERARON ALGUNAS DE ELLAS.

LAS PERSONAS ENTREVISTADAS DE ESTE SINDICATO OPINARON QUE, INVARIABLEMENTE EL ÚNICO INTERÉS DE LOS SOCIOS POR EL - SINDICATO ERA EN CUANTO A LOS MAYORES AUMENTOS DE SALARIO, - PRESTACIONES QUE EL SINDICATO CONSIGUIERA DE LA EMPRESA EN- LOS NUEVOS CONTRATOS COLECTIVOS.

6.3.2.- SINDICATO "B".

ESTE SINDICATO CUENTA CON 275 MIEMBROS, Y ESTÁ AFILIA- DO A UNA CONFEDERACIÓN CON TENDENCIAS POLÍTICAS; SE PUEDE -

CONSIDERAR UN SINDICATO DE EMPRESA MEDIANO POR SU NÚMERO DE MIEMBROS.

SU ORGANIZACIÓN.- SU COMITÉ EJECUTIVO ESTÁ INTEGRADO POR UN SECRETARIO GENERAL, UN SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS, UN SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA, UN SECRETARIO TESORERO, UN SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL, UN SECRETARIO DE ACTAS Y UN COMITÉ DE VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN.

EL SECRETARIO GENERAL DE ESTE SINDICATO, TIENE ADEMÁS UN PUESTO DENTRO DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CONFEDERACIÓN Y HA SIDO ANTERIORMENTE SECRETARIO DE CONFLICTOS, SECRETARIO DE ACTAS Y SECRETARIO TESORERO, POR LO TANTO, ES UNA PERSONA CON BASTANTE EXPERIENCIA DENTRO DEL SINDICATO.

EN ESTE SINDICATO EL COMITÉ EJECUTIVO DECIDE LOS ASUNTOS QUE ESTÁN DENTRO DE SUS FACULTADES ENUMERADAS EN LOS ESTATUTOS, PERO CUANDO SE TRATA DE ASUNTOS DE MAYOR IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA, SE RESUELVEN A TRAVÉS DE LA DECISIÓN DE LAS ASAMBLEAS GENERALES ORDINARIAS, LAS CUALES SE CELEBRAN CADA QUINCE DÍAS Y LAS EXTRAORDINARIAS CUANDO ES NECESARIO.

EL SECRETARIO GENERAL ES EL COORDINADOR DE LOS DEMÁS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, Y ÉL COMO ESTOS ÚLTIMOS TIENEN QUE RENDIR CUENTAS A LA ASAMBLEA Y AL COMITÉ DE VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CUANDO ASÍ LO EXIGE EL MISMO, O SEA --

QUE EN LA REALIDAD PARA ESTE SINDICATO, EL COMITÉ DE VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, SÍ CUMPLE CON SUS FUNCIONES AL EXIGIR CUENTAS A CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO.

EN LAS ASAMBLEAS GENERALES DE ESTE SINDICATO, EXISTE INTERÉS DE PARTE DE LOS MIEMBROS EN LOS PROBLEMAS QUE SE DISCUTEN, Y TIENEN ESTAS ASAMBLEAS UNA ASISTENCIA DE MÁS DEL 60% DE LOS SOCIOS. LO ANTERIOR DEMUESTRA QUE EXISTE UN MAYOR SENTIMIENTO DE UNIDAD E INTERÉS ENTRE LOS SOCIOS DEL SINDICATO. EXISTEN TAMBIÉN MULTAS ECONÓMICAS APLICABLES A LOS MIEMBROS QUE NO ASISTAN A LAS ASAMBLEAS, SIEMPRE Y CUANDO SEA POR CAUSA INJUSTIFICADA.

LAS PERSONAS QUE SE ENTREVISTARON, CONTESTARON QUE EN GENERAL EL SINDICATO FUNCIONABA BIEN, Y QUE SE CUMPLÍA CON LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS ESTATUTOS DEL MISMO.

LAS RESPUESTAS QUE DIERON EN CUANTO A SUS FUNCIONES LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO ENTREVISTADOS, FUERON LAS SIGUIENTES:

SECRETARIO GENERAL: REPRESENTACIÓN LEGAL Y JURÍDICA DEL SINDICATO Y DE SUS MIEMBROS ANTE LA EMPRESA, Y ANTE LAS AUTORIDADES CIVILES, DEL TRABAJO Y TAMBIÉN ANTE EL SEGURO SOCIAL.

SECRETARIO DE QUEJAS Y CONFLICTOS: MI FUNCIÓN PRINCIPAL -
SE REDUCE A LA DE ENSA DE LOS INTERESES DE LOS SOCIOS DEL -
SINDICATO.

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA: AYUDAR Y MEJORAR
LA ORGANIZACIÓN INTERNA DEL SINDICATO.

COMO EN EL CASO DEL SINDICATO "A", PODEMOS VER QUE -
NO FUERON EXPLÍCITOS EN SUS RESPUESTAS, YA QUE LAS FUNCIO--
NES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO SON MUCHO MÁS EX--
TENSAS, PERO SÍ NOTAMOS QUE ESTOS FUNCIONARIOS DEL SINDICA--
TO CUMPLEN EN UNA FORMA MÁS COMPLETA Y EFICAZ CON SU TRABA--
JO Y FUNCIONES DENTRO DEL MISMO.

6.3.3.- SINDICATO "C"

ESTE SINDICATO, CUENTA CON 540 MIEMBROS Y SE CONSIDE--
RA POR LO TANTO COMO UN SINDICATO DE EMPRESA MEDIANO.

SU ORGANIZACIÓN.- CUENTA ACTUALMENTE DENTRO DE SU -
COMITÉ EJECUTIVO CON UN SECRETARIO GENERAL, UN SECRETARIO -
DEL INTERIOR, UN SECRETARIO DEL EXTERIOR, UN SECRETARIO DE--
ACTAS, UN SECRETARIO TESORERO, UN SECRETARIO DE TRABAJO Y -
CONFLICTOS, UN SECRETARIO DE ACCIÓN DEPORTIVA Y UN SECRETA--
RIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA. ADEMÁS EXISTEN DENTRO -
DE SU ORGANIZACIÓN UNA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA, UNA -

COMISIÓN DE HACIENDA, UNA COMISIÓN DE VIGILANCIA, UNA COMISIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL, UNA COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Y UNA COMISIÓN DE PROPAGANDA.

EL SECRETARIO GENERAL DENTRO DE ESTA ORGANIZACIÓN, ES EL COORDINADOR DE TODOS LOS DEMÁS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO Y COMISIONES, LOS CUALES RINDEN CUENTAS A LA ASAMBLEA, EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DEL SECRETARIO GENERAL DE RENDIR CUENTAS, MANIFESTÓ QUE SÓLO RENDÍA CUENTAS A LA ASAMBLEA GENERAL.

LA CANTIDAD DE MIEMBROS QUE ASISTE A LAS ASAMBLEAS DE ESTE SINDICATO ES DE MÁS DEL 50%, Y SE APLICA UNA MULTA ECONÓMICA AL SOCIO QUE NO ASISTA. EN RELACIÓN A LA CANTIDAD DE MIEMBROS QUE TOMAN PARTE EN LAS DECISIONES DE LAS ASAMBLEAS, ÉSTOS PARTICIPAN DE ACUERDO AL PROBLEMA QUE SE TRATE, ES DECIR, SI LES AFECTA DIRECTAMENTE A ELLOS O A ALGÚN COMPAÑERO. EN PROBLEMAS GENERALES MÁS BIEN PARTICIPAN LOS QUE CONOCEN EL PROBLEMA Y QUE TIENEN MÁS FACILIDAD PARA EXPRESARSE. LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS SE CELEBRAN MENSUALMENTE Y LAS EXTRAORDINARIAS, SÓLO UNA Ó DOS VECES AL AÑO.

LAS DECISIONES SE TOMAN POR EL COMITÉ EJECUTIVO, EN LOS CASOS EN QUE ÉSTE TIENE LA FACULTAD DE DECIDIR, LAS DECISIONES MÁS IMPORTANTES SE TOMAN POR LA ASAMBLEA GENERAL.

EN RELACIÓN A LOS DEFECTOS DE LA ORGANIZACIÓN, DOS -
 DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS DE ESTE SINDICATO SEÑALARON, -
 QUE ALGUNOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO NO TENÍAN -
 LA CAPACIDAD SUFICIENTE PARA HACER UNA BUENA LABOR SINDICAL,
 Y QUE ADEMÁS BUSCABAN EL BENEFICIO PERSONAL EN SU TRABAJO -
 DENTRO DE LA EMPRESA A TRAVÉS DE SUS PUESTOS SINDICALES. -
 ÉSTAS MISMAS PERSONAS RECOMENDARON UNA MEJOR PREPARACIÓN -
 DE LOS DIRIGENTES DEL SINDICATO Y UN MAYOR CONTROL Y COORDI -
 NACIÓN DE LOS MISMOS, PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DE LA -
 ASOCIACIÓN.

LAS FUNCIONES QUE DIJERON DESARROLLAR DENTRO DE SUS -
 PUESTOS LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, FUERON LAS SI -
 GUIENTES:

SECRETARIO GENERAL.- CONOCER LOS PROBLEMAS DE CADA -
 UNO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO Y TRATAR DE RESOLVERLOS.-
 PROCURAR QUE EXISTAN BUENAS RELACIONES ENTRE EMPRESA Y SIN -
 DICATO, Y EN GENERAL, VELAR POR LOS INTERESES DE LA ASOCIA -
 CIÓN.

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

- DEFENDER LOS INTERESES DE LOS SOCIOS DEL SINDICA -
 TO.

DELEGADO CULTURAL.

- HACER EXÁMENES A LOS ASPIRANTES A DIRECTIVOS SIN -
 DICALES, ESTO EN LA CONFEDERACIÓN DE LA CUAL ES
 DELEGADO CULTURAL.

EN GENERAL ESTE SINDICATO FUNCIONA BIEN, PUES HA ESTADO ASESORADO POR PERSONAS BASTANTE CAPACITADAS EN ASUNTOS LABORALES, PERO COMO VIMOS ANTERIORMENTE, TIENE ALGUNOS DEFECTOS EN SU ORGANIZACIÓN COMO LA FALTA DE UNA MAYOR PREPARACIÓN DE SUS DIRIGENTES.

6.3.4.- SINDICATO "D".

EL SINDICATO "D" CUENTA CON 970 MIEMBROS POR LO QUE SE CONSIDERA UN SINDICATO DE EMPRESA GRANDE, Y TIENE MÁS DE 20 AÑOS DE FUNDADO, SUS ESTATUTOS FUERON REFORMADOS EN EL AÑO DE 1960.

SU ORGANIZACIÓN.- EL COMITÉ EJECUTIVO DE ESTE SINDICATO ESTÁ INTEGRADO, POR UN SECRETARIO GENERAL, UN SECRETARIO DEL INTERIOR Y EXTERIOR, UN SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, UN SECRETARIO TESORERO, UN SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA, Y UN SECRETARIO DE ACTAS.

ADEMÁS CUENTA ESTA ASOCIACIÓN CON UN PRESIDENTE - - DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA Y UN PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA, Y UN ASESOR QUE LLAMAN JURÍDICO-LABORAL, QUE TIENE LA FACULTAD DE INTERVENIR EN LOS CASOS EN QUE SEA REQUERIDO POR EL COMITÉ EJECUTIVO.

EN CADA DEPARTAMENTO DE LA EMPRESA CUENTA EL SINDICATO CON COMITÉS DE AJUSTES, QUE APLICARÁN LAS ÓRDENES QUE DICTE EL COMITÉ EJECUTIVO POR CONDUCTO DEL SECRETARIO GENERAL Y RECIBIRÁN INSTRUCCIONES DEL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, SOBRE LA FORMA EN QUE DEBEN RESOLVER LOS ASUNTOS O PROBLEMAS QUE SURJAN ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES Y ENTRE LOS MISMOS TRABAJADORES.

EN ESTE SINDICATO, NOS ENTERAMOS QUE LA PERSONA QUE OCUPA EL PUESTO DE DELEGADO JURÍDICO-LABORAL TIENE MUCHA EXPERIENCIA EN ASUNTOS SINDICALES, Y A TRAVÉS DE SU ASESORÍA CONTROLA Y DIRIGE AL SECRETARIO GENERAL Y AL COMITÉ EJECUTIVO, EN MUCHAS DE LAS DECISIONES.

DENTRO DE ESTA ORGANIZACIÓN, EL SECRETARIO GENERAL, EL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS Y EL DELEGADO JURÍDICO-LABORAL, TIENEN TODO EL TIEMPO DISPONIBLE PARA SUS LABORES SINDICALES, ES DECIR, NO TRABAJAN DENTRO DE SU PUESTO EN LA PLANTA DE LA EMPRESA, MIENTRAS ESTÁN EN FUNCIONES DENTRO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO.

EL COMITÉ EJECUTIVO, CELEBRA JUNTAS LLAMADAS ECONÓMICAS SEMANARIAMENTE, Y CADA VEZ QUE ES NECESARIO, EN ELLAS SE TRATAN LOS ASUNTOS QUE SE PRESENTAN Y SE TOMAN DECISIONES PARA LOS MISMOS. LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS SE CELEBRAN MENSUALMENTE Y LAS EXTRAORDINARIAS SÓLO CUANDO ES NECESARIO.

A LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS SÓLO ASISTE UN PROMEDIO -
DE UN 30% DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, Y ESTO ES DEBIDO -
EN PARTE A QUE EXISTEN TRES TURNOS DE TRABAJO, Y CASI SIEM-
PRE SÓLO ASISTE UNO DE ELLOS QUE ES APROXIMADAMENTE EL 30%
DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS.

NO EXISTE SANCIÓN ALGUNA PARA LOS MIEMBROS QUE NO -
ASISTAN A LAS ASAMBLEAS. PERO ES COMÚN QUE ASISTAN LOS - -
MIEMBROS QUE TIENEN INTERÉS EN LOS ASUNTOS QUE SE VAN A TRA-
TAR.

EN GENERAL, ESTE SINDICATO TIENE BUENAS RELACIONES -
CON LA EMPRESA, LA CUAL POR TRATARSE DE UNA COMPAÑÍA BASTAN-
TE GRANDE, HA FACILITADO AL SINDICATO, OFICINAS, MUEBLES Y
EL TIEMPO LIBRE PAGADO A LOS PRINCIPALES MIEMBROS DEL COMI-
TÉ EJECUTIVO.

FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO:

RESPUESTAS:

SECRETARIO GENERAL.

- 1).- ASUMIR LA REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO ANTE -
LA EMPRESA Y ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES.
- 2).- EJECUTAR LOS ACUERDOS DE LAS ASAMBLEAS Y DEL-
COMITÉ EJECUTIVO.

- 3).- ACORDAR Y RESOLVER LOS ASUNTOS QUE LE PRESENTEN LOS DEMÁS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN EL PARECER DE ÉSTOS.

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA.

- 1).- ASISTIR A TODAS LAS ASAMBLEAS.
 2).- PAGAR LAS CUOTAS SEGÚN LOS ESTATUTOS.
 3).- DESEMPEÑAR CUALQUIER PUESTO QUE SE LE ASIGNE DENTRO DEL COMITÉ EJECUTIVO Y DENTRO DE LAS COMISIONES.
 4).- GUARDAR EL ORDEN DENTRO DE LAS ASAMBLEAS.
 5).- HACER USO DEL DERECHO DE PARTICIPAR EN LAS ASAMBLEAS, YA QUE SE TIENE VOZ Y VOTO LIBRE.

DELEGADOS DEPARTAMENTALES.

UNO DE ELLOS CONTESTÓ: PROTEGER DENTRO DEL ASPECTO-LEGAL A LOS COMPAÑEROS MIEMBROS DEL SINDICATO, ASISTIR A LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS. ADEMÁS DE LA OBLIGACIÓN DE PROTEGER LOS INTERESES DE LA EMPRESA.

LOS OTROS DOS DELEGADOS DEPARTAMENTALES ENTREVISTADOS CONTESTARON QUE SUS OBLIGACIONES ESTABAN CONSIGNADAS EN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO.

COMO PODEMOS OBSERVAR A TRAVÉS DE LAS ANTERIORES RESPUESTAS, LOS DIRECTIVOS DE ESTE SINDICATO, ASÍ COMO LOS DELEGADOS DEPARTAMENTALES NO TIENEN UNA IDEA CLARA DE SUS FUNCIO

NES Y OBLIGACIONES DENTRO DE SUS PUESTOS, Y ALGUNOS DE ELLOS NI SIQUIERA HABÍAN LEÍDO LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO, LO - - CUAL DEMUESTRA UNA FALTA DE PREPARACIÓN DE LOS MISMOS.

6.3.5.- SINDICATO "E".

EL SINDICATO "E" ENTREVISTADO, CUENTA CON MÁS DE - - 1300 MIEMBROS, Y ES UNO DE LOS MÁS ANTIGUOS SINDICATOS DE EM - PRESA DE LA CIUDAD DE MONTERREY, PUES TIENE MÁS DE 30 AÑOS - DE HABER SIDO REGISTRADO EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBI - TRAJE.

SU ORGANIZACIÓN.- CUENTA DENTRO DE SU COMITÉ EJECUTI - VO CON UN SECRETARIO GENERAL, UN SECRETARIO DEL INTERIOR, - UN SECRETARIO DEL EXTERIOR, UN SECRETERIO DE CONFLICTOS, UN - SECRETARIO TESORERO, UN SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAA - GANDA, UN SECRETARIO DE ARCHIVO Y ESTADÍSTICA, UN SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS Y UN SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL E - HIGIENE. ADEMÁS CUENTA CON UNA COMISIÓN DE VIGILANCIA, UNA - COMISIÓN DE HACIENDA Y UNA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA.

EN ESTE SINDICATO EL PUESTO DE SECRETARIO GENERAL - - LO HAN OCUPADO POR MUCHOS AÑOS EL SECRETARIO GENERAL ACTUAL - Y OTRA PERSONA QUE ES TAMBIÉN MIEMBRO DEL COMITÉ EJECUTIVO, - PUES EN UN PERÍODO UNO DE ELLOS ES SECRETARIO GENERAL Y EN - EL SIGUIENTE OCUPA ESTE PUESTO LA OTRA PERSONA, O SEA QUE -

HAN LLEGADO A ADUEÑARSE DE LA DIRECCIÓN DEL SINDICATO, NO DANDO OPORTUNIDAD A LOS DEMÁS MIEMBROS DE TOMAR PARTE EN LA DIRECCIÓN DEL MISMO.

LA ASAMBLEA GENERAL DE ACUERDO A LOS ESTATUTOS DE ESTE SINDICATO ES EL ÓRGANO DE AUTORIDAD MÁXIMA, PERO SÓLO ASISTEN A LAS ASAMBLEAS ALREDEDOR DE UN 30% DE LOS SOCIOS, YA QUE EN LA EMPRESA TAMBIÉN SE TRABAJAN LOS TRES TURNOS, Y NO EXISTE MUCHO INTERÉS DE PARTE DE LOS SOCIOS POR ESTAS REUNIONES. LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS SE LLEVAN A CABO MENSUALMENTE Y LAS EXTRAORDINARIAS DOS VECES POR AÑOS APROXIMADAMENTE.

LAS DECISIONES SE TOMAN POR EL COMITÉ EJECUTIVO, Y SE PROPONEN A LA ASAMBLEA GENERAL, SIENDO ÉSTA LA QUE TOMA LA DECISIÓN DEFINITIVA.

EXISTEN COMITÉS DE AJUSTES DEPARTAMENTALES, LOS CUALES RINDEN CUENTAS Y SON ASESORADOS POR EL SECRETARIO DE CONFLICTOS, LA FUNCIÓN DE ESTOS COMITÉS DE AJUSTES DEPARTAMENTALES ES LA DE RESOLVER LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTEN DENTRO DE SUS RESPECTIVOS DEPARTAMENTOS.

EL SECRETARIO GENERAL DE ESTE SINDICATO TIENE MUY AMPLIAS FUNCIONES Y NO TODAS ELLAS ESTÁN CONSIGNADAS EN LOS ESTATUTOS, PUES AUNQUE LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON UN SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL E HIGIENE, EL SECRETARIO GENERAL-

SE ENCARGA DEL TRÁMITE DE MUCHOS DE LOS PROBLEMAS QUE SUR--
GEN CON EL SEGURO SOCIAL, Y LAS CLÍNICAS PARTICULARES CON -
QUE CUENTA LA EMPRESA.

EXISTE CIERTO INTERÉS POR EL MEJORAMIENTO DEL SINDI-
CATO, YA QUE VARIOS DE SUS MIEMBROS HAN TOMADO CURSOS SOBRE
ASPECTOS LABORALES, ADMINISTRATIVOS, SOCIALES Y ECONÓMICOS-
RELACIONADOS CON LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

LAS FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO-
QUE DIJERON REALIZAR A TRAVÉS DE LAS ENTREVISTAS SON LAS -
SIGUIENTES:

SECRETARIO GENERAL.

- 1).- LA DIRECCIÓN DEL SINDICATO, LA ADMINISTRACIÓN
Y MANEJO DE OFICINAS Y EMPLEADOS DEL MISMO.
- 2).- REPRESENTAR AL SINDICATO ANTE LA EMPRESA Y -
LAS AUTORIDADES CIVILES Y DEL TRABAJO.
- 3).- RESOLVER RÁPIDAMENTE LOS ASUNTOS QUE ASÍ LO -
AMERITEN, SIEMPRE Y CUANDO NO ESTÉN FUERA DE-
LA AUTORIDAD QUE LE CONFIEREN LOS ESTATUTOS.
- 4).- VIGILAR QUE EL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO-
ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO, SEA RESPETA-
DO Y CUMPLIDO POR AMBAS PARTES.

SECRETARIO DE CONFLICTOS.

- 1).- RESOLVER LOS PROBLEMAS DE TRABAJO, DE ACUERDO
CON LOS COMITÉS DE AJUSTE DEPARTAMENTALES.

- 2).- ASESORAR A LOS COMITÉS DE AJUSTE DEPARTAMENTALES.
- 3).- ALGUNOS TRÁMITES DE PENSIONES, DOTES, ETC. - CON EL SEGURO SOCIAL.

SECRETARIO TESORERO.

- 1).- RECABAR LAS CUOTAS SINDICALES MENSUALES.
- 2).- RECABAR LAS CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR DEFUNCIÓN.
- 3).- HACER ENTREGA DEL DINERO DEL FONDO DE DEFUNCIÓN A LOS BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE DE ALGÚN MIEMBRO DEL SINDICATO.
- 4).- HACER LOS PAGOS DE LOS GASTOS DEL SINDICATO EN GENERAL.
- 5).- HACER EL PAGO A LA FEDERACIÓN A LA CUAL PERTENECE EL SINDICATO.
- 6).- HACER PRÉSTAMOS CUANDO ÉSTOS SE CONCEDAN A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

COMO PODEMOS VER, LOS MIEMBROS ENTREVISTADOS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE ESTE SINDICATO TIENEN UN CONOCIMIENTO MÁS A FONDO DE SUS FUNCIONES DENTRO DEL MISMO.

EN GENERAL ESTE SINDICATO DIRIGE A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MUY GRANDE E IMPORTANTE, LA CUAL PRESTA UNA GRAN CANTIDAD DE SERVICIOS Y PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES, Y EXISTEN EN GENERAL BUENAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA.

C A P I T U L O V I I

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS -
SINDICATOS DE EMPRESA, A TRAVÉS DE LOS ESTATUTOS SE PUEDE-
DEFINIR SU ORGANIZACIÓN FORMAL, YA QUE EN ELLAS ESTÁN ESPE-
CIFICADAS LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE TODOS Y -
CADA UNO DE LOS MIEMBROS DE SU DIRECTIVA, ASÍ COMO ANTE -
QUIÉN DEBEN RENDIR CUENTAS Y QUIÉNES LES DEBEN PRESTAR AYU-
DA Y ASESORÍA.

SIN EMBARGO, COMO EN UNA GRAN CANTIDAD DE ORGANIZA-
CIONES EXISTE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL, PUES ES COMÚN QUE-
ALGUNAS DE LAS PERSONAS DEL COMITÉ EJECUTIVO TENGAN CIERTO
CONTROL Y PODER SOBRE EL RESTO DE LOS MIEMBROS, YA QUE EN
LA MAYORÍA DE LOS CASOS, SON PERSONAS BASTANTE EXPERIMENTA-
DAS EN EL ASPECTO SINDICAL Y LLEGAN A ADUEÑARSE DE LAS FUN-
CIONES DE OTROS SECRETARIOS DEL COMITÉ, PARA ASÍ ENCAMINAR-
LAS DECISIONES DE ACUERDO A SU CRITERIO. LA ORGANIZACIÓN -
INFORMAL TAMBIÉN SE DA EN ESTE TIPO DE ASOCIACIONES, POR -
EL HECHO QUE MUCHOS DE LOS QUE LLEGAN A OCUPAR PUESTOS EN -
LA DIRECTIVA DEL SINDICATO, CARECEN DE LA PREPARACIÓN NECE-
SARIA PARA LLEVAR A CABO EFICIENTEMENTE SUS FUNCIONES, EN--
TONCES ACUDEN A OTRAS PERSONAS, PIDIENDO CONSEJO O AYUDA.

EN CUANTO AL TIPO DE ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA, PODEMOS DECIR QUE CUENTAN CON UNA ORGANIZACIÓN FUNCIONAL, YA QUE EL TRABAJO O LAS FUNCIONES SE DIVIDEN, NOMBRANDO LOS SECRETARIOS Y COMISIONES NECESARIOS PARA QUE SE LLEVEN A CABO, DIFIERE DE LA ORGANIZACIÓN FUNCIONAL DE UNA EMPRESA EN QUE ESOS SECRETARIOS Y COMISIONES, RINDEN CUENTAS A LA ASAMBLEA GENERAL, PUES EL SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO, SÓLO ES UN COORDINADOR DE LAS FUNCIONES DE ESTAS PERSONAS, Y LA VIGILANCIA DE LA ACTUACIÓN DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA LA REALIZA LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, LA CUAL DEBE DE REPORTAR A LA ASAMBLEA GENERAL DICHA ACTUACIÓN. DE ACUERDO A LO ANTERIOR EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, QUE ES LA AUTORIDAD O ESTÁ EN EL NIVEL MÁS ALTO DEL COMITÉ EJECUTIVO, NO TIENE UNA AUTORIDAD DIRECTA SOBRE ESTOS SECRETARIOS, PUES SU FUNCIÓN ES SÓLO DE COORDINACIÓN DE LAS FUNCIONES DE ELLOS. EXISTEN COMISIONES QUE REALMENTE SON STAFF, YA QUE PRESTAN AYUDA Y ASESORÍA A LOS DIFERENTES SECRETARIOS DE LA DIRECTIVA, TALES SON LAS COMISIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, DE PREVISIÓN SOCIAL, DE DEPORTES, DE FINANZAS, ETC.

EN EL SINDICATO DE EMPRESA GRANDE QUE CUENTA CON VARIAS SECCIONES Y MÁS AÚN EN EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA, SE PUEDE DECIR QUE EXISTE UNA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TIPO DIVISIONAL, PUES AUNQUE LAS SECCIONES SON RELATIVAMENTE AUTÓNOMAS, CUENTAN CON SU ASAMBLEA GENERAL Y COMITÉ -

EJECUTIVO, PARA LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN EN LAS MISMAS. TIENEN DIVERSAS COMISIONES DE FISCALIZACIÓN Y DE STAFF O AYUDA EN SUS SECCIONES. EN EL CASO DEL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA ES NECESARIA LA DIVISIONALIZACIÓN, PUES ESTE TIPO DE SINDICATO, ESTÁ FORMADO POR SECCIONES EN DOS O MÁS ENTIDADES FEDERATIVAS.

AUNQUE LA LEY NO EXPRESA LA FORMA DE ORGANIZACIÓN PARA LOS SINDICATOS, SE HA SEGUIDO LA COSTUMBRE DE FORMAR COMITÉS QUE COMO VIMOS ANTERIORMENTE, ESTÁN INTEGRADOS POR UN SECRETARIO GENERAL Y DIFERENTES SECRETARIOS DE ACUERDO AL TAMAÑO E IMPORTANCIA DEL SINDICATO. ESTOS COMITÉS FUNCIONAN BIEN EN ALGUNOS SINDICATOS, EN LOS CUALES LAS PERSONAS QUE LOS INTEGRAN TIENEN LA CAPACIDAD NECESARIA PARA CUBRIR SUS FUNCIONES, PERO EN OTROS CASOS, ES COMÚN QUE ALGUNO DE LOS SECRETARIOS, SOBRE TODO EL SECRETARIO GENERAL O EL DE QUEJAS Y CONFLICTOS, SEAN LOS QUE DIRIJAN O CONTROLLEN AL COMITÉ EN LAS DECISIONES, RESULTANDO QUE ÉSTE NO OPERA REALMENTE.

ALGUNOS SINDICATOS CUENTAS CON ASESORÍA, LA CUAL ES PRESTADA EN OCASIONES POR PERSONAS CON BASTANTES CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA EN CUESTIONES LABORALES, ESTO VIENE A FAVORECER GRANDEMENTE AL SINDICATO, PUES SE MEJORAN TANTO LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA DEL MISMO COMO TODOS LOS SOCIOS A TRAVÉS DE UN BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA ASOCIACIÓN.

LA COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA, NO VIENE A SER UN PROBLEMA TRATÁNDOSE DE SINDICATOS DE EMPRESA PEQUEÑOS Y MEDIANOS, YA QUE LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS, TANTO DIRECTIVOS COMO MIEMBROS ORDINARIOS - SE VEN CONTINUAMENTE EN LA PLANTA O LUGAR DE TRABAJO DONDE - LABORAN, ADEMÁS QUE TIENEN JUNTAS PERIÓDICAS EL COMITÉ EJECUTIVO Y LAS ASAMBLEAS SON MENSUALES POR LO COMÚN.

EN LOS SINDICATOS DE EMPRESA GRANDES, QUE CUENTAN CON VARIAS SECCIONES Y EN LOS SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA, LA COMUNICACIÓN ES MENOS FRECUENTE, Y ES NECESARIO LA REPARTICIÓN DE CIRCULARES E INFORMACIÓN IMPRESA PARA DAR A CONOCER - EL FUNCIONAMIENTO DE LA ASOCIACIÓN A CADA SECCIÓN Y SUB-SECCIÓN, ASÍ COMO LA REALIZACIÓN DE CONVENCIONES NACIONALES EN EL CASO DEL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA PARA TRATAR LOS - ASUNTOS DE TODA LA ASOCIACIÓN.

- 1).- DESPUÉS DE HABER EFECTUADO EL ANTERIOR ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO DE EMPRESA, PODEMOS DECIR QUE ES MUY IMPORTANTE ESTA FORMA DE SINDICACIÓN, YA QUE EN ESTA CIUDAD DE MONTERREY EXISTEN UNA GRAN CANTIDAD DE ESTOS SINDICATOS Y SÓLO EN UNA FEDERACIÓN ESTÁN AFILIADOS MÁS DE TRESCIENTOS.
- 2).- EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DE ESTE TIPO DE SINDICATOS, DE ACUERDO A LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DE LOS ESTATUTOS, EXISTEN LOS SUFICIENTES PUESTOS Y FUNCIONES, Y LA-

DELEGACIÓN NECESARIA PARA QUE LAS PERSONAS QUE OCUPAN -
DICHOS PUESTOS LLEVEN A CABO DE UNA MANERA EFICIENTE -
SUS TAREAS, PERO EN MUCHOS CASOS ES MALA SU ACTUACIÓN -
DEBIDO PRINCIPALMENTE A FALTA DE PREPARACIÓN DE LOS DI-
RIGENTES Y FALTA DE INTERÉS, O MALOS MANEJOS, LO CUAL -
IMPIDE QUE SE LOGREN LOS OBJETIVOS DE LA ASOCIACIÓN. -
LO ANTERIOR, COMO ASENTAMOS, SUCEDE FRECUENTEMENTE, AÚN
CUANDO LAS FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL
COMITÉ EJECUTIVO ESTÁN SEÑALADAS EN LOS ESTATUTOS DE -
ESTOS SINDICATOS.

3).- EN ALGUNOS SINDICATOS DE EMPRESA LA AUTORIDAD ESTÁ MUY
CENTRALIZADA EN EL SECRETARIO GENERAL, O INDIRECTAMEN-
TE EN ALGÚN MIEMBRO DEL COMITÉ EJECUTIVO, SOBRE TODO -
CUANDO SE TRATA DE LÍDERES SINDICALES MUY EXPERIMENTA-
DOS, ESTO TIENE SUS VENTAJAS, YA QUE CONOCEN MÁS A -
FONDO LOS PROBLEMAS QUE MANEJAN, PERO A VECES ENTORPE-
CEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN, PUES NO ACEP-
TAN OPINIONES AJENAS A SU PUNTO DE VISTA. ES COMÚN -
QUE ESTAS PERSONAS PERMANEZCAN POR GRANDES PERÍODOS DI-
RIGIENDO LOS SINDICATOS, Y EXISTE EL PELIGRO DE QUE -
TENGAN ARREGLOS CON LA EMPRESA QUE PERJUDIQUEN AL RES-
TO DE LOS MIEMBROS.

4).- LAS DECISIONES IMPORTANTES SE TOMAN, COMO VIMOS EN EL-
CAPÍTULO ANTERIOR, EN ALGUNOS SINDICATOS POR EL COMITÉ
EJECUTIVO QUE ES QUIEN DECIDE Y SÓLO PRESENTA CUENTAS-

A LA ASAMBLEA GENERAL DE SU ACTUACIÓN EN FORMA DE INFORMACIÓN. ESTO SUCEDE SOBRE TODO EN SINDICATOS DE EMPRESA PEQUEÑOS EN LOS CUALES LOS DIRECTIVOS SE ADJUDICAN MAYOR AUTORIDAD DE LA QUE LES CONFIEREN LOS ESTATUTOS, Y TAMBIÉN ES DEBIDO A LA FALTA DE INTERÉS DE PARTE DE LOS MIEMBROS POR EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.

EN LOS SINDICATOS DE EMPRESA MEDIANOS Y GRANDES, POR LO GENERAL EXISTE UN MAYOR INTERÉS DE PARTE DE LOS SOCIOS POR EL SINDICATO Y PARTICIPAN MÁS EN LA TOMA DE DECISIONES QUE SE ACUERDAN POR MEDIO DE LAS ASAMBLEAS.

5).- LA FALTA DE CONOCIMIENTO DE LA IMPORTANCIA Y FINALIDAD DEL SINDICATO Y LA FALTA DE INTERÉS EN EL MANEJO Y FUNCIONAMIENTO DEL MISMO, SE PUEDE SOLUCIONAR A TRAVÉS DE LA PREPARACIÓN Y EDUCACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO ACERCA DE TODOS LOS ASPECTOS DEL MISMO Y SE PUEDE LOGRAR POR MEDIO DE CONFERENCIAS, FOLLETOS, PLÁTICAS, CURSOS, ETC. SOBRE ESTOS ASPECTOS.

6).- ES COMÚN QUE LOS SINDICATOS DE EMPRESA SE ADHIERAN A FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE SINDICATOS AUTÓNOMOS, SOBRE TODO TRATÁNDOSE DE SINDICATOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS, DEBIDO A QUE A TRAVÉS DE ESTAS INSTITUCIONES ADQUIEREN UNA MAYOR FUERZA, AL MISMO TIEMPO QUE RECIBEN ASESORÍA Y AYUDA PARA RESOLVER SUS PROBLEMAS.

EXISTEN EN MONTERREY DIFERENTES FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES A LAS CUALES ESTÁN AFILIADOS UN GRAN NÚMERO DE SINDICATOS DE EMPRESA; ALGUNAS DE ESTAS INSTITUCIONES, TIENEN DENTRO DE SUS OBJETIVOS FINES POLÍTICOS YA QUE PERTENECEN A ALGUNOS PARTIDOS POLÍTICOS.

7).- DENTRO DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA MUY GRANDES Y DE LOS SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA, CUANDO SURGEN PROBLEMAS DE LAS SECCIONES O SUB-SECCIONES Y CUANDO LA DECISIÓN DEFINITIVA TIENE QUE TOMARSE POR LA ASAMBLEA GENERAL O POR LA CONVENCIÓN NACIONAL, ES COMÚN QUE LA SOLUCIÓN AL PROBLEMA SEA TARDADA, YA QUE TIENE QUE PASAR AL COMITÉ EJECUTIVO DE SECCIÓN Y DESPUÉS AL DE LA SUB-SECCIÓN QUE LO PRESENTÓ, PUES TIENE QUE SEGUIR LA LÍNEA DE AUTORIDAD; EN ESTOS CASOS LAS DECISIONES Y POR LO TANTO LAS SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS SON TARDADOS, POR LO TANTO ES CONVENIENTE EL QUE SE DELEGUE LA MAYOR AUTORIDAD POSIBLE PARA LA SOLUCIÓN DE TALES PROBLEMAS.

8).- ES COMÚN QUE DENTRO DE ESTE TIPO DE SINDICATOS EXISTAN LOS LLAMADOS SINDICATOS BLANCOS, O SEA QUE SE TRATA DE AQUELLOS SINDICATOS QUE LA EMPRESA MANEJA A TRAVÉS DE LOS MISMOS DIRECTIVOS DEL SINDICATO. EN ALGUNOS CASOS ESTOS SINDICATOS BLANCOS LOGRAN MAYORES PRESTACIONES Y BENEFICIOS POR PARTE DE LA EMPRESA, YA QUE ÉSTA POR NO PERDER ESE CONTROL SOBRE EL SINDICATO CON-

CEDE MAYORES PRESTACIONES Y SERVICIOS A LOS TRABAJADORES. PERO POR OTRO LADO LOS DIRIGENTES CASI SIEMPRE SON LOS MISMOS Y SE MANTIENEN POR LARGOS PERÍODOS EN EL COMITÉ EJECUTIVO, NO DANDO OPORTUNIDAD A LOS DEMÁS MIEMBROS DE OCUPAR ESOS PUESTOS DIRECTIVOS.

9).- AL REALIZARSE LA INVESTIGACIÓN, ALGUNOS DE LOS DATOS NO FUÉ POSIBLE OBTENERLOS EXACTAMENTE, TALES COMO LAS VENTAJAS ESPECIALES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO AL PERTENECER A ÉSTE, PUES SÓLO MANIFESTARON TENER CIERTAS VENTAJAS DE TIPO SOCIAL, COMO EL TENER RELACIONES CON DIFERENTES INSTITUCIONES Y SINDICATOS, ASISTIR A CONGRESOS Y CONVENCIONES, ETC. REALMENTE MUCHOS DIRECTIVOS SINDICALES OBTIENEN CIERTAS VENTAJAS, AUNQUE A VECES DE UNA FORMA INCORRECTA, PUES CONSIGUEN MAYORES PRESTACIONES Y AUMENTOS EN SUS TRABAJOS PERSONALES, EN LAS CONTRATACIONES COLECTIVAS, O HACEN USO DE LOS FONDOS DEL SINDICATO, Y EN CIERTOS CASOS LLEGAN A TENER ACUERDOS CON LA EMPRESA EN LOS CUALES ACEPTAN CONDICIONES DESFAVORABLES PARA EL SINDICATO, RECIBIENDO EN CAMBIO UNA CANTIDAD DE DINERO. ESTO NO SUCEDE EN TODOS LOS SINDICATOS YA QUE EN MUCHOS, LOS DIRECTIVOS TRATAN DE REALIZAR SUS FUNCIONES DE LA MEJOR MANERA Y LUCHAN POR EL BENEFICIO DE TODOS LOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

10).- LA COMUNICACIÓN ES EFICAZ EN LOS SINDICATOS DE EMPRESA QUE NO CUENTAN CON SECCIONES, YA QUE SUS DIRECTORES SE VEN CONTINUAMENTE, Y ADEMÁS TIENEN JUNTAS SEMANARIAS POR LO REGULAR EN LAS CUALES SE COMUNICAN TODOS LOS ASUNTOS QUE SE PRESENTEN. EN EL CASO DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA QUE CUENTEN CON VARIAS SECCIONES Y EN LOS SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA, ES NECESARIO EL QUE SE ESTABLEZCAN LOS CANALES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN, DENTRO DE SU ORGANIZACIÓN, YA QUE ALGUNAS SECCIONES PUEDEN LOCALIZARSE EN VARIAS CIUDADES DE UN MISMO ESTADO O EN VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS EN EL CASO DEL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.

11).- LA AUTORIDAD LINEAL EXISTE EN EL ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO DE EMPRESA EN EL CASO DE LOS COMITÉS EJECUTIVOS GENERALES, QUE TIENEN AUTORIDAD DIRECTA SOBRE LOS COMITÉS EJECUTIVOS DE LAS SECCIONES PARA EXIGIRLES QUE CUMPLAN CON LAS DISPOSICIONES QUE EMANEN DE LA ASAMBLEA GENERAL. LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA Y LA DE VIGILANCIA TIENEN FUNCIONES DE FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA DE LA ACTUACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, ASÍ COMO DE LOS MIEMBROS ORDINARIOS DEL SINDICATO, Y DEBEN REPORTAR A LA ASAMBLEA GENERAL CUALQUIER ANOMALÍA QUE NOTEN EN LA ORGANIZACIÓN. LA

AUTORIDAD STAFF SE DA EN EL CASO DE LAS COMISIONES -
AUXILIARES, COMO LO SON LA COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGU
RIDAD INDUSTRIAL, LA DE PREVISIÓN SOCIAL, LA DE ORGA
NIZACIÓN Y PROPAGANDA, ETC. QUE BRINDAN AYUDA Y ASESO
RÍA A LOS DIVERSOS SECRETARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO -
EN SUS FUNCIONES.

B I B L I O G R A F I A

- ALLEN, LOUIS A. "MANAGEMENT AND ORGANIZATION" EDITORIAL -
Mc. Graw Hill Book Company, Inc. New York, U.S.A. 1958.
- CASTORENA, J. JESUS. "MANUAL DE DERECHO OBRERO" 4A. EDICIÓN,
EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1964.
- DALE, ERREST. "COMO PLANEAR Y ESTABLECER LA ORGANIZACIÓN DE -
UNA EMPRESA", EDITORIAL REVERTE, S.A. MÉXICO, 1960.
- DE LA CUEVA, MARIO. "DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO" TOMOS I
Y II, EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1961.
- GUERRERO EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO" EDITORIAL
PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1963.
- KOONTZ Y O'DONNELL. "PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN DE EMPRESA" Mc.
Graw-Hill Book Company Inc. 1A. EDICIÓN AL ESPAÑOL, -
TALLERES GRÁFICOS DE "EDICIONES CASTILLA, S. A." MADRID,
ESPAÑA, 1961.
- LASKI, HAROLD, J. "LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD" FON-
DO DE CULTURA ECONÓMICA, MÉXICO, 1957.
- LEPAWSKY, ALBERT. "EL ARTE Y LA CIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN-
Y ADMINISTRACIÓN", 1A. EDICIÓN AL ESPAÑOL, COMPAÑÍA --
EDITORIAL CONTINENTAL, S. A. MÉXICO, 1961.
- LOPEZ APARICIO, ALFONSO. "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN-
MÉXICO", EDITORIAL JUS, S. A. SEGUNDA EDICIÓN, MÉXICO,
1958.
- "MÉXICO, 50 AÑOS DE REVOLUCIÓN", LA ECONOMÍA, LA VIDA SOCIAL,
LA POLÍTICA, LA CULTURA, 1A. EDICIÓN. "FONDO DE CULTURA
ECONÓMICA", MÉXICO, 1961.
- SPRIEGEL, WILLIAM, R. "PRINCIPLES OF BUSINESS ORGANIZATION --
AND OPERATION", ENGLEWOOD CLIFFS, PRENTICE HALL, U.S.A.
1960.
- STRAUSS AND SAYLES, "LOS PROBLEMAS HUMANAS DE LA ADMINISTRA-
CIÓN" EDITORIAL HERRERO HERMANOS, SUCS. MÉXICO, 1964.
- TAYLOR, FREDERICK, W. "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN CIENTÍFI-
CA" EDICIÓN ARGENTINA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN, - -
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1944.
- TENA, FELIPE DE J. "DERECHO MERCANTIL MEXICANO" TOMO I, EDITO
RIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1938.

- TERRY, GEORGE R. PH. D. "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN", - - EDITORIAL C.E.C. S.A. MÉXICO, 1962.
- TREVIÑO, RICARDO. "EL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO", EDITORIAL, MÉXICO, 1948.
- YODER, DALE. PH. D. "MANEJO DE PERSONAL Y RELACIONES INDUSTRIALES" COMPAÑÍA EDITORA CONTINENTAL, S. A. MÉXICO, - 1964.
- "CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS" - - EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1965.
- "LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA", EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1963.

REVISTAS:

- "REVISTA DEL INSTITUTO TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO"- MÉXICO.
- "REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO", ORGANO DE LA SECCIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN, MÉXICO.
- "REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO" C.I.T. GINEBRA, SUIZA.

TESIS.

- GARCIA SAENZ, FRANCISCO. "LAS TÉCNICAS DE RELACIONES INDUSTRIALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO", I.T.E.S.M.
- MAISTERRA CRUZ, MANUEL. "CONSIDERACIONES SOCIALES JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS SOBRE LA MUJER TRABAJADORA EN LA INDUSTRIA CIGARRERA", I.T.E.S.M., 1961.
- MATESANZ SANCHEZ, MANUEL. "ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO INDUSTRIAL EN MÉXICO", I.T.E.S.M. 1960.

ESTATUTOS:

- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS - INDEPENDENTES.
- ESTATUTOS DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LADRILLERA MONTE RREY, S. A."
- ESTATUTOS DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA - DEL VIDRIO Y CONEXAS".
- ESTATUTOS DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE CELULOSA Y DERIVADOS, S.A."

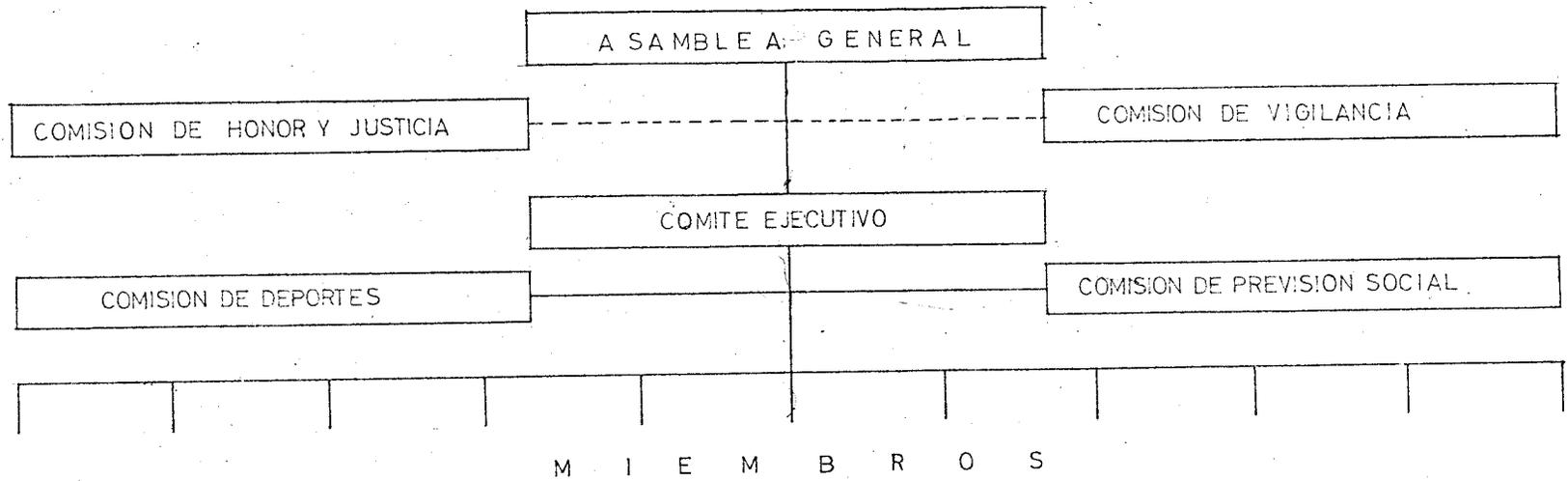
ESTATUTOS DEL "SINDICATO INDUSTRIAL DE OBREROS Y OBRERAS - -
FRANCISCO I. MADERO".

ESTATUTOS DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE IMPRESORA DEL -
NORTE, S. A.".

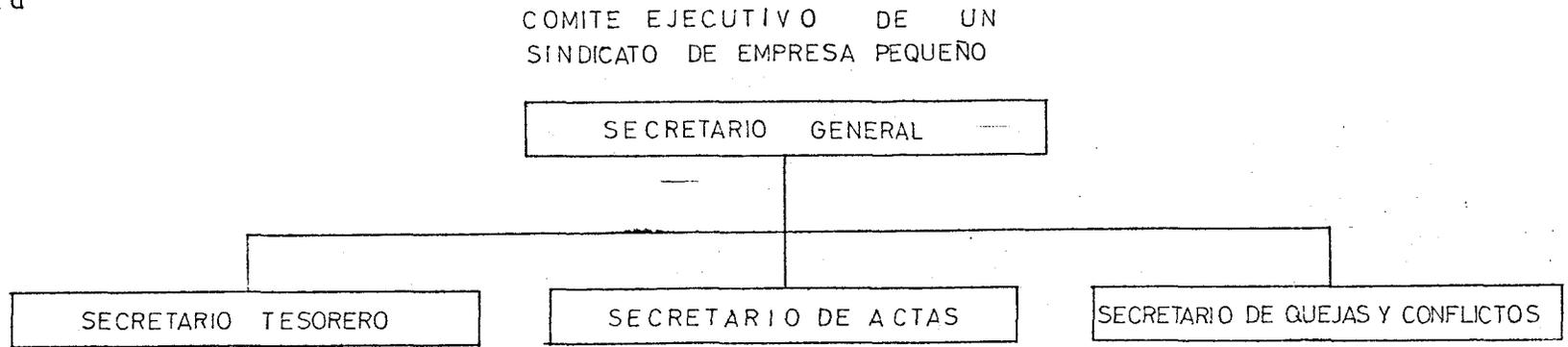
ESTATUTOS DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE PIGMENTOS Y OXI-
DOS, S.A.".

GRAFICA I

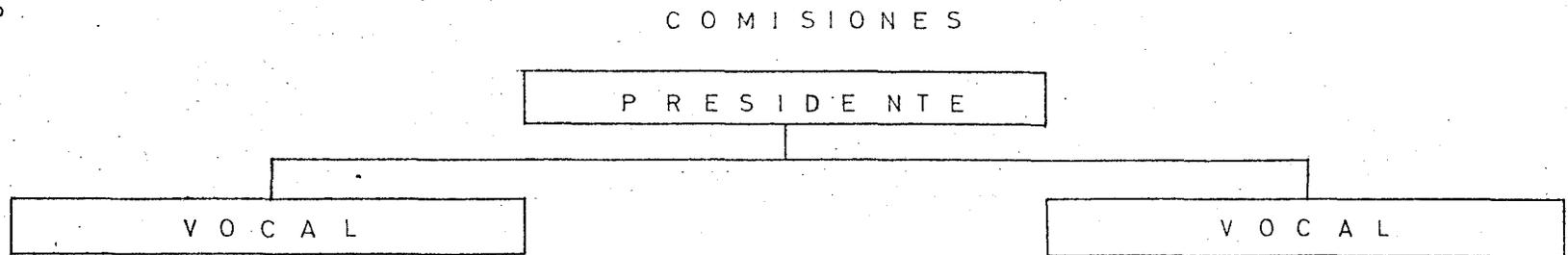
ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION DE UN SINDICATO DE EMPRESA PEQUEÑO



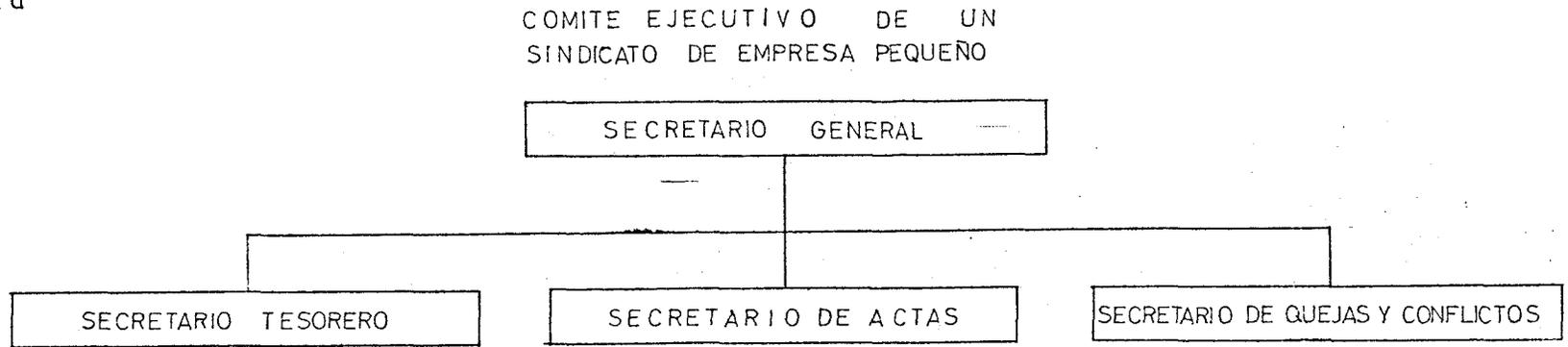
GRAFICA I a



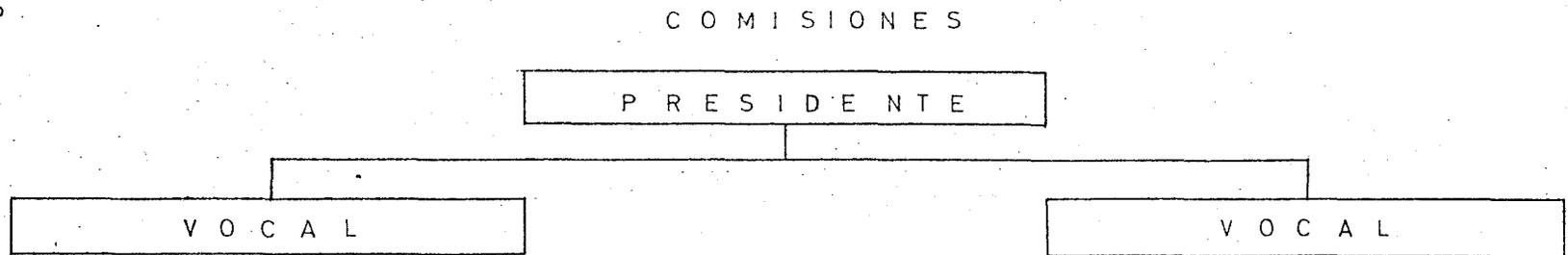
GRAFICA I b



GRAFICA I a

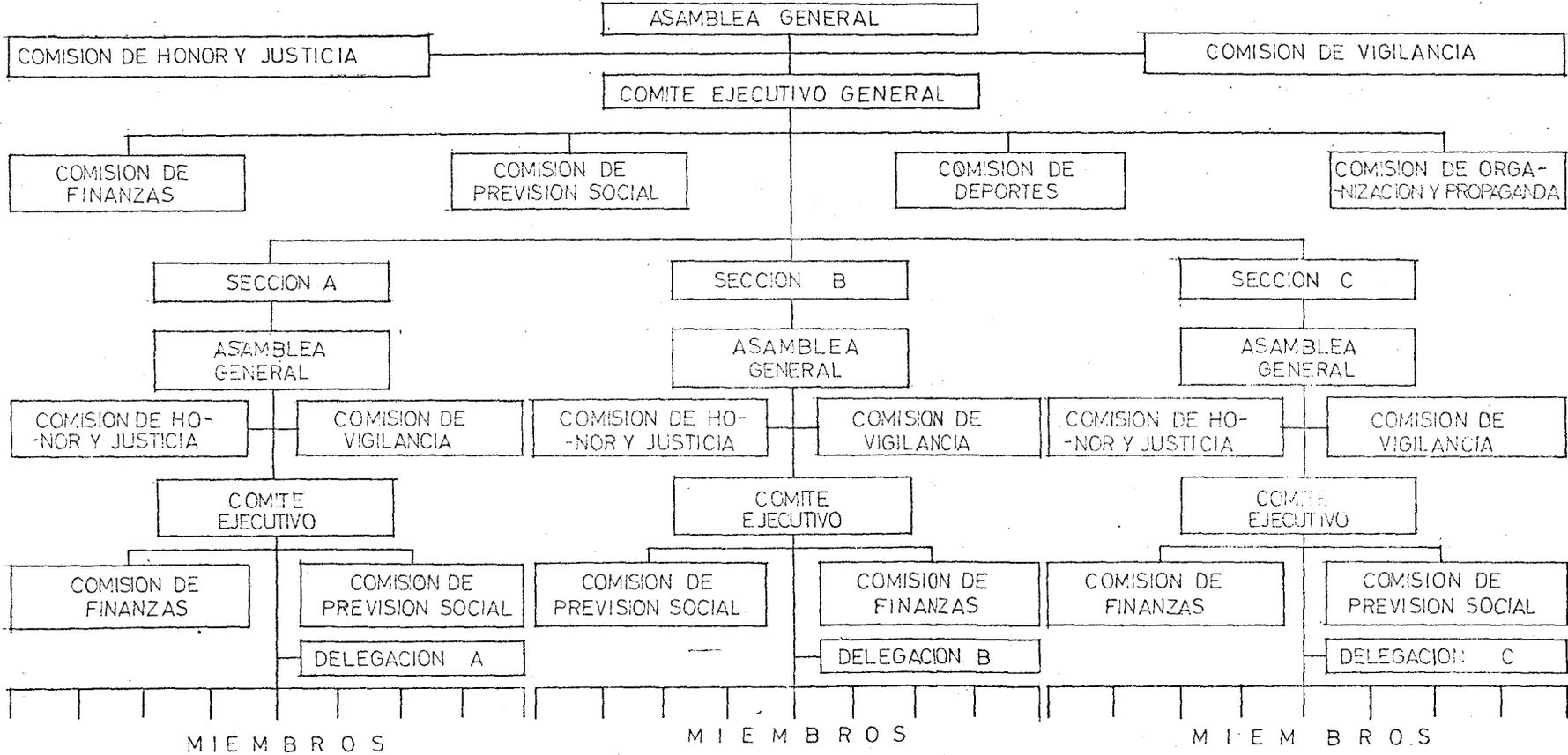


GRAFICA I b

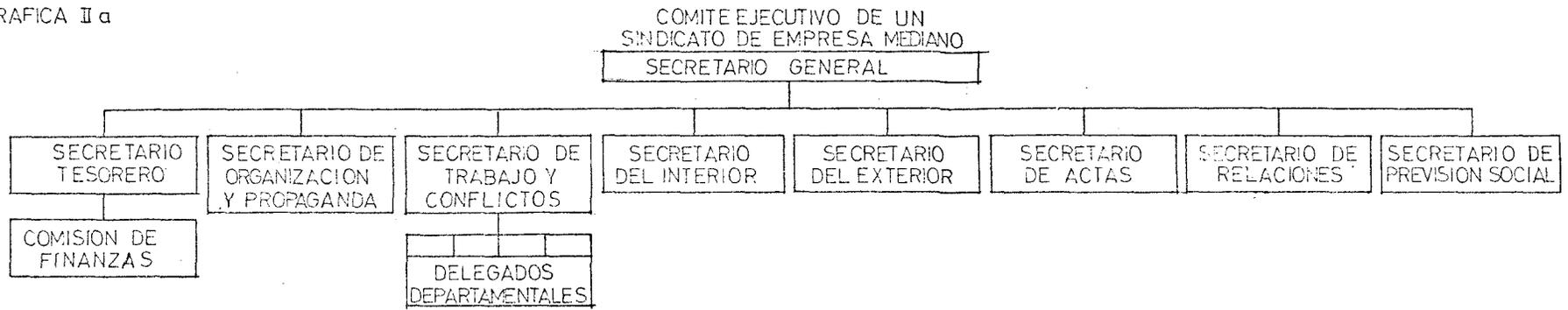


GRAFICA II

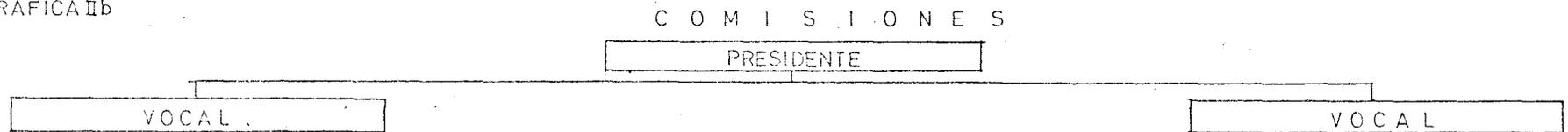
ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION DE UN SINDICATO DE EMPRESA MEDIANO



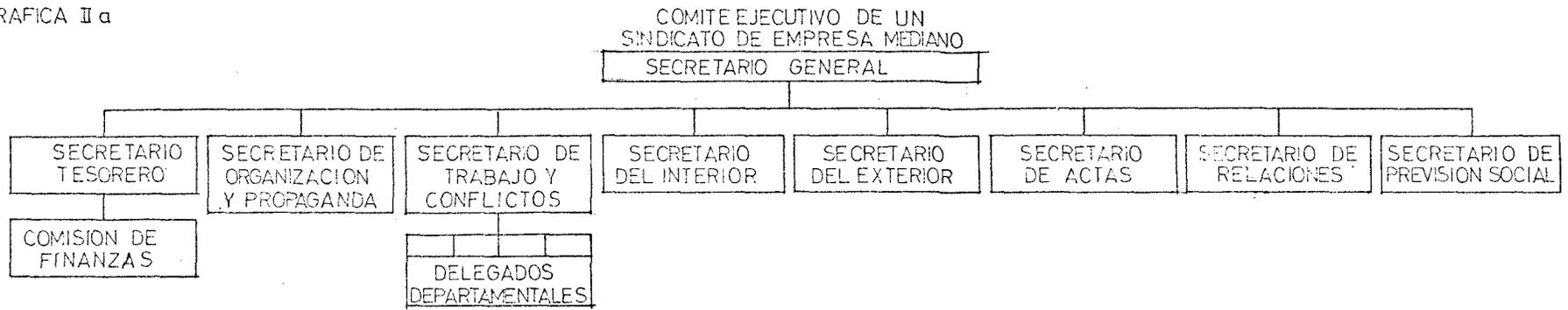
GRAFICA II a



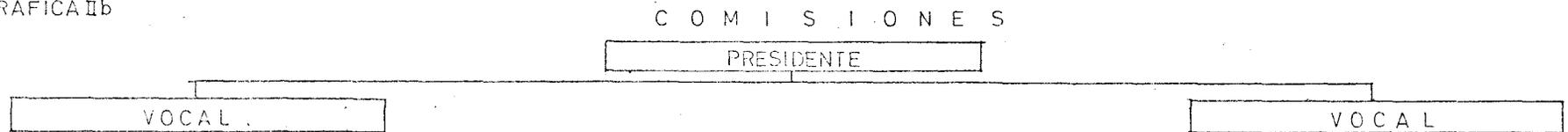
GRAFICA II b



GRAFICA II a

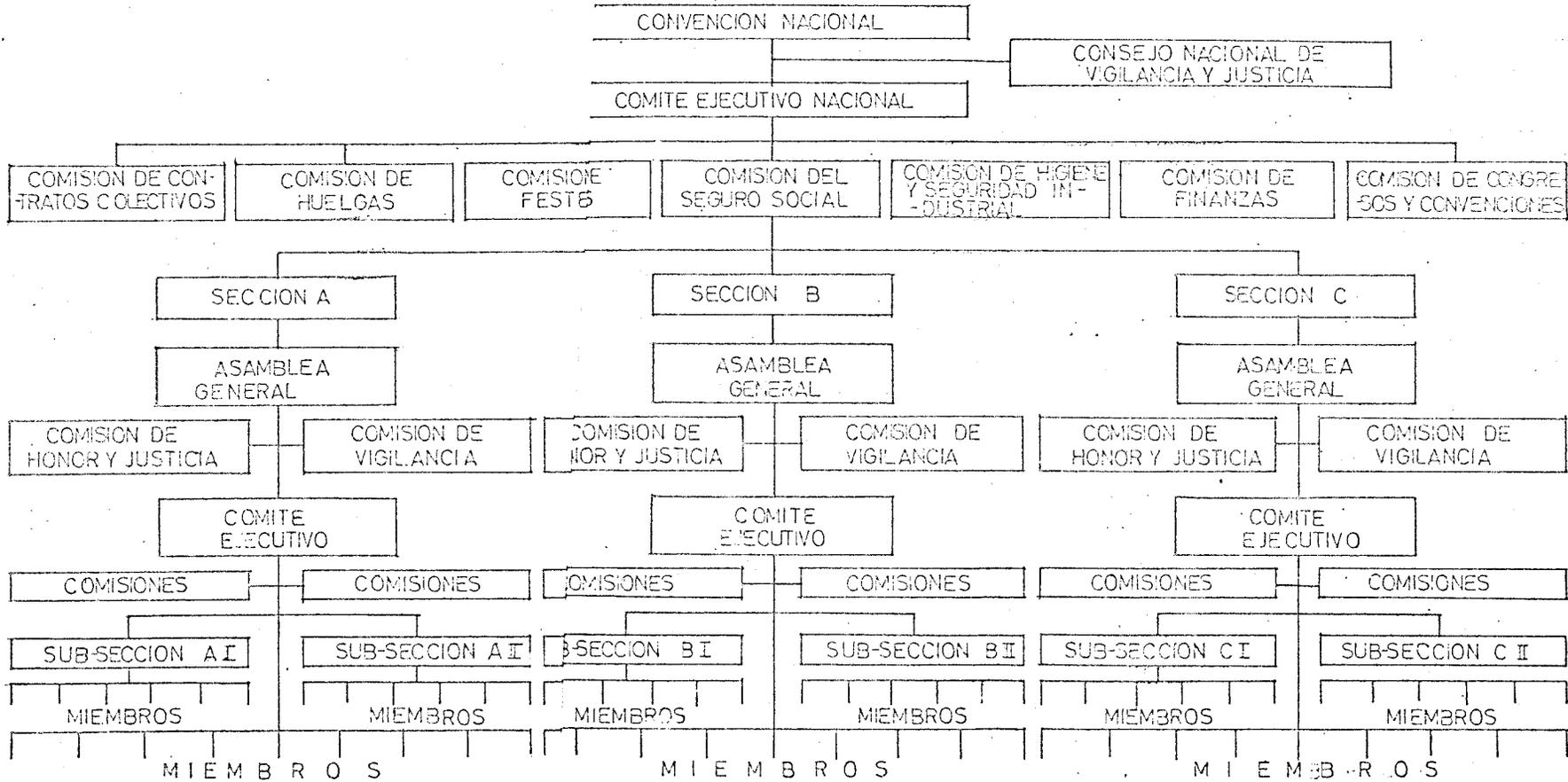


GRAFICA II b



GRAFICA III

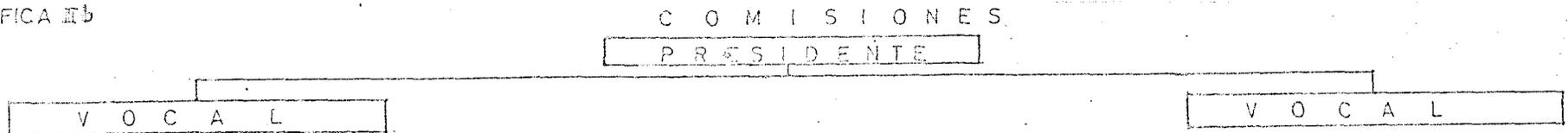
FRUCTURA DE LA ORGANIZACION DE
EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA



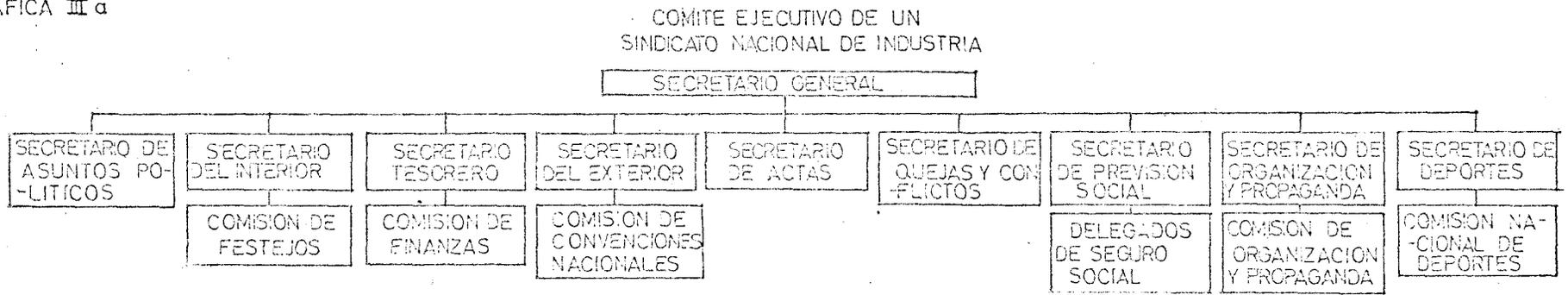
GRAFICA III a



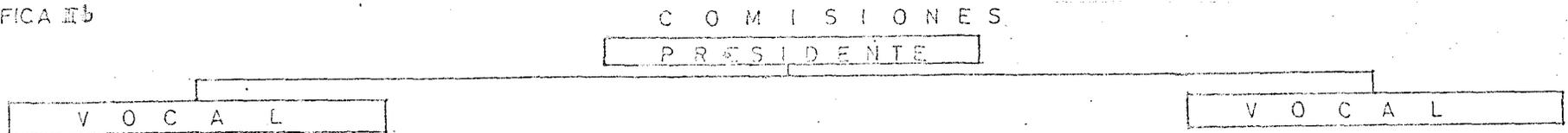
GRAFICA III b



GRAFICA III a



GRAFICA III b



Centro de Información-Biblioteca



3000200 073677