



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

División de Ciencias Sociales y Económico

Administrativas

**EL ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES A LOS
DIRECTIVOS DEL SUCHAA, ANTE EL
INCUMPLIMIENTO DE PRESENTAR SUS
CUENTAS.**

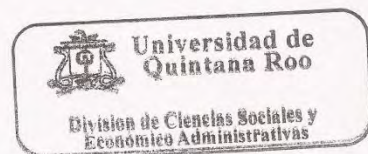
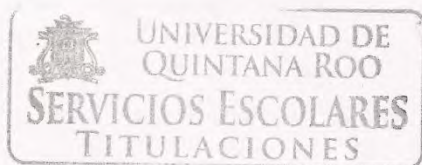
TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO *EN DERECHO*

PRESENTA

MAURO JOSUE BALAM SANTOS

Chetumal, Quintana Roo, 2015





UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**División de Ciencias Sociales y
Económico Administrativas**

Tesis elaborada bajo la supervisión del comité de tesis y
aprobada como requisito parcial para obtener el grado de:

LICENCIADO EN *DERECHO*

COMITÉ DE TESIS

DIRECTOR



MD. JOSE RAFAEL RIVERO MARTINEZ

ASESOR

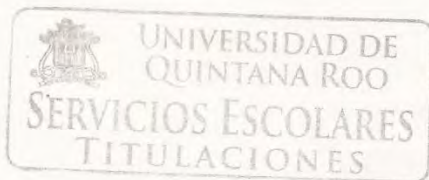


MD. CARLOS HERRERA MEJIA

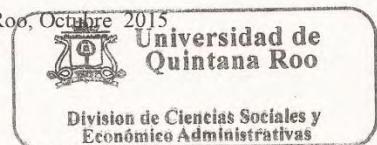
ASESOR



MC. IGNACIO ZARAGOZA ANGELES



Chetumal, Quintana Roo, Octubre 2015



AGRADECIMIENTO

Hoy es un día especial, porque alcanzo una meta en mi vida, esta satisfacción no la guardo, hoy se las dedico a mis seres más queridos, mis padres, porque ellos me inculcaron que para ser alguien en la vida debo tener la mejor preparación académica, así como su único regalo que me pueden dar y por el cual estoy sumamente agradecido, igual les doy las gracias por su paciencia, porque un siendo lo que soy, siempre cuento con ustedes.

A mis hermanos porque siempre han estado ahí, apoyándome en cada decisión que hasta hoy he tomado en mi corta vida, por sus consejos y su apoyo incondicional para terminar este proyecto.

A mis compañeros, amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron alegrías, tristezas, experiencias y a todas aquellas personas que me han acompañado y apoyando

De manera muy especial a mis asesores, por que sin ellos esto no sería posible, gracias por su tiempo y dedicación por este proyecto.

GRACIAS.

INDICE

CAPITULO I

1.	MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.	6
1.1	Enfoque teórico sobre el sindicato.	10
1.1.1	Teoría de la obligación política.	10
1.1.2	Teoría del liderazgo.	13
1.1.3	Teoría Política.	15
1.2	Situación actual del sindicato.	17
1.3	Metodología de la investigación.	21
1.4	Operacionalización de la hipótesis.	22

CAPITULO II

2.	EVOLUCION HISTORICA DEL SINDICALISMO MEXICANO.	24
2.1.	Surgimiento del sindicalismo (1900-1930).	25
2.2.	Corporativismo sindical (1930-2010).	30

CAPITULO III

3.	MARCO NORMATIVO DEL SINDICALISMO.	40
3.1	Integración sindical.	40
3.2	Acta de asamblea.	42

3.3	Contenido de los estatutos.	45
3.4	Capacidad sindical.	47
3.5	Representación sindical.	49
3.6	Autonomía sindical.	49

CAPITULO IV

4.	CONDICIONES ACTUALES DEL SINDICATO UNICO DE CHOFERES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER DE OTHON P. BLANCO.(SUCHAA)	54
4.1	Análisis de los estatutos.	55
4.2	Obligaciones del Secretario General.	59
4.3	De las Asambleas.	60
4.3.1	Utilidad de los Recursos.	62
	CONCLUSION	64
	PROPUESTA	67
	ANEXOS	69
	BIBLIOGRAFIA	86

CAPITULO I

MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACION

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Resulta inquietante la impunidad en la que los líderes sindicales actúan respecto al patrimonio del sindicato, dejando a los agremiados en un estado de indefensión, ante estos sucesos. Ya sea por diversas ambigüedades de la ley o a la falta de regulación en la misma.

Hoy día en la Constitución en su artículo 123 o la propia Ley Federal del Trabajo, se puede percibir que la regulación de la actuación del líder sindical es insuficiente, dada sus funciones.

Por lo señalado es importante que las autoridades jurisdiccionales hagan acciones donde apliquen la ley para erradicar las anomalías, ya que se busca preservar el patrimonio de los agremiados, de igual manera, estas acciones deben ir encaminadas a respetar la Ley de Transparencia, es decir, publicar todo lo relacionado con los recursos de los sindicatos, con el fin de proteger los derechos de los agremiados.

Por lo cual se plantean las siguientes preguntas, ¿Existe la normatividad dentro de la ley? ¿Existen sanciones claras cuando el líder sindical incurra en los malos manejos de los recursos? ¿Las medidas o sanciones vigentes son eficaces?.. Existen muchas preguntas respecto al tema de la investigación, pero lo más importante, es encontrar los mecanismos para tener una mejor normatividad que se encargue de regular a los dirigentes sindicales.

Este tema se enfocará en la actuación del líder sindical, cuales son las medidas existentes dentro de la Ley Mexicana y de las Instituciones encargadas de regular a estos organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo, como se origina esta conducta antijurídica de los líderes sindicales en la ciudad de Chetumal.

Respecto a lo mencionado, hay que poner especial atención a la actuación de estos individuos, ya que son los que representan en parte a una mayoría de agremiados, y para

poder entender hay que empezar un análisis de la conducta ética y de liderazgo de estos individuos.

En este tema de investigación se analizarán las medidas que el Estado por parte de los Legisladores ha creado, con el fin de medir la regulación que tiene hacia los líderes sindicales, la eficacia o ineficacia de las medidas con las que se les sanciona a estos líderes, y si verdaderamente en caso de recaer en irregularidades son sancionados.

Han de existir un mundo de factores que conlleven a los líderes sindicales a cometer estas atrocidades en contra del patrimonio sindical, puede ser porque carecen de ética y moral.

La mayoría de los líderes sindicales que cometen estos tipos de violaciones a la ley, son porque poseen una concepción errónea de riqueza, ya que como están vinculados con el poder, creen que eso les llenara el bolsillo.

Es necesario mencionar, que el ser humano inicia esta etapa desde la niñez, esas manías, como por ejemplo; robar unos centavos a sus padres. Es darse cuenta que al transcurso de los años solo se mejorara la forma de cometer delitos. Ya que cuando tienen la oportunidad de administrar lo realizan mal, es a mí entender un sinónimo de corrupción o robo, y por tanto debe ser sancionado.

Es decepcionante ver como en nuestro país, la corrupción y la impunidad están al orden del día, desde un soborno al policía de tránsito hasta los más altos rangos de gobierno. Es de ahí, donde para exigir una mejor regulación de la figura del líder sindical. Es necesario modificar o hasta crear una nueva normatividad en donde se contemple los delitos cometidos por los líderes sindicales, ya que cada vez, su actuación va en decadencia.

Ya mencionado la figura del líder sindical es menester conocer a que se refiere con el termino líder sindical, podemos definirlo, como el representante de los trabajadores, surgido de la base por capacidad, habilidades y aptitud, depositario de la confianza que sus compañeros le han entregado, para orientar, encauzar y defender las acciones sindicales

Influye en sus agremiados y los motiva para que actúen con el propósito de alcanzar las metas y los objetivos del sindicato. El dirigente deberá estar consciente en todo momento de su responsabilidad, de que sus compañeros le han dado facultades para representarlos y que tiene que servirlos con entrega y amplitud de criterios, sin diferencias. ¹

Casi todos los líderes sindicales empiezan su carrera afirmando tener las mejores intenciones de luchar por el beneficio de los trabajadores. Pero una vez que llegan al poder olvidan todo y sólo piensan en eternizarse en él.

Los líderes siempre recurren al concepto de "autonomía sindical" a la que se refiere García Máynez como: "la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos"² para defender sus privilegios. Pero esa supuesta autonomía sólo ha servido para acabar con las posibilidades de una verdadera democracia sindical o de un manejo transparente de los recursos de los trabajadores.

Los procesos de elección de dirigentes están hechos de tal forma que benefician directamente a los líderes que ya tienen el poder.

Cuando se analiza la actuación del líder sindical, siempre hay que tener la capacidad para entender que no serán sancionados severamente, ya que como se menciona líneas atrás, la autonomía con la que cuenta el sindicato hace que ellos mismos sean sus propios jueces y jurados en sus asuntos internos. Por lo cual la figura de las juntas de conciliación y arbitraje, deberían tener la facultad de sancionar severamente la mala administración de un líder sindical y si en cierta forma hasta por las leyes penales sería un buen índice de legalidad y certeza dentro de un sindicato.

En el artículo 373 Se señala en lo conducente lo siguiente.- "... De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones

¹Bermúdez Cisneros, Miguel Derecho del Trabajo Ed. Oxford, México, 2000 p.12

²García Máynez, Eduardo "Autonomía, investigación y docencia" Revista de la Facultad de Derecho de México, México, UNAM, núm. 114, 1979 p. 798.

correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones...”.³

Conociendo la actuación de La Junta de Conciliación y Arbitraje es insuficiente ante las situaciones de malos manejos de parte del líder sindical, por lo cual, es necesario crear medidas tanto para la Junta como para el líder sindical por malos manejos, tal vez para la Junta un seguimiento interno y para el sindicato la separación del cargo del Secretario General.

Por tal razón creo necesario que se deben aplicar medidas de apremio cuando sucedan estas irregularidades como señala el artículo 371 en lo conducente lo siguiente.- “...XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento. Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales...”.⁴

Así mismo al analizar la actuación del líder sindical es muy amplio el panorama para su estudio, ya que como cuenta con autonomía sindical, es difícil sancionar y solicitar información. En la legislación actual, al existir lagunas jurídicas, hacen que las leyes emitidas por los propios sindicatos sean ambiguas y no sean respetadas por los líderes sindicales, y así eviten dar cuentas claras del patrimonio sindical.

Evidentemente es necesario que se adopten verdaderas medidas para la existencia de una verdadera sanción hacia la figura del líder sindical. Creando un organismo que se encargue de vigilar la actuación de este administrador del sindicato. Para poder justamente, realizar un estudio detallado y veraz de su actuación. Y asimismo poder crear una normatividad que verdaderamente regule la actuación del líder y además proteja los bienes del sindicato.

³ Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación 12-06-2015 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf, consultado el 10- agosto-2015 p. 83

⁴ Ídem.

1.1 ENFOQUE TEORICO SOBRE EL SINDICATO

Para analizar la conducta de los líderes sindicales es necesario recurrir a diferentes teorías que nos darán puntos esenciales para poder estudiar el porqué de las conductas antijurídicas.

Por otra parte, abordare la Teoría de Gremio, donde analizaremos desde una postura analítica la función del líder sindical, de tal forma que a su vez se pueda sostener la verdadera función de un líder sindical.

Para entender su comportamiento analizaremos desde la teoría del liderazgo, con el fin de comprender la verdadera función de un líder sindical y asimismo los tipos de clases de líderes.

Otra teoría que tomare en cuenta es la política, ya que como, si es cierto todo debe tener una forma de elección, es necesario que los líderes sindicales cubran los requisitos mínimos legales para poder representar a sus sindicatos.

Por otro lado, estas teorías abrirán el panorama, de la necesidad de una nueva regulación de parte del Estado con referencia a la labor que desempeña el líder sindical, de tal manera que ya no solo sea un saqueador de recursos del sindicato, sino más bien, un buen administrador que procure por la seguridad de sus agremiados.

1.1.1. TEORIA DE LA OBLIGACION POLITICA

Para esta teoría, normalmente asociada a Hobbes y a Locke en particular, un contrato a veces llamado “consentimiento en el gobierno” sirve tanto para autorizar al estado a dictar

disposiciones jurídicas como para sujetar a los individuos a una estricta obediencia. Sin embargo, en realidad, las teorías de Hobbes y Locke no son tan sencillas.⁵

Los teóricos del “contrato”, como señala Sócrates con la idea de un acuerdo, construyen la relación de los ciudadanos con el Estado y sus disposiciones jurídicas a partir de una analogía con algunos compromisos no políticos, tales como prometer, acordar, consentir, o firmar un contrato, cuyo sentido es crear obligaciones. Para todas estas teorías, el hecho del acuerdo o el acto de consentimiento es el que fundamenta la obligación de obedecer las disposiciones jurídicas.⁶

Si consideramos nuestra obligación de obedecer al Derecho de nuestro país como una obligación moral entonces probablemente creamos también que muchas o la mayoría de esas disposiciones tienen un buen contenido moral. Pero ¿no serían las prohibiciones contenidas en tales disposiciones las que controlasen nuestra conducta, incluso en el caso de que ellas no hubieran sido consignadas en el Derecho? En el mismo sentido, moralmente hablando, ellas controlarían nuestra conducta incluso, si nunca lo expresáramos y solemnemente prometido obedecer las disposiciones del lugar.

A partir de ahí, algunos han concluido que simplemente no hay obligación moral, para cada uno de obedecer todas las disposiciones de su propio país. En efecto, para algunos al menos puede no haber una situación de obligación de obedecer cualquiera de las disposiciones, otros, a partir de la misma idea, han concluido que ninguno de los argumentos estándar puede funcionar, pero que quedan otros abiertos, que una aproximación radicalmente diferente puede funcionar.

Maurice Duverger⁷ señala que el poder se diferencia de la autoridad, en tanto la segunda tiene el consentimiento de los gobernados, la autoridad goza de legitimidad en el sentido de que el Estado tiene el poder para dictar las normas y el derecho a que las mismas sean obedecidas por parte de los integrantes de la comunidad política.

⁵ Hobbes, Thomas Leviatán: o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil México, Ed. Fondo de Cultura Económica p. 46

⁶ Lastra Lastra, José Manuel Fundamentos de derecho México, Ed. McGraw-Hill, 1996 p. 74

⁷ Duverger, Maurice Instituciones políticas y derecho institucional España, Ed. Demos Ariel, 1998 p. 28

Henri Capitant⁸ define la obligación como un vínculo de derecho por el cual una o varias personas determinadas esta obligadas a dar, hacer o no hacer algo respecto de otra u otras personas, en virtud de un contrato, cuasicontrato, delito, cuasidelito o la ley, mientras que Louis Josserand, en su obra de Derecho civil define la obligación como una relación jurídica que asigna a una o a varias personas, la posición de deudores, frente a otras u otras, que desempeñan el papel de acreedores y respecto de las cuales están obligadas a una prestación ya positiva (obligación de dar o hacer) ya negativa (obligación de no hacer); en este sentido se considera dos partes:

1. El acreedor y desde cuyo punto de vista se considera la obligación como un crédito.
2. El deudor para el cual la obligación resulta una deuda.

Existe una tercera acepción en el aspecto notarial, mediante la cual considera como obligación el escrito mismo que se formaliza para comprobar la existencia del contrato.

Es de esencia en las obligaciones:

1. Que exista una causa de donde nazca la obligación.
2. Personas entre las cuales se haya contratado.
3. Que alguna cosa haya sido objeto de la misma.

Las características de las Obligaciones, analizadas desde el punto de vista de los derechos reales y personales; la obligación constituye un derecho personal que pone en relación con dos o varias personas, se realiza en círculo limitado, contrario al derecho real que es un derecho absoluto y produce efectos Erga Omnes, contra todos donde sus posibilidades de alcance son ilimitadas, oponible a todos.

Otra característica de la obligación es que el titular de derecho real puede hacer uso de el de manera directa sin tener que pasar por la mediación de otra persona, mientras que en el caso de las obligaciones el acreedor para obtener satisfacción, tiene necesariamente que dirigirse

⁸Mazeud, Henry, León Y Jean Lecciones de Derecho Civil, Parte 2 v. II. Argentina, Ed. Jurídicas Europa- América, 1999 p. 14

al deudor, quien no pude hacer justicia por sí mismo apoderándose de la suma de dinero que se le debe; es decir que mientras la obligación es un vínculo de derecho el derecho real es un poder jurídico sobre un bien.

La doctrina considera a este tipo de obligaciones como obligaciones civiles imperfectas equiparándolas a veces a los deberes morales, toda vez que carecen de acción procesal que permita lograr su cumplimiento forzoso.

1.1.2. TEORIA DEL LIDERAZGO

De manera inicial podemos definir el Liderazgo como “un líder que puede inspirar, persuadir, influir y motivar para lograr cambios útiles. Lograr un cambio útil es una meta importante del liderazgo porque la mayor parte del mejoramiento requiere un *statu quo*”⁹. La real academia define como Líder a “director, jefe o conductor de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”¹⁰.

En la actualidad los verdaderos líderes son aquellos individuos que por su forma de ser logran mover multitudes, por eso es necesario que un líder sindical sea un líder para bien, que busque siempre lo mejor todo el gremio, dejar a un lado la diferencias, la ambición y sobre todo la corrupción.

La Teoría del liderazgo transformacional de James MacGregor Burns¹¹ introdujo los conceptos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional en sus trabajos acerca del liderazgo político. La característica principal de estos dos tipos de liderazgo es lo que mutuamente se ofrecen líderes y seguidores. El liderazgo transformacional, a diferencia del transaccional, ofrece un propósito que trasciende las metas a corto plazo y se enfoca en necesidades intrínsecas del más alto orden.

⁹ Bubrin, Andrew J. liderazgo ¡fácil! (trad. Mohedano Caballero, Martín) México, Ed. Prentice Hall, 1999 p.5

¹⁰ Real Academia Española Diccionario de la Lengua Española 21ª ed., España, Ed. 1992 p.887

¹¹ Burns, J. M. Leadership EUA, Ed. Harper & Row. 1978 p. 26

En su libro Cruz Ramírez, señala que las características que debe tener un gran líder “debe tener una gran visión para conducir a otro; es necesario saber a dónde ir, la principal habilidad de un líder es una visión, la segunda es la capacidad de convencer para llegar al éxito, la tercera del convencimiento, la cuarta característica es el interés pronto por la gente, la quinta expresión es ser un buen administrador, la sexta es la confianza y la séptima pero no menos importante ser un líder justo”.¹²

Al mismo tiempo Cruz Ramírez señala: que para ser un líder es necesario tener integridad lo que conlleva producir confianza, por lo que refiere que es necesario eliminar todo aquello que nos hagan parecer deshonesto. Así mismo, funda que un líder debe alimentar su vida cotidiana con valores y por lo tanto, debo dar amor, seguridad, respeto, reconocimiento, ánimo y pertenencia ¿Cómo hacerlo? Necesito ser una persona de compromiso, ser una persona disponible, dando sin solicitar nada a cambio.¹³

Dentro de este contexto, un líder debe tener personalidad, porque sin carácter no hay líder y así mismo mantener una actitud positiva con el fin de incrementar el potencial de los compañeros.¹⁴

Cabe señalar que los estudios iniciales del liderazgo y su relación estrecha con el concepto de carisma se centra en las figuras de la humanidad, por lo general, de carácter religioso, político o militar, del cual refiere que los líderes nacen, no se hacen, por lo que Max Weber¹⁵, contempló la carisma como una de las tres formas básicas de autoridad, junto con la tradicional y la racional-legal. De acuerdo con Weber, el carisma es una cierta cualidad de una personalidad individual, por virtud de la cual es considerada aparte de persona ordinaria y tratada como dotada con poderes o cualidades sobrenaturales, supra humanas o al menos específicamente excepcionales.

También es cierto, como señala Cogner que “los líderes carismáticos son agentes del cambio. Ven las limitaciones de cualquier situación, estos tipos de líderes transforman la

¹² Cruz Ramírez, José Los Valores de la Excelencia Su aplicación al Liderazgo. México Ed. Panorama. 1999. P.17-25

¹³ Castañeda Martínez, Luis El líder en acción, México, Ed. Poder, 2000 p.12-91

¹⁴ R. Covey, Stephen El liderazgo centrado en principios. México, Ed. Paidós, 1996 p.41

¹⁵ Weber, M. Economía y sociedad. México, Fondo de Cultura Económica, 1964 p.48

impaciencia en acción. No están atrapados en la misma norma y convenciones, son más deseosos de ir contra el sistema por lo cual es más probable que produzcan cambios para el mejoramiento”¹⁶.

Es necesario recalcar como menciona Kurt Lewin¹⁷ que un líder debe tener estilo, de los cuales sobresalta; que sea autocrítico y democrático.

Laissez-faire. Término tomado de la primera parte de una conocida frase francesa que puede traducirse como: “dejar hacer-dejar pasar”, y que indica un tipo de liderazgo en el cual son los seguidores los que toman sus propias decisiones con una mínima o ninguna participación de líder, aunque a fin de cuentas éste sea el responsable por los resultados. Así la teoría del liderazgo motiva a seguir tratando de entender a la sociedad.

1.1.3. TEORÍA POLÍTICA.

Autores como Jean-Jacques Rousseau, definían en 1762 a la política como “la actividad que tiene por objeto regular y coordinar la vida social por medio de una función de orden, defensa y justicia para mantener la superación y la cohesión de un grupo social determinado”¹⁸. Por lo tanto la política es también una actividad humana realizada en un entorno social, que tiene como base legitimadora su función de ordenamiento, en busca del bien común.

Al mismo tiempo, Eduardo Andrade define a la política como “la actividad del comportamiento humano que se relaciona con el gobierno, con la dirección de la colectividad, con ciertas pautas para la acción de un grupo y con el conocimiento de estas cuestiones”¹⁹. En este sentido, la política es una acción humana que impacta necesariamente en varios niveles de la realidad, el hombre es un ser político en todas las

¹⁶Cogner, El Líder Carismático Un modelo para desarrollar cambios organizacionales éxitos, México, Ed. Mc Graw Hill, 1992 p.22-29

¹⁷Lewin, K., Lippitt, R. and White, R.K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates, *EUA, Journal of Social Psychology* 10, 1939 p.271-301

¹⁸Rousseau Jean Jaques, El Contrato Social, México, Ed. Espasa-Calpe, 1990 p.27

¹⁹Andrade Sánchez Eduardo Introducción a la Ciencia Política México, Ed. Harla, 1990 p.5

esferas de su vida social.

En la política, se pueden establecer dos niveles de análisis: la micro-política, relativa a las relaciones interindividuales y la macro-política, en las que no existe contacto personal y son por lo general relaciones mediatizadas.²⁰ La política así empieza a definir sus contenidos tales como: el gobierno, la dirección, el poder, la autonomía y se considera una acción grupal que se presenta como una constante en la vida cotidiana del hombre.

He aquí, que se define como orden social a la estructura establecida que crea diferenciaciones jerárquicas y económicas entre los integrantes de la sociedad.²¹ En la mayoría de los casos, el orden social es generado por el establecimiento de relaciones políticas de mando y obediencia, que evidencian la existencia de un poder, en nombre de una finalidad social: la convivencia armónica entre los hombres, en otras palabras “el orden social significa un tipo particular de ordenamiento, es decir, una forma de estructuración de las relaciones sociales, del conjunto de reglas y normas básicas del sistema institucional o de las relaciones y los procesos que constituyen un determinado sistema social, con todas sus connotaciones políticas y económicas”

Aristóteles define al poder político como aquel que se ejercía sobre los hombres libres, no sobre cosas, diferenciando tres tipos de poder: paternal, despótico y político.²² Siglos más tarde, John Locke, retomaría esta propuesta aristotélica y señalaría al poder político como aquel que poseen todos los hombres, pero que renuncian a él para garantizar el bien común de la comunidad un poder que es transferido a los gobernantes y que debe ser empleado para el bien de los miembros de la colectividad, así como la salvaguarda de la propiedad.²³

Por lo tanto los que no ejercen directamente el poder deben en teoría, participar políticamente en la construcción del poder. Esto se debe a que el individuo puede asumir diferentes actitudes frente a los fenómenos político, desde el interés nato hasta el desinterés total.

²⁰ Sánchez Fróde Carina Introducción a la Teoría Política, México, Oxford, 2000 p.3

²¹ Andrade Sánchez Eduardo, Introducción a la Ciencia Política op. cit. p.37

²² Aristóteles, Política, México, Ed. Nacional 1980 p.7 y 94

²³ Sánchez Fróde Carina, Introducción a la Teoría Política, op. cit. p.5

En términos simples, se define a la participación política como toda actividad de los ciudadanos dirigida a intervenir en la designación de sus gobernantes o a influir en la formación de la política estatal. Comprende las acciones colectivas o individuales, legales o ilegales, de apoyo o de presión, mediante las cuales una o varias personas intentan incidir en las decisiones acerca del tipo de gobierno que debe regir una sociedad, en la manera cómo se dirige al Estado en dicho país, o en decisiones específicas del gobierno que afectan a una comunidad o a sus miembros individuales²⁴

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICATO.

Al realizar este estudio sobre la actuación del líder sindical, la ley Federal del Trabajo señala que la autoridad responsable de sancionar por el mal manejo de los recursos, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien al emitir los Laudos no se hace cargo de sancionar este mal manejo ya que alegan que como un sindicato cuenta con autonomía se debe regir por sus propios estatutos, siendo estos estatutos insuficientes. Donde la Junta de Conciliación y Arbitraje solo emite una recomendación para que el dirigente sindical atienda la solicitud de la parte afectada, por lo que no tiene una verdadera obligación de ser cumplido.

Actualmente no existe ninguna propuesta para dotar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en la cual vigile y sancione la actuación del líder sindical, de igual forma con las diversas reformas emitidas por el congreso es muy lejano una regulación hacia esta materia en discusión, sin embargo con la aprensión de la líder sindical del SNTE, tal vez cambie la situación para bien, donde las causa de la penalidad fue lavado de dinero, desvió de dinero, enriquecimiento ilícito, entre otros, esto siendo un foco de advertencia, de que solo recaiga el poder en una sola persona.

²⁴Conway, M. La Participación Política en los Estados Unidos, México, Ed. Gernika, 1986 p.11-25

En la actualidad, cuando un líder sindical comete algún delito, no se le hace pagar condena, ni se le juzga, menos aún se busca que sea sancionado, ya que cuando un agremiado acude ante la autoridad solo puede esperar el repudio de los beneficiados del dirigente y hasta problemas con el líder por esa razón. Y dada la razón es por eso queda impune.

Ante las situaciones de la vida cotidiana, cuando el líder sindical incurre en una falta administrativa, solamente se le percibe, sin embargo esos pequeños tropiezos que se dan son signos que significan que pueden existir peores, por lo cual es necesario que se determine cuáles fueron las causas que se dieron para que se allá incurrido en una conducta delictiva.

Se piensa que la imposición de multas, no es un medio efectivo, ya que el líder que comete un ilícito, al ver que es libre de hacer lo que quiera y solamente pagando una pequeña multa quedara impune, puede cometer estas conductas en cuanto se venga en ganas.

En cambio si la autoridad sancionadora prestara mayor atención a las medidas que se les están aplicando a los líderes sindicales y sancionar con mayor rigidez sus conductas, con el tiempo al implementar nuevas leyes o reformar los artículos que regulan la actuación del líder sindical, dar mayor protección a los agremiados pero siempre observando que no se violenten las garantías individuales.

Al analizar la actuación de los líderes sindicales, la mayor amenaza hacia el sindicato es que no cumplan con sus obligaciones, la más importante la rendición de cuentas, pero como ya he señalado reiteradamente que los líderes sindicales al no hacerlo no se ven amenazados por alguna autoridad, ya que violentarían la libertad sindical ya que se goza de una laguna jurídica.

Pero, ¿qué ocurre si un sindicato no rinde cuentas a la asamblea cada seis meses?, o bien, ¿qué ocurre si algunos trabajadores no están de acuerdo con tal rendición de cuentas y, por ejemplo, solicitan información adicional o una auditoría? La Ley contempla dos opciones.

En primer lugar, los trabajadores podrían llamar a una asamblea extraordinaria para solicitar la rendición de cuentas²⁵, o bien, para solicitar la presentación de elementos adicionales que aclaren la información presentada por la directiva. El obstáculo mayor para llamar a una asamblea extraordinaria es que, para hacer la convocatoria, se requiere un mínimo de 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección. Además, suponiendo que los trabajadores pudieran organizarse para agrupar al 33% y logran convocar, requieren de la concurrencia de las dos terceras partes de los miembros del sindicato o de la sección para poder sesionar y adoptar resoluciones válidas.

En segundo lugar, los trabajadores, individualmente o a través de una coalición, podrían iniciar un juicio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA),²⁶ las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), o ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA),²⁷ según sea la competencia laboral del patrón/titular.²⁸

Esta opción es costosa para el trabajador o la coalición, no sólo por el tiempo que tendría que dedicar a su atención,²⁹ sino porque también implica un enfrentamiento frontal con la directiva sindical, que puede tomar represalias en su contra en el ámbito laboral o fuera del mismo.

Y, dado que los mecanismos establecidos en las leyes para hacer efectivo el derecho a la rendición de cuentas son muy costosos (principalmente, en términos de tiempo y del costo derivado de un enfrentamiento con la directiva), los trabajadores inconformes tienen incentivos muy bajos para iniciarlos. En la práctica, esto redundaría en una alta opacidad en la operación de los sindicatos por parte de sus directivas.

Otra opción factible pero a su vez irreal es que los sindicatos a través del líder sindical rinda cuentas ante las autoridades laborales, sin embargo jurídicamente, no es posible hablar de rendición de cuentas de los sindicatos ante las autoridades laborales

²⁵ Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, op. Cit. Véase fracción VIII del artículo 371

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Diario Oficial de la Federación 02-04-2014

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>, 10-agosto-2015. Véase el Artículo 124 fracción IV

²⁸ En la LFTSE no se habla de patrón, sino del titular de la dependencia.

²⁹ Asumiendo se acudiría a las procuradurías del trabajo para obtener representación gratuita.

(principalmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social —STPS—, la JFCA, el TFCA y las JLCA). Ya que Por Ley, la función de las autoridades está limitada al registro de actos sindicales, así como a la resolución de conflictos entre sindicatos y al interior de los mismos (respectivamente, inter-sindicales e intra-sindicales). El ejercicio de estas facultades³⁰ requiere el conocimiento de cierta información sindical, pero no el derecho a divulgarla más allá de aquellos que acrediten su interés jurídico.³¹

Sin duda, la consolidación de sindicatos representativos es uno de los retos más importantes que enfrenta nuestro país. Esto es, así como la sociedad va consolidando poco a poco la democracia, lo mismo debe suceder en los sindicatos, sin imposiciones ni regulaciones especiales que atenten contra los derechos de los individuos como personas físicas o morales, léase como sindicados.

El tránsito hacia la democracia en las sociedades modernas, y particularmente en la mexicana, no ha sido fácil y nunca va a resultar así. Difícil entonces que pueda ser de otra manera en el caso de las organizaciones sindicales mexicanas, en donde, dicho sea de paso, el tránsito hacia la democracia ha sido más lento, en algunos casos inexistente o incluso con retrocesos, no sólo dentro del sindicalismo corporativo, sino incluso dentro del sindicato denominado independiente.

Al respecto, si bien la ley no puede señalar cómo debe desarrollar su vida interna un sindicato, por respeto escrupuloso del principio de libertad, esto no quiere decir que un sindicato, como toda organización, no deba respetar las reglas básicas de la democracia, la representatividad, la transparencia y la rendición de cuentas entre sus agremiados. La respuesta está entonces en reforzar los mecanismos de representatividad y, paradójicamente, de libertad sindical para asegurar la transparencia sindical.

³⁰ Tales facultades se encuentran en los artículos 365, 369, 384, 377 y 604 de la LFT; así como en los preceptos 72, 73, 77 y 124 fracción IV de la LFTSE. Una tabla que resume información relevante sobre tales facultades se encuentra en Giménez Cacho, Luis Emilio, La transparencia y los derechos laborales, México, IFAI, 2008.

³¹ Véase, por ejemplo, los alegatos de la STPS en el recurso de revisión del expediente 0448/04, donde señala que no puede otorgar copia certificada del padrón sindical, copia certificada de los estatutos vigentes con sus reformas y copia simple de la última toma de nota de un sindicato de una empresa privada debido a que es necesario el consentimiento expreso del representante legal del sindicato, según lo establecido en el artículo 374 de la LFT. Extraído de la página <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInformacion/19/art/art5.pdf> p.194

1.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para este trabajo de tesis, se elaboró siguiendo los pasos del método científico, de los cuales destaca en primer lugar la existencia de un problema social cierto y actual, el planteamiento del problema, la hipótesis y las conclusiones positivistas para llegar a una reforma constitucional en materia laboral, sindical.

Es sistemático, ya que permite ordenar los conocimientos a partir de la relación existente entre el sindicato y sus agremiados, con el fin de garantizar el derecho a la información.

Es constructiva, ya que se busca la posibilidad de complementar a la constitución y a la ley federal de trabajo con un artículo, que garantice la transparencia interna de un sindicato.

Es deductiva, porque parte de un problema en general, dado que no existe ninguna regulación hacia los sindicatos con la garantía de transparencia y el acceso a la información, teniendo como fin la modificación a la ley federal del trabajo donde anexe la regulación de este problema en concreto.

Es estadístico, ya que empleando encuestas a los diversos miembros sindicalizados, ninguno de ellos tiene conocimiento, ni sabe cómo solicitar un informe de cuentas por parte del secretario general.

Es sociológico, por el hecho de que los sujetos de estudio son agremiados de un sindicato. Se analizan y comparan los hechos existentes con el fin de buscar solución, creando nueva jurisprudencia y normatividad para que se garantice el derecho de acceso a la información. Analítico ya que se estudiara los elementos que conforman al sindicato, yendo de lo más simple a lo más complejo.

Es por eso que en este trabajo de investigación se utilizarán:

- a. Entrevistas
- b. Visitas a las instituciones
- c. Observación
- d. Consulta bibliográfica

1.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Pregunta de investigación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	indicadores
Si se reconoce que en el contexto de las organizaciones de carácter sindical, una de sus problemáticas es la de no contar con una normatividad reguladora de la actuación de sus líderes, en el manejo de los bienes con los que cuenta, que en muchos casos por no ser protegidos son utilizados en su beneficio, por lo que es importante establecer las vías jurídicas para combatir este tipo de prácticas que lesionan la naturaleza de estas instituciones.	El reconocimiento normativo de la transparencia en el manejo de los intereses de las organizaciones sindicales, no se ha podido establecer como una medida general para regular las acciones de los líderes sindicales, por lo que es necesaria la creación de otros instrumentos jurídicos que complementen a la transparencia y se pueda instrumentar la rendición de cuentas, que de ser desfavorable le dé a los agremiados las condiciones para poder solicitar la destitución de sus líderes, en la medida que se logre es que se puede garantizar la protección de los intereses de los agremiados.	Independiente La regulación que tiene las organizaciones gremiales contempladas en la Ley Federal del Trabajo.	Normativa	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ley Federal del trabajo Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
			Institucional	STPS TFCyA JFCyA JLCyA
		Dependiente Proponer un capítulo donde se establezca la obligatoriedad para la dirigencia sindical dar a conocer públicamente los resultados de su gestión.		

CAPITULO II

EVOLUCION HISTORICA DEL SINDICALISMO MEXICANO

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SINDICALISMO MEXICANO.

El Sindicalismo Mexicano, tiene sus orígenes en las primeras décadas del siglo XIX, cuando la lucha revolucionaria estableció finalmente en el documento constitucional, el derecho de la libertad de asociación. Desde entonces y con apoyo de los gobiernos federales el sindicalismo en México conformó lentamente grupos representativos de diferentes gremios en el país.

Sin embargo, desde entonces se ha ido estableciendo una dualidad; por un lado, el fin primordial del sindicalismo mexicano debió ser el de la defensa de los derechos laborales de sus agremiados, en función de los cambios, políticos, sociales y económicos. En ese sentido, de los años 30 a los años 80 por lo menos, el movimiento sindical tuvo grandes logros que se instituyeron firmemente en la Ley Federal del Trabajo.

Tal es el caso de una jornada laboral que no debe exceder las 8 horas diarias. Pueden agregarse otras conquistas que fueron originándose de la relación entre las cúpulas sindicales y el gobierno, como días de descanso obligatorio, las prestaciones que amparan la participación en utilidades, periodos vacacionales pagados, derecho a la seguridad social, entre otros que se han conservado, e incluso sobrepasado en el caso de algunos sindicatos.

En este sentido, los retos para el sindicalismo mexicano giran en torno a reestructurar sus propios sistemas de representación, mediante los cuales sean electos personas con capacidades de gestión que permitan conservar derechos que respondan a realidades económicas claras. Por lo que un sindicalismo moderno implicaría buscar un equilibrio entre el derecho laboral y los modelos económicos que implican mayor capacitación y especialización.

2.1. SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO (1900-1930)

La libertad del trabajo ha sido una de las conquistas más difíciles y más tardías de la humanidad. El antecedente más antiguo del sindicalismo en México, se remonta hasta 1835, cuando los campesinos cansados de ser despojados de sus tierras y la violencia con las que eran tratados, se da la creación de movimientos obreros, y así surge el primer mutualista en nuestro país, La Sociedad Particular de Socorro Mutuo.³²

En esta época marcada por la explotación del trabajador, la acción que marco un punto importante en la historia fue la huelga del 1ro de julio de 1906, donde los trabajadores de la Mina de Cananea, se levantaron por la inconformidad y discriminación hacia los mexicanos, referente a los norteamericanos, ya que ellos gozaban de mayores beneficios, pero desafortunadamente para los huelguistas se retuvo mediante el uso de la fuerza pública y al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores.³³

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petriceña y Rio Blanco, Nogales y Santa Rosa, los cuales se negaron a acatar el célebre laudo de don Porfirio Díaz.

Para estos años el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón lanzo, el 1ro de julio de 1906, el programa del cual se constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional “capital y trabajo”. La cual refleja desde un punto de vista social, una tendencia burguesa radical, es decir, busca solucionar los conflictos mediante prohibiciones a los patronos y mínimos y máximos a los trabajadores.³⁴

Durante estos años de revolución en nuestro país, la lucha constante contra los gobernantes, incito en gran parte a que los trabajadores (obreros), se organizaran y dieran inicio a las primeras organizaciones. Con las huelgas realizadas por los obreros de Cananea y Rio

³² De la Peña, Sergio, Trabajadores y sociedad en el siglo XX, 2 ed., México, Ed. Siglo XXI, 1987 p.36

³³ Luis Araiza, Historia del movimiento obrero mexicano, t. II, México, Ed. Casa del Obrero Mundial II ed., 1975 p.42

³⁴ De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo t. I, México, Ed. Porrúa 19 ed., 2009 p. 323

Blanco se dio un gran cambio, el establecimiento de ocho horas por jornada, el principio de igualdad salarial y el derecho de preferencia, mientras que con la huelga de Rio Blanco dio fin a las tiendas de raya.³⁵

Al final del Porfiriato, que se dio inicio con el plan de San Luis, Madero no introduce ninguna reforma social, sino más bien ataca a los movimientos obreros, a través de la represión y ataque mediante la prensa. Sin embargo durante su periodo se crearon un sin fin de organizaciones sindicales, pero muchas conservando características mutualistas.³⁶

A la muerte de Madero y Pino Suarez, Huerta representaba el regreso de las etapas más crueles del antiguo régimen. Bajo su gobierno, se dio una de la manifestación de la ya denominada “Casa del Obrero Mundial” que culmino con arrestos, encarcelamientos y deportaciones. Con la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente con el triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza.³⁷

Otra fase del movimiento obrero mexicano, que no debe olvidarse, es la etapa revolucionaria que se da desde antes del estallido de la revolución, "los sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la Iglesia católica".³⁸

Durante esta época de revolución, de todas las organizaciones sindicales o para-sindicales, el más conocido es “La Casa del Obrero Mundial” esta organización sufre de persecuciones Maderistas, de clausuras Huertitas, aun con una historia corta pero importante, vislumbrada entre el 22 de septiembre de 1912 y el 2 de agosto de 1916. Su ideología inicial consistía en un sindicalismo revolucionario puro. Al vincularse al Carrancismo, se transforma en un sindicato reformista, politizado, que establece las bases que hacen posible la creación en 1918 de la CROM (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana).³⁹

³⁵ *Ibidem.*

³⁶ Luis Araiza, *Historia del movimiento obrero mexicano* Op. Cit p. 52 y ss

³⁷ Silva Herzog, Silva, *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, t. II, México, Ed. FCE, 7 reimpr., 1973 p.28

³⁸ López Aparicio, Alfonso, *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974 p.188

³⁹ Iglesias, Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, México, Ed. Grijalbo, 1970 p.42

De igual manera es de resaltar el pacto celebrado por La Casa del Obrero Mundial y Venustiano Carranza, del que nacieron los “batallones rojos”, este batallón se incorporó al ejército constitucionalista y se enfrentó al ejército de Villa, el 13 de enero de 1916. Carranza, habiendo triunfado sobre Villa, considero que ya no era necesario el apoyo recibido por los sindicalizados.⁴⁰

Un suceso importante fue la huelga de 31 de julio de 1916, durante este suceso Carranza, con engaños trajo a su presencia a los miembros del comité de huelga en Palacio Nacional, donde los arresto por traición y encarcelados y así mediante su decreto del 1 de agosto de 1916 ordeno el encarcelamiento y juicio a pena de muerte, con fundamento en la ley de 25 de enero de 1864. Sin embargo los detenidos después del proceso marcial fueron puestos en libertad, solo uno fue condenado a pena de muerte, pero gracias al general Álvaro Obregón, fue puesto en libertad el 18 de febrero de 1918. A un mes de la huelga, Venustiano Carranza convocó al congreso constituyente que, al redactar el artículo 123 constitucional, reconoció el derecho a huelga...⁴¹

Para el año de 1917 se da el nacimiento del artículo 123, mediante la proclamación del congreso constituyente de Querétaro. Constituye un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, quienes "dieron muestra de su proyección social de todas las leyes locales de la época, de entre 1918 y 1926, fueron promulgadas leyes de trabajo en casi todo la Republica, las más importantes fueron la de Veracruz y Yucatán.⁴²

Para 1918 con la ya nacida Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM), a la muerte de Carranza, el presidente interino Adolfo de la Huerta, con el consentimiento de Obregón y Calles, protege abiertamente la organización sindicalista de los trabajadores y favorece la creación de nuevas organizaciones sindicales.⁴³

Durante el gobierno de Álvaro Obregón (1920-1924), ya declarado obrerista y amigo del sindicalismo político, en el poder utiliza la fuerza militar para disolver las huelgas y prohija

⁴⁰ Luis Araiza, Historia del movimiento obrero mexicano, Op. Cit. p.54

⁴¹ Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, México, Ed. Porrúa, 1985 p.59

⁴² Rabasa, Emilio O., El pensamiento político y social del constituyente de 1916-1917, México, UNAM, 1966 p.111

⁴³ Echeverría, Rodolfo, Política y Sindicatos en México, México, UNAM, 1968 p.70

el asesinato de obreros y campesinos, durante su gobierno se acentuó la transformación del sindicato en un instrumento solamente político.⁴⁴

Para el gobierno del General Plutarco Elías Calles (1924-1928), surge la división de dos claras tendencias sindicales, por una parte se los grupos que integraban los sindicatos “amarillos”, moderados y ortodoxos, politizados y leales al gobierno. Por la otra los sindicatos “apolíticos”, denominados “rojos”, anarquistas, para los cuales el Estado representaba los intereses de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista. Para que al nacimiento del partido hoy llamado Partido Revolucionario Institucional, integrara una sección obrera en ese organismo político.⁴⁵

La Confederación General de Trabajadores (CGT) es una expresión de la corriente anarcosindicalista en México. Surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Sin embargo, su evolución se ubica en un periodo en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional y se plantea una opción que abre la CROM: el sindicalismo y la política juntos.

El anarcosindicalismo, variante del anarquismo, plantea una estructura económica basada en el sindicato, el cual a través de organizarse en federaciones y agruparse éstas en una confederación general, logrará la reorganización de la sociedad. Para ello, se vale de acciones directas y revolucionarias, cotidianas, que lleven, finalmente, a la huelga general, con la cual se consolidará la revolución social. La nueva sociedad podrá organizarse de manera federalista y se basará en una cooperación sistemática, según líneas generales determinadas y bajo el mantenimiento de los compromisos contraídos.

La libertad individual, con base en los contenidos y principios del anarquismo, constituye un gran atractivo para los artesanos, quienes son dueños de sus medios de producción y que en el momento histórico del desarrollo del capitalismo están ante una disyuntiva: o se vuelven proletariado industrial, alquilando su fuerza de trabajo o bien, se convierten en

⁴⁴ *Historia de las Luchas Proletarias de México*, México, t. I, p. 41 en Echeverría *Ibíd.*, p. 71

⁴⁵ *Ibíd.*, p.75

patrones de una de las recientes fábricas, para lo cual requieren medios de producción modernos.

Es innegable la importancia histórica e ideológica de la doctrina anarcosindicalista en el movimiento obrero mexicano. En 1918 se creó el Grupo Marxista Rojo, adicto al Buró Latinoamericano de la II Internacional. En diciembre de 1920 se fundó también la Federación Comunista del Proletariado Nacional y, poco tiempo después, el Partido Comunista de México y la Federación de Juventudes Comunistas, inspirados todos ellos en las ideas marxista-leninistas, doctrina que había adquirido relieve internacional a raíz del triunfo de la Revolución rusa que derrotó a la dictadura zarista. En 1921, los viejos líderes anarquistas y sindicalistas organizaron la Gran Convención Radical Roja en la ciudad de México, de la que salió a la vida pública "la Confederación General de Trabajadores de México, sosteniendo los principios del apoliticismo y sindicalismo revolucionario".⁴⁶

No es de olvidar que la iglesia tuviera injerencia en este ámbito, ya que para abril de 1922, fruto de las labores del Secretariado Social Mexicano, en el sector obrero, fue "la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) que nació como consecuencia de la celebración del Congreso Obrero Católico de Guadalajara."⁴⁷

Otro intento de reunir a los trabajadores en una asociación religiosa fue la Confederación Cristiana de los Caballeros de la Humanidad, y que asegura admitir obreros de cualquier corriente ideológica. Su objeto era abolir radical y definitivamente las desigualdades artificiales de los hombres y procurar entre ellos el común acuerdo, la cooperación y el apoyo mutuo, como es ley natural de la humanidad, base segura sobre la que descansará el progreso material, intelectual y moral de la sociedad futura.

La CNCT luchó tenazmente porque fueran aplicados los principios contenidos en el artículo 123 constitucional y estableció múltiples servicios a favor de sus agremiados, entre ellos: atención médica y farmacéutica, bibliotecas, cajas de ahorro y préstamos, etcétera. La CNCT celebró su segundo congreso, en septiembre de 1925, de donde salió la iniciativa

⁴⁶ López Aparicio, Alfonso *El derecho latinoamericano del trabajo* Op. Cit., p. 187

⁴⁷ *Ibidem.*, p.189

para formar la Liga Nacional Católica Campesina y la Liga Nacional Católica de la Clase Media.

El conflicto religioso de 1926-1929 hizo declinar el movimiento obrero católico. La CNCT fue hostilizada sistemáticamente. Los sindicatos adheridos a ella fueron puestos en entredicho. Las cuentas de ahorro depositadas en instituciones de crédito fueron confiscadas y todo el peso de la maquinaria oficial ayudada por la CROM fue arrojado contra las diversas ramas del Secretariado Social Mexicano y, en particular, en contra de la CNCT.⁴⁸

Para el año de 1929 culmina un periodo de afirmación burguesa. Superada la lucha cristera mediante un pacto favorable a los intereses del régimen, la ayuda de la izquierda deja de ser necesaria. Por el contrario, la izquierda “estorba”. Es entonces que el gobierno toma medidas radicales en contra del Partido comunista y se culmina con la ruptura de relaciones con la Unión Soviética, decretada por Emilio Portes Gil.⁴⁹

En, este ambiente, se prepara para la federalización de legislación laboral.

2.2. CORPORATIVISMO SINDICAL (1930-2010).

Esta etapa del Sindicalismo Mexicano, está marcado por la creación de la Ley Federal del Trabajo. Durante la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, el Presidente Portes Gil, propuso la reforma de la fracción X del art. 73 constitucional, relativo a las facultades del Congreso y la del proemio del art. 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que el Congreso contara con esa facultad, fue aprobado el proyecto y con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de este momento, quedo expedido el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.⁵⁰

⁴⁸ Ibídem., p. 189

⁴⁹ Larín, Nicolás, *La Rebelión de los Cristeros*, México, Ed. Era, 1968 p.252

⁵⁰ De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo* t. I, Op. Cit. P.370

Durante estos años se conformaron dos proyectos de ley, sin embargo el primer llamado, "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue rechazado, el cual Portes Gil fue quien lo promovió y había sido redactado por un comité en el mes de julio de 1929, ya que existía la antipatía hacia él.

El segundo proyecto, que fue formulado siendo secretario de industria, comercio y trabajo el licenciado Aarón Sáenz. Este denominado ya, Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931 y así derogando todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad de las legislaciones de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.⁵¹

Como parte de esa política represiva, se establece en 1931 la Ley Federal del Trabajo, la cual surge con una abierta intención de someter a una rigurosa normatividad la defensa de los intereses de los trabajadores con el fin de establecer un control sobre ellos: el Estado por medio de las juntas de conciliación y arbitraje, se abriga el derecho de declarar legal o ilegal una huelga, con lo cual, adquiere la potestad de manipular este derecho según sus necesidades. El Estado también se atribuye la capacidad de reconocer la existencia o no de un sindicato y así mismo establece que los contratos colectivos se tendrían que celebrar con un sindicato reconocido, estas medidas tenían como objetivo que las relaciones laborales sólo se establecieran con aquellos sindicatos que el gobierno considera conveniente, en este sentido, y en el contexto de aquella época, la promulgación de la Ley Federal del Trabajo tuvo un carácter reaccionario y conforma un elemento más por medio del cual, el Estado intentaba sujetar las manos del movimiento obrero.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), fue otro intento de unificación del sector laboral, dirigida por Vicente Lombardo Toledano, en opinión de Severo Iglesias: "no representó un cambio en la conciencia del movimiento obrero".⁵²

⁵¹ *Ibidem.*, p. 372

⁵² Iglesias, Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, Op. Cit. p.71

Poco tiempo después cambiaron las cosas. Durante el primer año de gobierno del general Cárdenas, en 1935, estas organizaciones modificaron sus criterios a raíz de que el hombre fuerte de la revolución iniciara sus ataques contra Cárdenas, "acusándolo de sostener una política socializante y de ser incapaz de mantener el control de la clase obrera".⁵³

El llamado del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) se concretó el 15 de junio de 1935, en la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria.

Esta respuesta inmediata de las masas populares, que se agruparon rápidamente para formar bastión compacto y poderoso por su solidaridad y por el número de sus militantes, constituyó para el general Cárdenas, en ese momento histórico, "un amplio respaldo, reorganizó el gabinete y el general Calles, que durante más de diez años había sido omnipotente en la política mexicana, tuvo que abandonar el país, en junio de 1935"⁵⁴

La CGOCM es, prácticamente, un organismo de transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero:

...el primero con la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y, el segundo, la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de una central más sólidamente constituida, como ha sido demostrado a lo largo de cincuenta años... la CTM.⁵⁵

Todas estas organizaciones de trabajadores acordaron de plena conformidad celebrar un pacto de solidaridad, señalando en su base primera que, en virtud de la "necesidad imperiosa de que el movimiento obrero y campesino se unifique". Debido a la situación tan crítica por la que atravesaba el proletariado en México, las agrupaciones que suscribieron este pacto, acordaron constituir un Comité Nacional de Defensa Proletaria. Este Comité procuraría armonizar los intereses de las agrupaciones en pugna, con el fin de resolverlas,

⁵³ Durand, Víctor Manuel, La ruptura de la nación, México, UNAM, 1986 p. 17

⁵⁴ López Aparicio, Alfonso, El derecho latinoamericano del trabajo, Op. Cit. p. 214

⁵⁵ Anguiano Rodríguez, Guillermo, Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical, México, Ed. Trillas, 1985 p. 34.

mirando siempre por la unificación de los trabajadores; esto no implicaba de manera alguna que se pretendiera intervenir en la autonomía de las agrupaciones pactantes.⁵⁶

Posteriormente, el 21 de febrero de 1936, se inauguraron los trabajos previos del Congreso Nacional de Unificación, presididos por el Comité Nacional de Defensa Proletaria.

El decenio de 1940-1950 en México, fue fecundo en acontecimientos tanto internos como externos, que determinaron una serie de cambios de orden económico y social. La Segunda Guerra Mundial y, sobre todo, las consecuencias de la crisis de la posguerra -no obstante que nuestro país tuvo una participación incipiente- tuvieron influencia a nivel mundial, en unos países más que en otros. El periodo presidencial del general Manuel Ávila Camacho (1940-1946) coincide con este conflicto bélico mundial y el del licenciado Miguel Alemán, con la época de la posguerra.

El hundimiento de naves mexicanas, ocasionado por submarinos pertenecientes a las potencias del eje Berlín-Roma-Tokio, determinó la entrada de México en el conflicto bélico, en junio de 1942, se decretó el estado de guerra y México quedó colocado en el grupo de naciones aliadas a cuya cabeza se encontraba Estados Unidos.

A partir de que Vicente Lombardo Toledano renunció a la Secretaría General de la CTM, en febrero de 1941, asumió la presidencia de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL). El general Ávila Camacho auspició y apoyó la creación de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), en febrero de 1946, esta organización fue un soporte político del Estado, capaz de neutralizar la acción de los extremos. A partir de ese momento esta agrupación:

Empezó a cumplir sus funciones desde el proceso de selección de candidatos para diputados del PRM que habrían de participar en la elección del 1o. de julio de 1943. La CNOP nominó cincuenta y seis candidatos, la CNC cuarenta y tres y la CTM veinticuatro. De esta manera, el presidente logró crear un grupo que comandara en el PRM y en el Congreso de la Unión.⁵⁷

⁵⁶ La Constitución de la Confederación de Trabajadores de México, México, INEHRM, 1986. p. 55.

⁵⁷ Durand, Víctor Manuel, La ruptura de la nación Op. Cit. p. 62 y 63

En 1948, como una alternativa política, Lombardo funda el Partido Popular Socialista (PPS), buscando la concertación institucional del poder. El intento "resultó inútil y ese partido, aunque sobrevive en la actualidad, no tuvo la importancia política que Lombardo pensó, llegaría a tener".⁵⁸

Nacida la Unión de Obreros y Campesinos de México en mayo de 1949, esta Unión queda integrada por el Sindicato de Mineros y otros de menor importancia, "prohijada por Vicente Lombardo Toledano"⁵⁹

Durante estos años, el Organismo Internacional del Trabajo llevo a cabo un importante convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (Convenio 87) donde definían su postura relativa a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Del cual México formo parte y lo ratifico en 1 de abril de 1950. Y entro en vigor el 1 de abril de 1951.⁶⁰

Posteriormente, surgieron la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), creada en 1951, que pasó a formar parte de la CROC, en abril de 1953, y la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), organizada en el año de 1954, con los residuos disidentes que habían quedado de la CUT.

No obstante que en apariencia se había logrado una relativa unificación del movimiento obrero, la realidad era otra. Tan es así que en septiembre de 1953 empieza a considerarse la posibilidad de constituir una nueva organización que fuera "capaz de disminuir la dispersión del movimiento obrero".⁶¹

El antecedente más importante del Bloque de Unidad Obrera (BUO) es el que se conoció como el Pacto de Guadalajara. Se acordó que este pacto se denominaría BUO y estaría

⁵⁸ Reyna, José Luis y Miquet, Marcelo, Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1916, *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*, México, El Colegio de México, 1976 p.56

⁵⁹ López Aparicio, Alfonso, El derecho latinoamericano del trabajo, *Op. Cit.*, p. 237.

⁶⁰ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, México, [citado 20/12/2014], Disponible en internet: <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-3.pdf>

⁶¹ Reyna, José Luis y Miquet, Marcelo, Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1916, *Op. Cit.* p. 62

integrado por la CTM, la CROM, la CGT (la CROC no fue considerada), así como los grandes sindicatos de industrias de la República mexicana, entre los que pueden mencionarse ferrocarrileros, electricistas y petroleros. Sin embargo, entre el Pacto de Guadalajara y la Constitución formal del bloque pasó casi año y medio. Finalmente, se constituyó en 1955. Por esas fechas el país sufría una aguda inflación combinada con un receso económico de importancia.

El BUO respaldó el programa que formuló el gobierno del presidente Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958), tendiendo a estimular la economía, que se conoce con el nombre del Programa del 14 de mayo.

Eran los albores de lo que se conoce hoy en México con el nombre de desarrollo estabilizador, que consistió, fundamentalmente, en regular los precios de productos básicos, expandir las industrias dinámicas y recurrir de manera central al empréstito extranjero. El BUO actuó como una extensión de la CTM, apoyando incondicionalmente las políticas del régimen presidencial de Adolfo Ruiz Cortines. Esta organización sirvió para "llevar grandes masas de trabajadores a las concentraciones obreras".⁶²

Por ello, Lombardo expresa que esta organización no "persigue la unidad, sino impedir que se liberen las organizaciones sindicales de su influencia"⁶³

A fines de marzo de 1959 el movimiento fue aniquilado, los líderes fueron encarcelados y fueron despedidos varios miles de trabajadores con el fin de restablecer el orden. Este suceso es un amargo retroceso en las luchas proletarias de México.

Después de los acontecimientos a que nos hemos referido, el gobierno de López Mateos consideró la creación de una nueva central que aglutinara a los sindicatos disidentes. Éste fue el motivo principal para la formación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT) en diciembre de 1960. Originalmente estuvo compuesta por el SME, la CROC, la FROC y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).

⁶² *Ibidem.*, p.68

⁶³ Lombardo Toledano, Vicente, *Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano*, México, Universidad Obrera, 1974, p.80

Pugnaba por la independencia del movimiento obrero. Al acto inaugural asistieron más de veinticinco mil trabajadores. Esta nueva gran confederación se encontraba en oposición al BUO, que ya para fines de los años cincuenta declaraba tener una afiliación cercana al millón y medio de trabajadores. La existencia de esta central fue efímera. Porque, para 1966, desapareció junto con el BUO, para dar paso a un nuevo intento de unificación: el Congreso del Trabajo.

El Congreso del Trabajo (CT) ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales. El CT ha seguido, en general, "la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado".⁶⁴

El CT es un intento más de organización promovida por el gobierno con objeto de mantener el control del movimiento obrero. Fue fundado en 1966, durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz. El CT respeta la autonomía de acción de cada sindicato, aunque establece un programa general de acción para todos sus integrantes, cuyo contenido debe respetarse por encima de los programas individuales.⁶⁵

También podemos señalar como causas inmediatas de las asociaciones sindicales, la miseria y marginación de los trabajadores. Ello trajo consigo, tal y como lo apunta Mario de la Cueva, dos finalidades:

"una inmediata, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en el presente y, otra mediata, que fue la creación de la República del Trabajo".⁶⁶

Puede decirse que el sindicalismo fue un producto de imperativos vitales; nació en forma natural, como la respuesta humana al materialismo de la burguesía. En México, como en otras partes, tuvo fases o etapas necesarias para su evolución. Primero, la clandestinidad o tolerancia, después, la politización; aunque en un principio, en nuestro país, en sus primeras centrales obreras fue marcada la tendencia de las agrupaciones obreras a mantenerse al

⁶⁴ Buen Lozano, Néstor Derecho del Trabajo t. I Op. Cit. P. 52

⁶⁵ Reyna, José Luis y Miquet, Marcelo, Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1916 Op. Cit. p. 75

⁶⁶ Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo t. II, México, Porrúa, 1979 p. 252

margen de la política gubernamental, a pesar de que ése no fue el caso de sus líderes. Actualmente, los dirigentes "reciben el premio de los puestos públicos en una relación de mutuos beneficios".⁶⁷ Pero en un principio fue característico el apoliticismo sindical (recuérdese a la Casa del Obrero Mundial [1912] y otros grupos representativos del anarcosindicalismo). Por último, la institucionalización, pues el Estado, al crecer el sindicato, "se ha vuelto sindicalista en todas partes".⁶⁸

Durante los años subsiguientes hasta la actualidad, se han afianzado sindicatos fuertes que han cambiado el rumbo del sindicalismo.

Para el gobierno de Luis Echeverría (1970-1976) los sucesos más importantes, surgen del movimiento del 68, donde están inmersos diferentes sindicatos y estudiantes.

El movimiento del 68 había mostrado con nitidez los riesgos de una estructura estatal cada vez más cerrada a las demandas y aspiraciones de diferentes capas de la población. Para responder a estos retos, la administración de Luis Echeverría propuso dos grandes ejes: El de la política gubernamental y el esquema de una nueva política económica.

La apertura democrática se vio principalmente en el nivel de prensa. Pero de ninguna manera se puede considerar que fue una apertura democrática integral.

De 1970 a 1976 se desarrolló también un poderoso movimiento entre los sindicatos que tenía como uno de sus objetivos la independencia de las organizaciones obreras del estado.

Por lo que los Trabajadores electricistas en Octubre 1971: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje despoja de su contrato colectivo de trabajo al El Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) el Cual es reasignado al SNE Noviembre 1972: La presidencia interviene en el conflicto y se logra un pacto de unidad. Se disuelven los sindicatos anteriores, dando lugar al SUTERM.

⁶⁷ Buen Lozano, Néstor de, Estado y sindicatos México, Anuario jurídico núm. XIII, UNAM p. 351.

⁶⁸ Carro Igelmo, Alberto José, Introducción al sindicalismo, España, Ed. Casa Provincial de Caridad, 1971p. 61

Para Marzo 1975: Los diferentes puntos de vistas, además de nuevos Conflictos en el SUTERM, llevan a la expulsión de varios sindicalistas democráticos. El pacto de unidad se rompe y el SUTERM se divide. La Tendencia Democrática invita a restituir la legalidad Dentro del sindicato, además propone un proyecto en el cual propone la reorientación del país, en especial de los sindicatos llamado Declaración de Guadalajara.⁶⁹

Para el gobierno de José López Portillo (1976-1982) comenzó en medio de la que hasta entonces se consideraba la crisis económica más será en el país. Estas dificultades comenzaron en el último año del sexenio de Echeverría y se reflejaron sobre todo en el crecimiento económico muy lento con inflación aguda.⁷⁰

Para 1978 en el sexenio de López Portillo, la política salarial se caracterizó por la contención de los salarios, adoptada

⁶⁹ Raúl Trejo Delarbre, El movimiento de los electricistas democráticos (1972-1978), Cuadernos Políticos, número 18, México, Ed.Era, octubre-diciembre de 1978, p. 47-70. Extraído de la página:

<http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.18/CP.18.47.RaulTrejo.pdf>

⁷⁰ Bizbergllán, Política laboral y acción sindical en México (1976-1982). Extraído de la página:

<http://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/11873/Politica%20laboral.pdf?sequence=1>

CAPITULO III

MARCO NORMATIVO DEL SINDICALISMO

3. MARCO NORMATIVO DEL SINDICALISMO

El sindicalismo mexicano está regulado por un conjunto de normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, por lo que en este capítulo se realizara el estudio de cómo se organiza, instituye y cuáles son las normas que lo tutelan.

Desafortunadamente en la Ley Federal del Trabajo solo se determina cuáles son los pasos para la creación de un sindicato, dejando al menester del mismo su regulación integral.

Por lo que el reto actual de las instituciones que regulan al sindicato en nuestro país es exigir a los dirigentes sindicales, el cumplimiento de lo establecido en los art. 359, art. 371 fracción XIII Y art. 373 de la Ley Federal de Trabajo vigente.

3.1. INTEGRACIÓN SINDICAL.

Para determinar a qué tipo de sindicato nos referimos, Néstor de Buen nos dice que la primera importante división separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o por patronos. Por lo que Ley Federal de Trabajo divide de la siguiente manera⁷¹:

“... Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte...”⁷²

⁷¹ Néstor de Buen L., Derecho del trabajo t.II. México, Ed. Porrúa 16ª Ed, 2002 p.737

⁷² Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación op. Cit. p.82

De igual manera en la Ley Federal de Trabajo señala que los sindicatos deberán estar integrados por personas mayores de catorce años y que estos sindicatos deberán estar constituidos por veinte trabajadores en servicio activos, o tres patrones por lo menos.

Así mismo, en el registro de los sindicatos deberán observarse los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

En el artículo 365 se señala los requisitos para la obtención del registro de los sindicatos, textualmente dice:

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos...”.⁷³

En primer término, debe subrayarse que la ley acepta que los sindicatos desde antes de registrarse.

En segundo término, es evidente que el registro supone que el sindicato ha nacido de acuerdo al que se le ha dado la debida forma escrita, ya que se remitan, “por duplicado”, copias de los acuerdos que se sirvieron para la constitución.

⁷³ *Ibidem.*, p.80

En tercer lugar, cabe insistir en la distinta competencia que corresponde, bien a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, bien a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así mismo como señala el artículo 365 Bis. Para garantizar, lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y de las leyes que regulan el acceso a la información pública de las entidades federativas, según corresponda. El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de internet de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros deberán contener, cuanto menos, los siguientes datos:

“... Artículo 365 Bis. (sic). I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses...”.⁷⁴

El registro del sindicato y de su directiva, otorgada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

3.2. ACTA DE ASAMBLEA

La asamblea constituye el órgano supremo de decisión de los sindicatos. La periodicidad de su encuentro queda a la determinación exclusiva de los estatutos. La Ley se limita a exigir que en ellos se determine la forma de convocarla, la época de celebración de las ordinarias y el quorum requerido para sesionar. Por lo dispuesto en el artículo 371 fracción VIII. Que a la letra dice:

“... Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los

⁷⁴ *Ibidem.*, p.81

solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;...”.

El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario CONAMPROS, determina cuales son los aspectos básicos de la organización sindical, en lo que señala que en asamblea o reunión de trabajadores de un sindicato, se manifiestan puntos de vista, inquietudes y acuerdos de interés general, con el ánimo de impulsar el desarrollo del propio sindicato y alcanzar las metas que se han establecido.⁷⁵

Las decisiones de asamblea son de observancia obligatoria para los afiliados y esta instancia se constituye como el órgano superior de la estructura sindical.

Conforme a las disposiciones estatutarias y previa convocatoria, la asamblea se instala por los miembros del comité ejecutivo, delegados, comisionados y afiliados a la organización. El presidente de debates será el secretario general o bien quién sea designado por votación.

Para instalar la asamblea se requiere el 50 por ciento más uno de los trabajadores sindicalizados, o los que el estatuto señale, quienes al votar los acuerdos, los revisten de obligatoriedad para todos los miembros, aún para aquellos que pudieran estar en contra o que no hayan asistido a la asamblea.

Los acuerdos que emanan de las asambleas adquieren la forma de voluntad suprema de los miembros de una organización, son de observancia general y el comité ejecutivo cumple con la función de hacerlos operativos.

Los miembros de la organización deben asistir a las asambleas en las que podrán manifestar sus puntos de vista; al emitir su voto, no deberán aplicar criterio rígido y cerrado pero si expresar y defender su sentir con honestidad y ser intransigente en la búsqueda de la

⁷⁵ Comité Nacional Mixto de Protección al Salario Aspectos básicos de organización sindical
<http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/orgsind.htm> (fecha de consulta: 29 marzo de 2015)

mejoría de su organización sindical y del bienestar de la comunidad. El comité ejecutivo tiene la obligación de orientar los debates y el tratamiento de cada uno de los problemas a ventilar para que la votación de acuerdos sea ágil y satisfactoria. Los asambleístas deben tener un criterio colectivo y no personal.

Una vez que los acuerdos han sido sometidos a votación, su aplicación queda bajo la responsabilidad del comité ejecutivo y a cargo de la secretaría correspondiente; el secretario de actas debe llevar un minutario de los acuerdos y, en corresponsabilidad con el secretario general, turnarlos a la secretaría correspondiente y exigir atención inmediata a su resolución.

Los puntos a tratar en la asamblea u orden del día, por lo regular se integra de la siguiente manera:

- a) Lista de asistencia o comprobación de quórum reglamentario.
- b) Lectura y aprobación del acta de la asamblea anterior.
- c) Informe del comité ejecutivo y de las comisiones.
- d) Punto central (contratación, finanzas, liquidaciones, etcétera).
- e) Asuntos generales.

El orden del día es preparado por los dirigentes y se somete a la aprobación de la asamblea una vez instalada.

Concluido la asamblea se expedirá un acta o relación por escrito de los puntos tratados y los acuerdos tomados en una asamblea es página de la historia particular de la organización sindical de que se trate y debe contener sólo los hechos fundamentales, haciendo constar los siguientes puntos:

- a) Lugar, fecha y hora del inicio.
- b) Clase de asamblea (ordinaria o extraordinaria) y nombre de quien la preside.
- c) Aprobación o modificaciones del acta de la asamblea anterior.
- d) Observaciones a la lectura del acta de la asamblea anterior.

- e) Resumen de informes y comunicaciones.
- f) Identificación de los autores de intervenciones.
- g) Resultado de las votaciones.
- h) Hora de terminación de la asamblea.
- i) Firmas de quien la presidió y del secretario de actas.⁷⁶

Así se dará por concluido la asamblea ya sea ordinaria o extraordinaria.

3.3. CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS

En el artículo 371 de la Ley señala que debe contener los estatutos del sindicato, que textualmente dice:

“...Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

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

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

⁷⁶ Comité Nacional Mixto de Protección al Salario , [asamblea general](http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo06.htm), <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo06.htm> (fecha de consulta: 29 marzo de 2015)

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

X. Período de duración de la directiva;

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

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea...”.

Como bien dice Néstor de Buen, respetando la autonomía sindical, los sindicatos redactaran sus estatutos y reglamentos que regulen su existencia ya que la propia ley federal del trabajo en su artículo 359: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.⁷⁷

⁷⁷ Néstor de Buen, Derecho del trabajo t. II. Op. Cit. p.633

Así mismo la directiva de los sindicatos en los términos señalados por el artículo 373 que textualmente dice:

“... Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme...”.

Sin embargo, el problema para el legislador, ha de resolver a nivel de las asambleas. A ellas corresponde la vigilancia de los intereses y la exigencia para que la directiva, de acuerdo a lo que se dispone el art. 373. Le rinda cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de administración del patrimonio sindical.⁷⁸

3.4. CAPACIDAD SINDICAL

Nuestra ley sigue el criterio que estimamos impropio, de fijar de manera positiva el alcance de la capacidad jurídica de los sindicatos, en lugar de señalar sus límites. De esta manera los sindicatos tendrán solamente la capacidad estricta concedida. Y lo cierto es que su

⁷⁸ *Ibidem*. P 776.

capacidad jurídica les permite llevar a cabo negocios jurídicos que exceden con mucho de lo permitido en la ley.⁷⁹

En el artículo 374 se dispone lo siguiente:

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

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

De aplicarse estrictamente este precepto, que tiene una evidente intención limitativa ya que, de otra manera, sería inútil, los sindicatos no podrían celebrar contratos como arrendatarios, ni de trabajo con personal propio, ni celebrar ningún otro negocio jurídico, incluido los contratos colectivos de trabajo con patrón. Las limitaciones resultan interminables.

En rigor creo que estamos en presencia de una falla del legislador que intento establecer de manera especial, algunas atribuciones de los sindicatos, incurriendo en el error de limitar sus facultades. Tal vez habría sido suficiente señalar que los sindicatos, además de la realización de los actos y negocios propios a su naturaleza, están facultados para llevar a cabo en especial lo que autoriza el artículo 374. O quizá habría bastado señalar que los sindicatos no podrán adquirir otros bienes inmuebles que los destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.⁸⁰

⁷⁹ Ídem.

⁸⁰ Íbidem., p. 769-770

3.5. REPRESENTACIÓN SINDICAL

En la naturaleza misma de la institución sindical se encuentra la de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales. Aparentemente esta facultad es exclusiva de los sindicatos de los trabajadores, ya que textualmente dice:

“... Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato...”.

De igual manera para determinar quién ejercerá esa representación el artículo 376 señala:

“... La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos...”.

Por lo que queda a disposición del sindicato determinar quién será el representante de los trabajadores, cabe señalar que se respeta la autonomía sindical.

3.6. AUTONOMÍA SINDICAL

La autonomía sindical esta expresada en la ley en términos precisos y no puede dudarse que el legislador pensaba en el organismo y no en los trabajadores, al consagrarlo. Por ello textualmente dice:

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

El concepto de soberanía en relación a autonomía sindical, parece indudable que los sindicatos, aun cuando sean unidades de voluntad, no son absolutamente independientes de la voluntad del Estado. En virtud de ellos resulta falso afirmar la soberanía de los

sindicatos, inclusive en la tesis de soberanía a que se refiere Bodenheimer, sostiene que esos grupos son o deben ser autónomos y estar en paridad con el Estado. En su existencia y organización deben ser indispensables de la voluntad del Estado. En su esfera particular deben ser considerados tan soberanos como el Estado en la suya- , aunque si puede hablarse de autonomía sindical frente al Estado.⁸¹

En la relación Estado-sindicatos, se puede decir que la autonomía se divide en dos esferas importantes como refiere Néstor de Buen. "... la primera, de carácter político, debe examinar a la luz la teoría y de la realidad política. La segunda permite solo un examen jurídico...".⁸²

a) La autonomía política.- nos dice que debe tenerse en cuenta que en el lenguaje político de México se conoce como "sector obrero" como un factor real. Lo cual expresa una idea elitística y no de masa ya que se identifica a los dirigentes sindicales gratos al régimen y no precisamente a los trabajadores.

Este "sector obrero" integrado en lo que ha sido la organización política oficial: el PRI, constituye el instrumento más eficaz de amortiguación del movimiento obrero de tal manera que, en condiciones normales, sus inquietudes no causen mayores perjuicios al sistema. Implica, a cambio de ello, que el Estado conceda, de una parte, beneficios políticos a los dirigentes y de la otra que ponga oídos sordos a cualquier denuncia que los trabajadores hagan de los manejos indebidos de esos dirigentes. Juega, además, con fórmulas paternalistas que normalmente se hacen consistir en donativos legislativos que la generosidad presidencial, pone en manos de los trabajadores, teóricamente como resultado de las gestiones "esforzadas" de esos dirigentes.⁸³

En esta relación predomina la bilateralidad. Se trata de un *do ut des* en el que los dos sujetos de la relación son interdependientes. El Estado hace descansar su tranquilidad social en el juego eficaz de la amortización. A su vez los dirigentes sindicales reciben beneficios

⁸¹ Teoría del Derecho. Trad. Vicente Herrero, Fondo de la Cultura Económica, México, 1971, pp 82-83, citado por Néstor de Buen, Derecho del trabajo t.II ob. Cit. P 634

⁸² Néstor de Buen, Derecho del trabajo t.II ob. Cit. P 635

⁸³ Ibidem. p 636

personales y cuentan con la protección jurisdiccional, para no perder sus cómodas posiciones. En este juego los sujetos verdaderamente interesados: los trabajadores, cuentan poco.⁸⁴

En esta relación política el sindicalismo es autónomo en cuanto que el Estado tolera todo tipo de arbitrariedades de los dirigentes y no participa en la vida interna de los sindicatos, poniendo oídos sordos a las quejas de los agremiados e ignorando los frecuentes malos manejos económicos de los líderes. Esa autonomía se pierde respecto de los organismos, cuando se produce cambios en los grupos de mando como resultado de una revolución interna. Aparece entonces el control administrativo y el jurisdiccional y si es preciso, la represión directa.⁸⁵

No está por demás señalar que tiene cierto prestigio otra tesis que califica a los sindicatos en México, como “grupos de presión” que son, las que tienen como finalidad presionar los mecanismos gubernamentales y empresas privadas y otros organismos sociales para alcanzar o mantener un beneficio o salvar un perjuicio en sus esferas de interés.⁸⁶

b) La autonomía jurídica.- resulta fundamental examinar a la luz de la participación que se atribuye al Estado en el nacimiento y desarrollo de los sindicatos. Ello nos permite delinear mejor su dependencia y, como contrapartida, perfilar el alcance de su autonomía.

En el art. 357 se establece que los sindicatos pueden constituirse sin necesidad de autorización previa. Esta norma expresa una autonomía constitutiva interesante. Sin embargo queda por el art. 365 que obliga a los sindicatos a solicitar un registro administrativo a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, tratándose de la competencia Federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Otra limitación importante la que impone el art. 371 que determina el contenido de los estatutos.

⁸⁴ Ídem.

⁸⁵ Ibídem.

⁸⁶ Lorenzo de Anda y de Anda, Los grupos de presión en México, México, Ed. B. Costa-Amic 1974, p. 14

En el art. 373 nuevamente se afecta la autonomía sindical al exigir que las directivas de los sindicatos rindan a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, obligación que se califica de “no dispensable”. Curiosamente, la omisión de ese requisito carece de sanción legal.⁸⁷

Por último en el art. 378 se prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro. La falta de un procedimiento contencioso eficaz impide que las protestas en cauce adecuado y el barullo y desorden de la burocracia se lleguen a perder muchos intentos sindicales. Es claro que la Ley deja un margen amplio de autonomía sindical.⁸⁸

⁸⁷ Néstor de Buen, Derecho del trabajo t.II ob. Cit. p.638

⁸⁸ Ibidem., p.369

CAPITULO IV

CONDICIONES ACTUALES DEL SINDICATO UNICO DE CHOFERES DE
AUTOMOVILES DE ALQUILER DE OTHON P. BLANCO.(SUCHAA)

4. CONDICIONES ACTUALES DEL SINDICATO UNICO DE CHOFERES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER DE OTHON P. BLANCO.(SUCHAA)

Para entender a amplios rasgos el sindicato nombrado Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler, se constituye en la ciudad de Chetumal, de conformidad con lo establecido en el acta constitutiva, levantada en Asamblea celebrada el día Siete de Septiembre del año 1951, quedó debidamente constituido y organizado, el Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler “OTHON P. BLANCO”, el cual fue revisado y actualizado en asamblea general, el día 17 de Agosto de 1986, en el cual se aprobó los estatutos que hasta hoy rigen al Sindicato.

La problemática actual del sindicato nombrado SUCHAA es como señala Néstor de Buen, el sindicato es un instrumento del derecho colectivo, con el fin de mejorar las normas que regula las relaciones individuales de trabajo.⁸⁹

“...Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable...”

Curiosamente, la omisión de este requisito carece de sanción legal y no solo en este artículo se señala lo mismo, ya que en el artículo donde refiere las obligaciones, en ningún apartado indica cuales son las sanciones por hacer caso omiso.⁹⁰

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

⁸⁹ Néstor de Buen, Derecho del trabajo t.II. op.cit. p.20

⁹⁰ Francisco Breña Garduño Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. México, Ed Oxford 7 Ed, 2013 p.217

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

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

De igual manera de las constancias realizadas, para adquirir las normatividades que rigen al sindicato denominado SUCHAA, fue necesario hacer valer el derecho que emana del Art. 8 constitucional, por lo cual mediante los organismos encargados de brindar la información, fue que adquirí los estatutos que rigen dicho sindicato, así mismo, al solicitar el reglamento interior de trabajo del sindicato, la respuesta fue negativa ya que a la letra dice:

“... 1.- se remite copia de los Estatutos del Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler (sic).

2.- Al realizar una búsqueda minuciosa dentro del expediente del Registro del Sindicato en mención, no se encontró en autos Reglamento Interior de Trabajo del mismo, por lo que no es posible proporcionar dicha información.” (sic.).

Firma. ⁹¹

Por lo que en el siguiente sub-tema solo analizaremos lo estatutos del sindicato denominado SUCHAA.

4.1. ANÁLISIS DE LOS ESTATUTOS

Como bien señala la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos se regirán por lo establecido por sus estatutos y demás reglamentos internos que autoricen, partiendo de este principio, se puede decir que el sindicato denominado SUCHAA, ha dejado de cumplir lo primordial, que es proteger a los trabajadores.

⁹¹ Ver anexo 1

Esto sale a referencia, ya que la última reforma realizada a los estatutos fue en Asamblea General Celebrada en esta Ciudad, el día 17 de agosto de mil novecientos ochenta y seis.⁹² Dejando en claro que dichos estatutos son obsoletos, derivado de las nuevas problemáticas que debe enfrentar el sindicalismo en el siglo XXI.

En los estatutos del SUCHAA, menciona a grandes rasgos cuales son las obligaciones y derechos de los socios, que a la letra dice:

“...1.- Cumplir y hacer cumplir con los estatutos del Sindicato, acatando así mismo los acuerdos emanados de las Asambleas. 2.- Asistir con puntualidad a las Asambleas, tanto ordinarias como extraordinarias. 3.- Desempeñar con eficacia y lealtad las comisiones que le sean conferidas tanto por la Asamblea General como por el Comité Ejecutivo. 4.- De manera general desempeñar sus labores en el trabajo, con eficacia y honradez. 5.- Estar al corriente en el pago de cuotas establecidas, exigiendo el comprobante respectivo, mismo que conservará en su poder, para aclaraciones pertinentes. 6.- Conjuntar al igual que los demás socios y en unión con ellos en el trabajo, la armonía y el respeto mutuo, tanto en el trabajo como fuera de él. 7.- Estar debidamente identificados con el comprobante de pago respectivo, para los casos en que sean requeridos. 8.- Los presentes Estatutos deberán ser respetados por todas las Asambleas que se llevaran a cabo por un término mínimo de diez años...”⁹³

Subsiguientemente, determina los tipos de socios que integraran el sindicato denominado SUCHAA..

“... a).- SOCIOS PROPIETARIOS.- Son aquellos que son propietarios de placas de alquiler con derechos en los bienes y propiedades del Sindicato de conformidad con las relaciones anexas a los Estatutos. b).- SOCIOS AYUDANTES.- Son aquellos que por acuerdo de la Asamblea General de fecha SEPTIEMBRE DEL AÑO DE MIL NOVECIENTOS OCHETA Y TRES, fueron elevados a esa categoría tomando en cuenta su antigüedad y sus buenos servicios para la Agrupación, cumpliendo así mismo con los requisitos que emanan de los Estatutos. Los socios ayudantes estarán sujetos al reglamento aprobado por la

⁹² Mencionado en los estatutos, en el artículo 31. Que rige al sindicato único de choferes de automóviles de alquiler.

⁹³ Extracto del artículo 2 de los estatutos.

Asamblea General en la fecha ya señalada y que sea anexada a los estatutos para su debido cumplimiento. c).- LOS AYUDANTES EVENTUALES, podrán ser socios ayudantes, siempre y cuando se tenga una trayectoria limpia en cuanto su comportamiento dentro y fuera de sus horas de trabajo; que en su expediente conste de que no hubiera cometido falta grave en cuanto al cumplimiento de los Estatutos del Sindicato; que no preste sus servicios en cualquier otra dependencia o Centro de trabajo, o en su caso renuncie previamente al cargo que estuviera desempeñando. d).- Los socios ayudantes tendrán voz y voto en las Asambleas y los mismos podrán desempeñar cualquier cargo del Comité Ejecutivo a excepción del cargo del Secretario General, Secretario Tesorero y Secretario de Actas y Acuerdos...”.⁹⁴

De igual manera dentro de los Estatutos señalan cuales son los derechos de los asociados, por lo que a la letra dice;

“... SON DERECHOS DE LOS ASOCIADOS: 1.- tener voz y voto en las Asambleas Generales, sean ordinarias o extraordinarias. 2.-concurrir a los puestos del Comité Ejecutivo, así como para las comisiones que por mayoría de votos se le dé, o por designación de la Asamblea General. 3.- Nombrar defensores o defenderse a sí mismos ante el H. Comisión de Honor y Justicia, en caso de haber sido por faltas en el trabajo o falta a los deberes como Socio del Sindicato. 4.- A ser eximido de las obligaciones para con el Sindicato previa la comprobación de la necesidad de las causas a juicio de la Asamblea General. 5.- En general a la cooperación de las distintas causas que se acuerde en la Asamblea General...”.⁹⁵

En el Capítulo V de los estatutos nos habla de las sanciones a las que quedan sujetos los socios.

“... ARTÍCULO 21º.- LAS SANCIONES A QUE QUEDAN SUJETOS LOS SOCIOS SON DE TRES CLASES:

SANCION ECONOMICA:- Suspensión temporal de derechos y expulsión de acuerdo con la gravedad de la falta en los siguientes casos:

⁹⁴ Artículo 3 de los estatutos.

⁹⁵ Artículo 4 de los estatutos.

- A) Por negarse sin causa justificada a desempeñar comisiones por nombramientos de la Asamblea o del Comité Ejecutivo.
- B) Por alterar el orden dentro de una Asamblea Ordinaria o Extraordinaria.
- C) Por falta de asistencia sin falta justificada a la Asamblea General, Ordinaria o Extraordinaria.
- D) Por desobediencia a lo mandado por los Estatutos, Reglamento y Acuerdo de Asamblea.
- E) Por hacer uso indebido de los fondos del sindicato que este a su cuidado.
- F) Por expresarse fuera de la Asamblea en forma indebida en contra del Sindicato y de sus representantes.
- G) Por dejar de pagar sin causa justificada sus cuotas correspondientes.
- H) Por proporcionar información del Sindicato, a persona ajena que perjudique la buena marcha del mismo.
- I) Por prestar sus servicios a los usuarios, en caso de haber acordado para suspender el vehículo.
- J) Por falta de cumplimiento del Reglamento Interior de Trabajo.
- K) Por otras faltas graves a juicio de la Asamblea:
 - 1. Por falta prevista en el punto A y B de este Artículo, el socio se hace acreedor a la sanción de tres días de suspensión de la prestación de servicio de su concesión; en el caso de ser socio ayudante la sanción será de la suspensión del tiempo anteriormente señalado del trabajo que desempeña; en el caso de reincidencia la sanción se elevara a ocho días de suspensión.
 - 2. En los casos previstos en el punto C se impondrán las sanciones siguientes: al que falte por primera vez a la Asamblea se impondrá como sanción el importe de tres veces el salario mínimo imperante en el Estado el día que se cometiera la falta; al que faltare por segunda ocasión, se le impondrá una multa de ocho veces el salario mínimo que estuviera en vigor el día de comisión, de la falta y al que faltare por tercera vez se le suspenderán sus derechos por el termino de treinta días.
 - 3. Por falta prevista en el punto D del presente Artículo, el socio se hará acreedor a la suspensión de servicios de su concesión; en caso de ser socio ayudante la suspensión será de treinta días de trabajo.
 - 4. Por falta prevista en el punto E del presente Artículo, el socio se hará acreedor a la sanción de expulsión del Sindicato, y a la consignación ante las autoridades competentes para el efecto de que se ejercite la acción penal, previo acuerdo de la Asamblea.
 - 5. El socio que falte a cualquiera de los casos previstos en el punto F de este Artículo, se hará acreedor, a la perdida de sus derechos por el termino de treinta

- días, en caso de reincidencia, la sanción se elevará a noventa días y en caso de persistir con la misma conducta el infractor, la suspensión será de seis meses.
6. Por la falta prevista en el punto G de este Artículo, el socio que dejare de pagar durante dos meses sus cuotas, se hará acreedor a una multa equivalente a tres veces el salario mínimo vigente en el Estado que la comisión de la falta.
 7. Por la falta prevista en el punto H, el socio se hará acreedor a una multa equivalente a tres veces el salario mínimo vigente en el Estado en la época que la comisión de la falta.
 8. Por la falta prevista en el punto I, el socio se hará acreedor a la suspensión de dos tantos del término que estuviere suspendido de prestar el servicio.
 9. El socio que sea presunto infractor a cualquiera de las hipótesis de que consta en el Artículo 21°. De estos Estatutos, tendrá derecho de aportar ante la comisión de Honor y justicia, en el término de cinco días hábiles todas las pruebas que consideren pertinentes para su defensa...”.⁹⁶

En este artículo señala cuales son las sanciones que pueden ser acreedores todos los socios, sin embargo en ningún numeral menciona cuáles serán las sanciones a los dirigentes en caso de no dar cumplimiento a sus obligaciones. Dejando así, una laguna jurídica.

4.2. OBLIGACIONES DEL SECRETARIO GENERAL

En los estatutos del sindicato menciona cuales son las obligaciones y derechos del secretario general, a la letra dice;

- “...Artículo 7°.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETRIO GENERAL:
- A.- Cumplir y hacer cumplir los Estatutos Vigentes.
 - B.- Representar al Sindicato de acuerdo con la Ley y con los presentes Estatutos, ante las Autoridades Administrativas o Judiciales, ante las Representaciones Obreras en categorías ascendentes y que correspondan para mantener relaciones entre el Sindicato y las Federaciones a que se adhiere.
 - C.- Citar a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias, a las juntas del Comité Ejecutivo y comisiones, formando la convocatoria cuando sea por escrito en unión del Secretario de Actas y Acuerdos.

⁹⁶ Anexo 2. Estatutos

D.- Autorizar con su firma la documentación expedida por el resto de los secretarios revisar la documentación de pago de Tesorería.

E.- Vigilar el exacto cumplimiento del Despacho de los negocios de la diversas Secretarías y de las comisiones, procurando que se cumpla con todo lo dispuesto en los presentes Estatutos y con los Acuerdos de la Asamblea, informando a esta las irregularidades que note y que por sí mismo no haya podido corregir.

F.- Nombrar en casos urgentes las comisiones que no haya podido nombrar la Asamblea General, informando en su oportunidad a esta, del nombramiento hecho del resultado de las gestiones de la comisión nombrada.

G.- Estar presente en todas las Asambleas que se celebren, redactar el orden del día de las mismas y dar posesión al presidente de los debates. H.- Dará aviso en su oportunidad a las autoridades correspondientes del cambio de Comité Ejecutivo del Sindicato y de las altas y bajas de sus miembros...”.

Sin embargo, en ningún artículo subsiguiente menciona cuales son las sanciones al Secretario General al no dar cumplimiento a su deber.

4.3. DE LAS ASAMBLEAS

Como bien menciona el artículo 27 de los estatutos del sindicato denominado SUCHAA, es obligación del Secretario General convocar a Asamblea, ya sea ordinario o extraordinaria.

En el capítulo VII de los estatutos, menciona a la letra cuáles serán las asambleas;

“... LAS ASAMBLEAS SERAN:

A) GENERALES ORDINARIAS.- Las que se celebren el primer domingo de cada mes a las nueve de la mañana, verificándose con la asistencia de la mitad más uno de los agremiados cuando menos, a fin de que los acuerdos que se tomen sean legales.

B) De no celebrarse la Asamblea, esta deberá llevarse a cabo el domingo siguiente del mismo mes, y podrá celebrarse con cualquiera que sea el número de los asistentes y los acuerdos que se tomen en la referida Asamblea, serán legales y por tal motivo obligatorios para todos los socios del Sindicato.

C) GENERALES EXTRAORDINARIAS.- Las que se celebren a Juicio del

Comité cuantas veces sean necesarias, y se sujetaran a lo establecido para las Asambleas Generales Ordinarias, excepto que en ellas solo se tratara el asunto motivo de la convocatoria...”.

Así mismo, en los Estatutos menciona cual es el reglamento al cual deberá sujetarse la Asamblea.

“... ARTICULO 27°.- REGLAMENTO A QUE SE DEBERAN SUJETAR LAS ASAMBLEAS:

A) El Secretario General Solicitara a la Asamblea dos candidatos para Presidente de los Debates, el que deberá ser nombrado por mayoría de votos y pasara a ocupar su puesto principiando por dar lectura al orden del día, la que contendrá los puntos siguientes;

- 1.- Lista de asistencia.
- 2.- Declaración de legal de la Asamblea, de haber el Quórum reglamentario.
- 3.- Lectura y aprobación del Acta de la Asamblea anterior.
- 4.- Lectura de correspondencia.
- 5.- Informe del Comité y comisiones.
- 6.-Asuntos Generales, dando preferencia a los de mayor importancia.

B) Puesto a discusión un asunto, el Presidente de los Debates concederá el uso de la palabra, tomando en cuenta el orden de la solicitud hasta tres oradores en pro y tres en contra, agotada la lista, se consultara si el asunto se considera suficiente discutido en caso negativo, procederá en la misma forma hasta agotar el debate.

C) Se concederá el uso de la palabra interrumpiendo el orden del día correspondiente a los oradores solo para verdaderas mociones de orden.

D) El Presidente de los Debates, retirará el uso de la palabra:

- 1.- Cuando el orden se exprese en forma insolente en contra de alguno de los socios, de los representantes o de la organización.
- 2.- Cuando el orador se encuentre en notorio estado inconveniente.

E) No se tendrá en cuenta la asistencia de los socios que abandonaron el Salón antes de terminar la Asamblea...”.⁹⁷

Con referencia a la asamblea, en observancia a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en necesario que el Dirigente Sindical rinda su informe relacionado con el uso de los recursos económicos del sindicato.

⁹⁷ Anexo 2. Estatutos

4.4. UTILIDAD DE LOS RECURSOS

Es de gran interés determinar que se hace con los recursos de un sindicato, ya que esta cuenta con ingresos propios, ya sea por cuotas, donaciones u otro medio y por lo mismo es de su importancia determinar a que son destinados.

En los estatutos señala cuales son los tipos de ingresos que tiene el sindicato, y a que serán destinadas.

“... LAS CUOTAS SERAN ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, SE FIJARAN POR ACUERDO DE ASAMBLEA Y SERAN DESTINADAS EXCLUSIVAMENTE AL OBJETO PARA EL QUE FUERON ACORDADAS.

Las cuotas Ordinarias se aplicaran:

- 1.- A los gastos que demande la administración y sostenimiento económico del sindicato.
- 2.- A constituir un fondo de reserva.
- 3.- A los demás fines que acuerde la Asamblea.

Las cuotas serán cubiertas mediante el recibo que expide directamente el Secretario Tesorero...”⁹⁸

Todas aquellas acciones que tengan relación con ingresos y egresos del sindicato, habrá la necesidad de informar al Secretario Tesorero, ya que dentro de las obligaciones que posee y en conjunto con el Secretario General deberá llevar un control del uso de los recursos.

“... A.- Firmar en unión del Secretario General toda la documentación relacionada con el movimiento de los valores encomendados a su Ciudad. B.- Sera responsable en unión del Secretario General de las cantidades que maneje y procurará que la aplicación de los Egresos sean en beneficio exclusivo del Sindicato...”⁹⁹

⁹⁸ Extracto del artículo 24 de los Estatutos.

⁹⁹ Extracto del artículo 9 de los Estatutos.

En tal encomienda, al no dar cumplimiento carece de sanción, es decir, deja una laguna jurídica. Por otra parte en un artículo subsiguiente hace mención que sucederá en caso de la disolución del sindicato;

“... En caso de disolución, del sindicato, el patrimonio del mismo se liquidara entre todos y cada uno de los socios que lo establecen...”¹⁰⁰

De este reparto de utilidades que menciona el artículo 26 se salvaguardan los fondos que provienen de cuotas, multas, donaciones oficiales o de particulares y auto-aseguramientos no serán repartibles, así como también las utilidades que por el momento provengan de los beneficios que reditúen los talleres del sindicato, ya que esas utilidades serán repartidas a futuro previo acuerdo del órgano máximo de la agrupación, esto es, la Asamblea.

¹⁰⁰ Extracto del artículo 26 de los Estatutos.

CONCLUSION

La presente tesis permite constatar que el Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler, necesita urgentemente una reforma de sus estatutos, ya que se encuentran obsoletos y no refleja la problemática actual del sindicalismo en nuestra entidad. Considero que ya no se trata de una laguna jurídica o una ambigüedad de la ley, actualmente con los sucesos ocurridos con diversos sindicatos como el SNTE o Luz y Fuerza del Centro, es de buena fuente que sí se puede luchar contra el sistema para que se logren proteger los derechos de los agremiados al sindicato.

No olvidemos que esta reforma a su estatuto es para proteger al agremiado de los malos manejos de sus dirigentes, puesto que al relacionarlo con el uso de los bienes económicos del sindicato, ya no solo es buscar preservar el patrimonio de una persona, sino que muchas veces tienen dependientes económicos, ya sean hijos, padres o esposa (o).

Cabe señalar que con la implementación de la Ley de Transparencia vigente en el Estado, en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública enumera a los organismos autónomos que deben dar cumplimiento de la normatividad como sujetos obligados, así mismo en su artículo vigésimo tercero indica a la letra:

“...Artículo 23. Son sujetos obligados a transparentar y permitir el acceso a su información y proteger los datos personales que obren en su poder: cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en los ámbitos federal, de las Entidades Federativas y municipal...”¹⁰¹

Por lo que se actualiza la hipótesis y se da cuenta que efectivamente se están violentando los derechos colectivos de los agremiados sindicales.

¹⁰¹ Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Del mismo modo la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 371 y 373 señalan que los sindicatos serán quienes determinen cada cuando se rendirán cuentas y sanciones a los directivos en caso de incumplimiento. Por lo tanto, ¿cómo legitimar su gestión si son juez y parte? Como hablar de democracia si es una gestión autocrática.

Entonces resulta que el Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler, no cumple las normas estipuladas para un mejor manejo interno, ya que en sus estatutos, no describe las sanciones a los dirigentes sindicales, pero si determina los derechos, obligaciones y sanciones hacia los agremiados, pero no así cuales son las sanciones a los dirigentes sindicales. Es fácil comprender ya que la propia Ley Federal del Trabajo determina que serán los propios sindicatos quienes determinen sus reglamentos.

Por lo que, de la información solicitada a la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo, el cual fue remitido a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para mejor proveer, dio respuesta en el que detalla:

“1.- se remite copia de los Estatutos del Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler (sic).
2.- Al realizar una búsqueda minuciosa dentro del expediente del Registro del Sindicato en mención, no se encontró en autos Reglamento Interior de Trabajo del mismo, por lo que no es posible proporcionar dicha información.”
(sic.).Firma. ¹⁰²

Solamente refiere que el Sindicato cuenta con los estatutos y así mismo refiere la inexistencia de al algún reglamento interno, por lo que ante esta información recabada, se puede determinar que urge que el sindicato reforme sus estatutos y en estos estipule un reglamento interno y en donde determine las sanciones a la directiva sindical.

Al mismo tiempo, en los estatutos hace referencia al Reglamento Interior del Trabajo, del cual no se tiene información, ya que a la letra dice:

“... Artículo 21.- Las sanciones a que quedan sujetos los socios son de tres clases.
J) Por falta de cumplimiento del Reglamento Interior de Trabajo...”

¹⁰² Anexo 1. Oficios.

Entonces como sancionar a los socios del sindicato, cuando una autoridad nos dice que no cuenta con un reglamento. En suma, es necesario reformar los estatutos y al mismo tiempo redactar el reglamento interno.

Por estas razones una reforma integral de los Estatutos del Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler, donde se promueva la transparencia, así como la obligatoriedad de hacer la rendición, se ajustaría a la normatividad de transparencia vigente en el Estado. Sin embargo no es un trabajo fácil, ya que conlleva la participación de los socios en conjunto.

Por último, a través de esta tesis se pretende hacer eco de la necesidad de actualizar los estatutos de Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler, ya que los estatutos fueron reformados y aprobados por la asamblea general celebrada en esta ciudad, el día 17 de agosto de mil novecientos ochenta y seis, por lo que ya no se asemeja a la realidad actual del sindicalismo en el Estado.

Ciertamente no podemos escatimar, la intervención de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, ya que se le deben dar mayores atributos para regular la actuación del sindicato en mención, para así, salvaguardar las garantías individuales de los agremiados.

Finalmente, se puede concluir que al analizar la actuación del dirigente sindical del SUCHAA, como de los reglamentos que lo regulan, se logra ver la necesidad y urgencia de reformar los estatutos e instaurar una comisión para redactar el reglamento interior que los ha de regir. Para brindar a los agremiados mayor seguridad, teniendo como resultado la satisfacción de los mismos y mejorar las condiciones del propio sindicato.

PROPUESTAS

1.- Que se reformen los estatutos del sindicato, donde se anexe un capítulo de sanciones a los dirigentes sindicales por no cumplir con sus obligaciones, de las cuales no solo sean ambiguas, más bien específicas por cada supuesto.

UNICO.- LAS SANCIONES A QUE QUEDAN SUJETOS LOS DIRECTIVOS SERAN:

A) CUANDO INCURRAN EN FALTAS ADMINISTRATIVAS, SE LES IMPONDRA UNA MULTA CORRESPONDIENTE A 30 SALARIOS MINIMOS.

B) CUANDO INCURRAN EN FALTAS RELACIONADAS CON EL USO DE LOS RECURSOS DEL SINDICATO, SE LES DESTITUIRA DEL CARGO Y SERAN EXPULSADOS DEL SINDICATO.

C) CUANDO NO PRESENTEN LA RENDICION DE CUENTAS, SE LE IMPONDRA MULTA DE 30 SALARIOS MINIMOS, EN CASO DE QUE INCURRA POR SEGUNDA VEZ, SE LE IMPONDRA UNA SANCION DE 60 SALARIOS MINIMOS.

POR FALTAS PREVISTAS EN EL PUNTO B Y C, HA CONSIDERACIÓN DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA, SE PODRÁ PRESENTAR LA DENUNCIA CORRESPONDIENTE AL MINISTERIO PUBLICO PARA EL DESLINDE DE RESPONSABILIDADES.

2.- Que se lleven a cabo procesos de control de los recursos económicos, donde se desglose los ingresos y egresos, así como a que son destinados.

3.- Que el Sindicato instaure una Comisión para elaborar un MANUAL DE FUNCIONES, que regule al sindicato, para que respalde los estatutos.

4.- Promover las reformas necesarias, a fin de que se den mayores atributos a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para intervenir en asuntos de rendición de cuentas de los sindicatos.

ANEXOS



Acuse de Recibo de Solicitud de Información

Solicitante: MAURO JOSUE BALAM SANTOS

Folio: 00022415

Inicio de trámite: 12/febrero/2015

Dependencia o Entidad: PODER EJECUTIVO

En caso de datos personales:

Tipo de Solicitud: Información Pública

Fecha de presentación: 12/febrero/2015 a las 13:30 horas

Descripción de la Solicitud: solicita los estatutos y reglamento interior de trabajo del Sindicato Único de Chóferes de Automóviles de Alquiler "Othon P. Blanco" con el SOLO Y ÚNICO FIN de estudio, ya que me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de Licenciado en Derecho.

Documentación anexa:

Medio en que solicitó la información: Consulta via Infomex - Sin costo

Representante:

DOMICILIO DEL SOLICITANTE

Calle: ALEJANDRO CORAL MZ40 LT10

Estado: Quintana Roo

País: México

No Exterior: 00 **No Interior:** 00

Municipio: OTHON P. BLANCO

Correo electrónico: balammauro@gmail.com

Colonia: Forjadores

CP: 77025

PLAZOS DE ATENCIÓN A LA SOLICITUD DE ACCESO A INFORMACIÓN.

Conforme se establece en los artículos 51, 58 y 60 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud, son los siguientes:

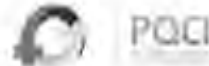
Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición la información así como en su caso el costo.	10 Días Hábiles
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar la información solicitada.	10 Días Hábiles
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a la solicitud.	7 Días Hábiles
Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo	20 Días Hábiles
Notificación de solicitud rechazada	5 Días Hábiles

INFORMACIÓN GENERAL.

•Para efecto del cómputo del plazo establecido en el artículo 58 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo, las solicitudes recibidas después de las 15:00 horas de un día hábil o en cualquier hora de un día inhábil, se tendrán por recibidas al día hábil siguiente.

•La información se entregará en la modalidad deseada, siempre y cuando sea posible, de lo contrario, la información se entregará en el estado en que se encuentre.

•Las notificaciones y respuestas se le comunicarán vía el sistema INFOMEXQROO, ya que fue el medio por el cual usted realizó la solicitud de información, para darle seguimiento, deberá ingresar a: <http://infomex.qroo.gob.mx>



Unidad de Transparencia y Acceso
a la Información Pública del Poder Ejecutivo

Oficio No. SGP/UT/INPE/DG/CAS/0135/02015

Asunto: Respuesta a solicitud de información 00022415

Chetumal, Quintana Roo, 24 de febrero de 2015

**C. MAURO JOSUE BALAM SANTOS:
PRESENTE.**

En apego a lo dispuesto por los artículos 37, 52, 54 y 56 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo y en atención a su solicitud identificada con el folio 00022415, que ingresó a través de nuestro Sistema de Solicitudes de Información, el día doce del presente mes y año, para requerir: *"solicito los estatutos y reglamento interior de trabajo del Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler "Othon P. Blanco" con el SOLO Y ÚNICO FIN de estudio, ya que me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de Licenciado en Derecho,"* (sic), me permito hacer de su conocimiento que habiendo sido remitida para su atención a la Secretaría del Trabajo y Prevención Social por sus siglas la STyPS, dio respuesta en los términos que a continuación se detalla:

- 1- *Se omite copia de los Estatutos del Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler(sic).*
- 2- *Al realizar una búsqueda minuciosa dentro del expediente del Registro del Sindicato en mención, no se encontró en autos Reglamento Interior de Trabajo del mismo, por lo que no es posible proporcionar dicha información."* (sic). Firma

En mérito de lo anterior, se pone a su disposición vía INFOMEXQROO, el presente oficio de respuesta, así como un anexo constante de catorce fojas útiles, en formato digital, que contiene los Estatutos que rigen al Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler "Othon P. Blanco", acorde a lo previsto por el artículo 8 de la Ley de la materia.

Artículo 8. Quienes produzcan, administren, manejen, archiven o conserven información pública serán responsables de la transparencia de la información conforme a lo establecido en la presente Ley (...).

Reiterándole que, en términos de lo señalado por la citada Secretaría, la información relacionada con el Reglamento Interior de Trabajo del Sindicato Único de Choferes de Automóviles de Alquiler "Othon P. Blanco", no es posible proporcionarla por las razones expuestas en su escrito de cuenta, acorde a lo previsto por el artículo 11 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, que sobre el particular establece:

Artículo 11. Para efectos de lo dispuesto por el Artículo 8 de la Ley, ninguna Dependencia o Entidad está obligada a proporcionar información que no sea de su competencia, cuando se encuentre impedida para proporcionarla de conformidad con la Ley de la materia; cuando la información no esté en su posesión al momento de efectuarse la solicitud; o cuando ésta resulte inexistente.

X



[Handwritten signature]

Av. Efraín Aguilar, número 464 entre Armada de México y 7 de Enero, Colonia Campeche, Chetumal, Quintana Roo. Teléfono: 983 835 06 00 ext. 34455. Correo: transparencia@qroo.gob.mx http://transparencia.qroo.gob.mx



Gobierno del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
Cd. Chetumal, Q. Roo



Quintana Roo
2011-2018



POCI

Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo.

Oficio No. SGP/UTAIPPE/DG/CASI/0135/02015

Asunto: Respuesta a solicitud de información 00022415

Chetumal, Quintana Roo, 24 de febrero de 2015

Asimismo, nos ponemos a sus órdenes para la aclaración de cualquier duda que pudiera generarse al respecto o, en su efecto, para alguna otra consulta que en lo futuro tenga a bien realizar a esta Unidad, para lo cual ponemos a su disposición el sistema electrónico de atención a solicitudes de información disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://infomex.qroo.gob.mx/> o nuestra oficina ubicada en Avenida Efraín Aguilar número cuatrocientos sesenta y cuatro, entre Armada de México y 7 de Enero, Colonia Campestre, de la ciudad de Chetumal, Quintana Roo o comunicarse al teléfono 983 83 50650 extensión 34452, así como a través del correo electrónico transparencia@gestionpublica.qroo.gob.mx, en horario de oficina y en términos de Ley.

Sin otro particular, esperando haberle servido satisfactoriamente, le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE

**MESEU. LIZETT DEL CARMEN CLEMENTE HANDALL,
DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD DE
TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO.**



UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y
ACCESO A LA INFORMACIÓN
PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO
UTAIPPE

¡Muy Bien!
¡Quintana Roo!



¡Quintana Roo!

C. Lizett del Carmen
Clemente Handall



Av. Efraín Aguilar, número 464 entre Armada de México y 7 de Enero, Colonia Campestre, Chetumal, Quintana Roo. Teléfono: 983 835 16 50 ext. 34453. Correo: transparencia@qroo.gob.mx <http://transparencia.qroo.gob.mx>

Anexo 2.- Estatutos



Estatutos que Rigen al 1250

ENP SINDICATO **PRD**
UNICO DE
CHOFERES
DE AUTOMOVILES
DE ALQUILER
"OTHON P. BLANCO"

REG. LOCAL No. 11



R.F.C. SUC - 4301901

ADHERIDO AL FRENTE UNICO DE TRABAJADORES DEL VOLANTE DEL ESTADO DE QUINTANA ROO. SECCION PRIMERA "PAYO OBISPO" MIEMBRO DE LA CONFEDERACION DE ORGANIZACIONES POPULARES

CHETUMAL, Q. ROO MEXICO

COMITE EJECUTIVO 86-88

JESUS NAVARRETE ORTEGON
Srto. General

JOSE HUMBERTO CORREA MARRUFO
Srto. Actas y Actos.

GREGORIO RAMIREZ OJEDA
Srto. Tesorero

DEMETRIO BORGES MELENDEZ
Srto. Trab. y Conflictos

MANUEL FERNANDO LLANES
Srto. Org. y Propaganda

JOSE L. SALA MONTEJO
Srto. de Acción Política

REYNALDA CARDENAS PACHECO
Acción Femenil

SEBASTIAN BORGES MELENDEZ
Srto. de Acc. Social y Dep.

JOSE MA. MORENO AGUILAR
Delegados de Sitios

HIPOLITO CASTILLO MARTINEZ
DAVID RIVERO CAMPOS

CIPRIANO MARTIN ORTEGON
Consejo de Vigilancia

PEDRO GASCA R.
Vocal

JOSE ESCUDERO RAMOS
Presidente de Honor y Justicia

GASTON PEREZ ROSADO
Asesor Laboral

LIC. FEDERICO STEIN SOSA S.
Asesor Jurídico

1268 70

Oficinas en:
MAHATMA GHANDI No. 4
Tel. 2-10-73 y 2-00-99

Talleres en:
Carretera Chetumal-Calderitas

ESTATUTOS APROBADOS EN ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA, CELEBRADA EL DIA 17 DE AGOSTO DE 1986.

CAPITULO PRIMERO:
DENOMINACION, DOMICILIO Y OBJETO DEL SINDICATO.

ARTICULO 1º.- De conformidad con lo establecido en el Acta Constitutiva, levantada en Asamblea celebrada el día SIETE DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y UNO, quedó debidamente constituido y organizado, el Sindicato Unico de Choferes de Automóviles de Alquiler "OTHON P. BLANCO", con domicilio en esta Ciudad de Chetumal, Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, revisado y actualizado en Asamblea Ordinaria verificada en el local Social del Sindicato Unico de Choferes de Automóviles de Alquiler "OTHON P. BLANCO", el día DIECISIETE DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS, mismo que queda constituido con los siguientes objetos:

- a).- Defensa de los derechos de los integrantes en su calidad de socios trabajadores del Volante.
- b).- Respeto a la Ley Moral, Equidad y Justicia.
- c).- El mejoramiento Moral, Social y Económico de todos sus integrantes sin distinción de sexo.

CAPITULO SEGUNDO:
OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS:

ARTICULO 2º.- Son obligaciones de todos y cada uno de los socios:

- 1.- Cumplir y hacer cumplir con los estatutos del Sindicato, acatando así mismo los Acuerdos emanados de las Asambleas.
 - 2.- Asistir con puntualidad a las Asambleas, tanto ordinarias como extraordinarias.
 - 3.- Desempeñar con eficiencia y lealtad las comisiones que le sean conferidas, tanto por la Asamblea General como por el Comité Ejecutivo.
 - 4.- De manera general desempeñar sus labores en el trabajo, con eficiencia y honradez.
 - 5.- Estar al corriente en el pago de las cuotas establecidas, exigiendo el comprobante respectivo, mismo que conservará en su poder, para las aclaraciones pertinentes.
 - 6.- Conjuntar al igual que los demás socios y en unión con ellos en el trabajo, la armonía y el respeto mutuo, tanto en el trabajo como fuera de él.
 - 7.- Estar debidamente identificado con el comprobante de pago respectivo, para los casos en que sean requeridos.
- 8.- Los presentes Estatutos deberán ser respetados por todas las Asambleas que se llevarán a cabo por un término mínimo de diez años.

ARTICULO 3º.- CLASES DE ASOCIADOS:

LOS SOCIOS SERAN:

a.- SOCIOS PROPIETARIOS.- Son aquellos que son propietarios de placas de alquiler con derechos en los bienes y propiedades del Sindicato de conformidad con la relación anexa a los Estatutos.

✓ b.- SOCIOS AYUDANTES.- Son aquellos que por acuerdo de la Asamblea General de fecha SEPTIEMBRE DEL AÑO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES, fueron elevados a esa categoría tomando en cuenta su antigüedad y sus buenos servicios para la Agrupación, cumpliendo así mismo con los requisitos que emanan los Estatutos. Los socios ayudantes estarán sujetos al reglamento aprobado por la Asamblea General en la fecha ya señalada y que sea anexada a los Estatutos para su debido cumplimiento.

c.- LOS AYUDANTES EVENTUALES, podrán ser socios ayudantes siempre y cuando se tenga una trayectoria limpia en cuanto a su comportamiento dentro y fuera de sus horas de trabajo; que en su expediente conste de que no hubiera cometido falta grave en cuanto al cumplimiento de los Estatutos del Sindicato; que no preste sus servicios en cualquiera otra Dependencia o Centro de trabajo, o en su caso renuncie previamente al cargo que estuviera desempeñando.

✓ d.- Los socios ayudantes tendrán voz y voto en las Asambleas y los mismos podrán desempeñar cualquier cargo del Comité Ejecutivo a excepción del cargo del Secretario General, Secretario Tesorero y Secretario de Actas y Acuerdos.

ARTICULO 4º.- SON DERECHOS DE LOS ASOCIADOS:

- 1.- Tener voz y voto en las Asambleas Generales, sean ordinarias o extraordinarias.
- 2.- Concurrir a efecto de poder ser elegido a los puestos del Comité Ejecutivo, así como para las Comisiones que por mayoría de votos se les dé, o por designación de la Asamblea General.
- 3.- Nombrar defensores o defenderse así mismo ante la H. Comisión de Honor y Justicia, en caso de haber sido por faltas en el trabajo o falta a los deberes como Socio del Sindicato.
- 4.- A ser eximido de las obligaciones para con el Sindicato previa la comprobación de la necesidad de las causas a juicio de la Asamblea General.
- 5.- En general a la cooperación de las distintas causas que se acuerde en la Asamblea General.

CAPITULO TERCERO:
DE LA DIRECTIVA OBLIGACIONES Y DERECHOS.

ARTICULO 5º.- El Comité Ejecutivo estará integrado por:

- 1.- Secretario General.
- 2.- Secretario de Actas y Acuerdos.
- 3.- Secretario Tesorero.
- 4.- Secretario de Trabajos y Conflictos.
- 5.- Secretario de Acción Política.
- 6.- Secretario de Organización y Propaganda.
- 7.- Secretario de Acción Social y Deportiva.

4

- 8.- Delegado de Sitios.
- 9.- Presidente del Consejo de Vigilancia.
- 10.- 1º y 2º Vocal del Consejo de Vigilancia.
- 11.- Acción Femenil.
- 12.- Presidente de Honor y Justicia.
- 13.- 1º y 2º Vocal de Honor y Justicia.
- 14.- Delegado Radio Taxi.
- 15.- Delegado de Educación Vial.
- 16.- 1º y 2º Ajustador del Autoaseguramiento.
- 17.- Asesor Jurídico.
- 18.- Asesor Laboral.

Se propone una adición al Artículo 5º de los Estatutos para el efecto de que sea el Comité Ejecutivo el facultado para imponer las sanciones a los que se hubieran acreedores por cualquiera de las faltas previstas en el Artículo 21 de los presentes Estatutos.

ARTICULO 6º.- Los miembros del Comité Ejecutivo durarán en sus funciones tres años contados a partir del día dos de febrero, siguientes al día de su elección al TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE del tercer año del que fueron electos.
No podrá ser reelecto para el periodo inmediato al socio que ocupara el cargo de Secretario General.

A).- Para ser miembro de Comité Ejecutivo, el Socio deberá tener como mínimo veinticinco años de edad y cinco años de pertenecer a nuestra Organización, el día de las Elecciones. Las elecciones se verifican en la última Asamblea General Ordinaria del mes de Diciembre del año lectivo y el Comité nombrado tomará posesión de su cargo el día DOS DE ENERO.

5

B). Los miembros del Comité serán nombrados por mayoría de votos entre los socios que forman el Sindicato, en votación económica o nominal a juicio de la Asamblea.

✓ C).- Las comisiones se nombrarán por mayoría de votos de la Asamblea General, en votación económica.

D).- El Comité Ejecutivo rendirá en Asamblea General Ordinaria cuenta completa y detallada de la Administración de los fondos del Sindicato.

E).- Para ser Secretario General o pertenecer al Comité Ejecutivo, el Socio deberá:

1).- Tener una trayectoria limpia y tener capacidad para poder dirigir en cuanto al cumplimiento de los Estatutos del Sindicato.

2).- Haber cumplido con todos los acuerdos emanados de las Asambleas.

ARTICULO 7º SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO GENERAL:

A.- Cumplir y hacer cumplir los Estatutos vigentes.

B.- Representar al Sindicato de acuerdo con la Ley y con los presentes Estatutos, ante las Autoridades Administrativas o Judiciales, ante las Representaciones Obreras en categorías ascendentes y que correspondan para mantener relaciones entre el Sindicato y las Federaciones a que se adhiera.

C). Citar a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias, a las Juntas del Comité Ejecutivo y comisiones, formando la convocatoria cuando sea por escrito en unión del Secretario de Actas y Acuerdos.

D.- Autorizar con su firma la documentación expedida por el resto de los Secretarios revisar la documentación de pago a la Tesorería.

E.- 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 presentes Estatutos y con los Acuerdos de la Asamblea, informando a ésta las irregularidades que note y que por sí mismo no haya podido corregir.

F.- Nombrar en casos urgentes las comisiones que no haya podido nombrar la Asamblea General, informando en su oportunidad a ésta, del nombramiento hecho y del resultado de las gestiones de la comisión nombrada.

G.- Estar presente en todas las Asambleas que se celebren, redactar el orden del día de las mismas y dar posesión al Presidente de los debates.

H). Dará aviso en su oportunidad a las autoridades correspondientes del cambio de Comité Ejecutivo del Sindicato y de las altas y bajas de sus miembros.

ARTICULO 8º.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS:

- A.- Levantar el Acta de cada una de las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias, las que después de aprobadas asentarán en el libro respectivo, al que tendrá siempre al corriente.
- B.- Autorizar con su firma en unión del Secretario General, la documentación que corresponda al despacho de la Secretaría a su cargo.
- C.- Acordar en unión del Secretario General la correspondencia recibida por el Sindicato, anotando el trámite que corresponda a cada documento, para proponerlo en la Asamblea General en la que el propio Secretario General, le dará lectura.
- D.- Pasar lista de asistencia en las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias.
- E.- Cuidar el archivo del Sindicato en la parte que corresponda a los asuntos a su cargo.
- F.- Dará cuenta en su oportunidad al Secretario que lo sustituya con los asuntos pendientes y hará entrega del archivo a su cuidado, firmando el acta correspondiente.
- G.- Sustituirá al Secretario General en las faltas de este con las atribuciones inherentes al cargo.

ARTICULO 9º.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO TESORERO:

- A.- Firmar en unión del Secretario General toda la documentación relacionada con el movimiento de los valores encomendados a su Ciudad.
- B) Será responsable en unión del Secretario General de las cantidades que maneje y procurará que la aplicación de los egresos sean en beneficio exclusivo del Sindicato.
- C) Llevará un libro diario y uno de caja en los que asentará con toda claridad el movimiento habido siempre al corriente.
- D) Habrá un corte de caja mensual del movimiento de valores registrados durante el mismo período de tiempo, el que dará a conocer a la Asamblea; Haciendo notar las necesidades que a juicio suyo sea necesario cubrir para mantener en perfecto estado económico a la Agrupación, proponiendo los medios más eficaces para ese objeto.
- E) Pondrá a disposición de la Comisión de Vigilancia la documentación necesaria para facilitar el trabajo de ésta y proporcionar además todos los datos que la misma comisión le pida.
- F) Hará entrega en su oportunidad al Secretario que lo sustituya de toda la documentación relacionada con el cargo que desempeña, firmando el correspondiente a la entrega.

ARTICULO 10º.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE TRABAJOS Y CONFLICTOS:

- A) Son obligaciones del Secretario de Trabajos y Conflictos, avocarse al conocimiento de todos los conflictos y dificultades que se susciten.
- B) Hará entrega en su oportunidad al Secretario que lo sustituya, con toda la documentación relacionada con su cargo, firmando el acta correspondiente.

ARTICULO 11º.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ORGANIZACION Y PROPAGANDA:

- A) Procurar por todos los medios que estén a su alcance dar difusión a la Doctrina de la Organización, celebrar reuniones culturales, Conferencias y creando órganos de publicidad con el mismo objeto.
- B) En caso necesario se encargará de hacer labor de convencimiento para obtener la completa organización de todos los trabajadores que por cualquier circunstancia no pertenecieran al Sindicato.

ARTICULO 12º.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ACCION SOCIAL Y DEPORTIVA:

- A) Promover los asuntos relacionados con el Deporte en General, vigilando la buena marcha de los miembros y tratar con los medios a su alcance las acciones que deriven en el bienestar social de los agremiados, con las Instituciones que desarrollen actividades de este tipo.

ARTICULO 13º.- SON OBLIGACIONES DE LOS DELEGADOS DE SITIO:

- A) Vigilar el cumplimiento de los Reglamentos Interiores en el trabajo, informando a la Asamblea de los defectos que notara.
- B) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones en el trabajo.
- C) Hará entrega en su oportunidad a los Delegados de sitio que lo sustituyan de toda la documentación relacionada con su cargo, firmando el acta correspondiente a la entrega.

ARTICULO 14º.- SON OBLIGACIONES DE LA COMISION DE VIGILANCIA:

- A) Revisar los libros comprobantes de pago y documentación de la Tesorería General, con objeto de comprobar la exactitud de los informes que periódicamente rinda a la Asamblea el Secretario Tesorero, así como darse cuenta de la existencia en efectivo que acusen sus informes.
- B) Presentar iniciativas tendientes a la mejor distribución y aplicación de los fondos del Sindicato y al mantenimiento de su buen estado económico.

ARTICULO 15º.- SON OBLIGACIONES DE LA COMISION DE HONOR Y JUSTICIA:

- A) Conocer y dictaminar sobre las dificultades que se presenten por acusaciones en contra de los socios del Sindicato, por falta de los deberes con el mismo o por falta en el cumplimiento en el trabajo.

B) Dar cuenta a la Asamblea, por el dictamen aprobado por la mayoría de los votos de la comisión o por unanimidad en su caso y redactar la resolución final después de la discusión y aprobación del dictamen por la Asamblea General, resolución que deberán de firmar los miembros de la Comisión en unión del Secretario General.

C) La Comisión tendrá en cuenta para resolver sobre todo los casos que se presenten en su consideración, las pruebas que en pro o en contra se presenten a los interesados y que son de naturaleza: Documental, Testimonial, Etc. Y procurar hacer por su parte las investigaciones privadas que juzgue necesario para el mejor esclarecimiento del asunto.

D) Conocer de las inconformidades que presenten los socios con motivo de las sanciones que se les impusiera, para tal efecto deberán recepcionar las pruebas que se aporten, y en el término de quince días hábiles su desahogo; contando con el término de diez días hábiles para emitir su fallo a partir del desahogo de la última prueba.

ARTICULO 16º.- SON OBLIGACIONES DE LA COMISION DE EDUCACION VIAL:

A) Impartir la Educación Vial a todos los socios propietarios y ayudantes, manteniendo cursos permanentes de capacitación.

12

ARTICULO 17º.- SON OBLIGACIONES DEL DELEGADO DE RADIO-TAXI:

A) Vigilar el buen funcionamiento del Servicio de Radio-Taxi dentro de nuestra Organización.

ARTICULO 18º.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE ACCION POLITICA:

A) Actuar como factor de enlace entre el Comité y los respectivos organismos Estatales y Municipales.

B) Mantener dentro de su respectivo Comité la Unidad Política entre los dirigentes y los miembros del mismo.

ARTICULO 19º.- SON OBLIGACIONES DE LA SECRETARIA DE ACCION FEMENIL:

A) Conocer, proponer y coordinar programas de acción femenil dentro de nuestra organización.

CAPITULO IV. DE LA ADMINISTRACION Y SEPARACION DE LOS SOCIOS:

ARTICULO 20º.- Para ser admitido como socio del Sindicato se requiere:

A) No haber sido expulsado de otra agrupación, por faltas graves, a juicio de la Asamblea del Sindicato, integrado por las dos terceras partes de sus miembros.

B) Hacer una solicitud por escrito dirigida al Sindicato que contenga la declaración expresa de sujetarse en todo a sus Estatutos, Acuerdos de Asambleas y a las Estipulaciones del contrato de trabajo.

13

C) Ser Mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos mayor de dieciocho años, de buena conducta, contar con Licencia de chofer vigente y no tener antecedentes penales.

D) El socio que haya renunciado, cedido o trasladado sus derechos sindicales y en su caso la concesión que detenta, no tendrá derecho a volver a ingresar al Sindicato en ninguna de las calidades de socio que preveen los presentes Estatutos.

E) El socio que venda, ceda, traspase o renuncie a su concesión, previamente a estos actos deberá solicitar por escrito al Comité Directivo la autorización previa, así mismo el socio ceden- te tendrá la obligación de finiquitar con terceras personas cualquier tipo de relación laboral que hubiera contratado en cuanto a la explotación de su concesión.

CAPITULO V.-
DE LAS SANCIONES:

ARTICULO 21º - LAS SANCIONES A QUE QUEDAN SUJETOS LOS SOCIOS SON DE TRES CLASES:

SANCION ECONOMICA:- Suspensión temporal de derechos y expulsión de acuerdo con la gravedad de la falta en los siguientes casos:

A) Por negarse sin causa justificada a desempeñar comisiones por nombramientos de la Asamblea o del Comité Ejecutivo.

B) Por alterar el orden dentro de una Asamblea Ordinaria o Extraordinaria.

C) Por falta de asistencia sin falta justificada a la Asamblea General, Ordinaria o Extraordinaria.

D) Por desobediencia a lo mandado por los Estatutos, Reglamentos y Acuerdos de Asambleas.

E) Por hacer uso indebido de los fondos del Sindicato que estén a su cuidado.

F) Por expresarse fuera de la Asamblea en forma indebida en contra del Sindicato y de sus representantes.

G) Por dejar de pagar sin causa justificada su cuota correspondiente.

H) Por proporcionar informes del Sindicato, a personas ajenas que perjudique la buena marcha del mismo.

I) Por prestar sus servicios a los usuarios, en caso de haber acordado para suspender el vehículo.

J) Por falta de cumplimiento del Reglamento Interior de Trabajo.

K) Por otras faltas graves a juicio de la Asamblea:

1) Por falta prevista en el punto A y B de éste Artículo, el socio se hace acreedor a la sanción de tres días de suspensión de la prestación de servicio de su concesión; en el caso de ser socio ayudante la sanción será de la suspensión del tiempo anteriormente señalado del trabajo que desempeña; en caso de reincidencia la sanción se elevará a ocho días de suspensión.

- 2) En los casos previstos en el punto A, la comisión de Honor y Justicia, en el caso de falta por primera vez a una Asamblea, le impondrá como sanción el importe de tres veces el salario mínimo imperante en el Estado el día que se cometiera la falta; al que faltare por segunda ocasión, se le impondrá una multa de ocho veces el salario mínimo que estuviera en vigor el día de la Comisión, de la falta y al que faltare por tercera vez se le suspenderán sus derechos por el término de treinta días.
- 3) Por la falta prevista en el punto D del presente Artículo, el socio se hará acreedor a la suspensión de servicios de su comisión; en caso de ser socio ayudante la suspensión será de treinta días de trabajo.
- 4) Por falta prevista en el punto E del presente Artículo, el socio se hará acreedor a la sanción de expulsión del Sindicato y a la consignación ante las autoridades competentes para el efecto de que se ejercite la acción penal, previo acuerdo de la Asamblea.
- 5) El socio que falte a cualquiera de los casos previstos en el punto F de este Artículo, se hará acreedor, a la pérdida de sus derechos por el término de treinta días, en caso de reincidencia, la sanción se elevará a noventa días y en caso de persistir con la misma conducta el infractor, la suspensión será de seis meses.
- 6) Por la falta prevista en el punto G de este Artículo, el socio que dejare de pagar durante dos meses sus cuotas, se hará acreedor a una multa equivalente a tres veces el salario mínimo vigente en el Estado que la comisión de la falta.

16

- 7) Por la falta prevista en el punto H, el socio se hará acreedor a una multa equivalente a tres veces el salario mínimo vigente en el Estado en la época que la comisión dé la falta.
- 8) Por la falta prevista en el punto I, el socio se hará acreedor a la suspensión de dos tantos del término que estuviere suspendido de prestar el servicio.
- 9) El socio que sea presunto infractor a cualquiera de las hipótesis de que consta el Artículo 21º de estos Estatutos, tendrá derecho de aportar ante la comisión de Honor y Justicia, en el término de cinco días hábiles todas las pruebas que consideren pertinentes para su defensa.

ARTICULO 22º.- LA SUSPENSION TEMPORAL DE SUS DERECHOS NO MAYOR DE OCHO DIAS PODRA EJECUTARSE POR ACUERDO DE LA ASAMBLEA SIRVIENDO DE BASE LA DISCUSION DEL ASUNTO, EL DICTAMEN RESPECTIVO DE LA COMISION DE HONOR Y JUSTICIA.

ARTICULO 23º.- LA SUSPENSION TEMPORAL DE DERECHOS MAYORES DE OCHO DIAS Y LA EXPULSION, SOLO PODRA EJECUTARSE POR ACUERDO DE LA MAYORIA NO MENOR DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS SOCIOS DEL SINDICATO, DEBIENDO SERVIR DE BASE PARA LA DISCUSION DEL DICTAMEN RESPECTIVO DE LA COMISION DE HONOR Y JUSTICIA.

CAPITULO VI. DE LAS CUOTAS:

17

ARTICULO 24°.- LAS CUOTAS SERAN ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, SE FIJARAN POR ACUERDO DE ASAMBLEA Y SERAN DESTINADAS EXCLUSIVAMENTE AL OBJETO PARA EL QUE FUERON ACORDADAS.

Las cuotas Ordinarias se aplicarán:

- 1.- A los gastos que demande la administración y sostenimiento económico del Sindicato.
- 2.- A constituir un fondo de reserva.
- 3.- A los demás fines que acuerde la Asamblea.

Las cuotas serán cubiertas mediante el recibo que expide directamente el Secretario Tesorero.

CAPITULO VII.- DE LAS ASAMBLEAS.

ARTICULO 25°.- LAS ASAMBLEAS SERAN:

A) GENERALES ORDINARIAS.- Las que se celebren el primer domingo de cada mes a las nueve de la mañana, verificándose con la asistencia de la mitad más uno de los afiliados cuando menos, a fin de que los acuerdos que se tomen sean legales.

B) De no celebrarse la Asamblea, ésta deberá llevarse a cabo el Domingo siguiente del mismo mes, y podrá celebrarse con cualquiera que sea el número de asistentes y los acuerdos que se tomen en la referida Asamblea, serán legales y por tal motivo obligatorios para todos los socios del Sindicato.

C) GENERALES EXTRAORDINARIAS.- Las que se celebren a juicio del Comité cuantas veces sean necesarias, y se sujetarán a lo establecido para las Asambleas Generales Ordinarias, excepto que en ellas sólo se tratará el asunto motivo de la convocatoria.

ARTICULO 26°.- CAPITULO ESPECIAL
EN CASO DE DISOLUCION, DEL SINDICATO, EL PATRIMONIO DEL MISMO SE LIQUIDARA ENTRE TODOS Y CADA UNO DE LOS SOCIOS QUE LO FORMAN.

ARTICULO 27°.- REGLAMENTO A QUE SE DEBERAN SUJETAR LAS ASAMBLEAS:

A) El Secretario General solicitará a la Asamblea dos candidatos para Presidente de los Debates, el que deberá ser nombrado por mayoría de votos y pasará a ocupar su puesto, principiando por dar lectura al orden del día, la que contendrá los puntos siguientes:

- 1.- Lista de asistencia.
- 2.- Declaración legal de la Asamblea, de haber el Quórum reglamentario.
- 3.- Lectura y aprobación del Acta de la Asamblea anterior.
- 4.- Lectura de correspondencia.
- 5.- Informe del Comité y comisiones.
- 6.- Asuntos Generales, dando preferencia a los de mayor importancia.

B) Puesto a discusión un asunto, el Presidente de los Debates concederá el uso de la palabra, tomando en cuenta el orden de la solicitud hasta tres oradores en pro y tres en contra, agotada la lista, se consultará si el asunto se considera suficiente discutido en caso negativo, procederá en la misma forma hasta agotar el debate.

C) Se concederá el uso de la palabra interrumpiendo el orden del día correspondientes a los oradores solo para verdaderas mociones de orden.

D) El Presidente de los Debates, retirará el uso de la palabra:

1.- Cuando el orden se exprese en forma insolente en contra de alguno de los socios, de los representantes o de la Organización.

2.- Cuando el Orador se encuentre en un estado inconveniente.

E) No se tendrá en cuenta la asistencia de los socios que abandonen el Salón antes de terminar la Asamblea.

ARTICULO 28°.- LOS SOCIOS ESTAN EN LIBERTAD DE PROFESAR CUALQUIER RELIGION Y DEBERAN APOYAR AL PARTIDO AL CUAL ESTE AFILIADA NUESTRA AGRUPACION, SIN PERJUICIO DE LOS INTERESES DE NUESTRO SINDICATO.

ARTICULO 29°.- LOS FONDOS SINDICALES PROVENIENTES DE CUOTAS, MULTAS, DONACIONES OFICIALES O DE PARTICULARES Y AUTOASEGURAMIENTOS NO SERAN REPARTIBLES, ASI COMO TAMBIEN LAS UTILIDADES QUE POR EL MOMENTO

PROVENGAN DE LOS BENEFICIOS QUE REDITUEN LOS TALLERES DEL SINDICATO, YA QUE ESAS UTILIDADES SERAN REPARTIDAS A FUTURO PREVIO A CUERDO DEL ORGANISMO MAXIMO DE LA AGRUPACION, ESTO ES, LA ASAMBLEA GENERAL.

ARTICULO 30°.- DISPOSICIONES GENERALES.

A) Forman parte de los presentes Estatutos y por acuerdo de Organismo Máximo de la Agrupación serán anexadas a los mismos:

1.- El Reglamento autorizado del Auto-Aseguramiento de la Agrupación.

2.- El reglamento a que se sujetarán los socios ayudantes que fueron elevados a esa categoría durante la gestión del Comité Ejecutivo 81 83 y cuyas obligaciones se encuentran en su contenido.

ARTICULO 31°.- LOS TALLERES YA MENCIONADOS EN EL CUERPO DE LOS PRESENTES ESTATUTOS SON PROPIEDAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO PARA LO CUAL SE HA ACORDADO QUE ENTREN AL ACTIVO FIJO DE LA AGRUPACION NO PUDIENDO CAMBIAR LA NATURALEZA PARA LA CUAL FUERON CREADOS.

LOS PRESENTES ESTATUTOS FUERON REFORMADOS Y APROBADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL CELEBRADA EN ESTA CIUDAD, EL DIA 17 DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS.

BIBLIOGRAFIA

- 1 Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2000.
- 2 García Máynez, Eduardo, *Autonomía, investigación y docencia*, Revista de la Facultad de Derecho de México, México, UNAM, núm. 114, 1979.
- 3 Hobbes, Thomas, *Leviatán: o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*, México, Editorial Gandhi, Fondo de Cultura Económica.
- 4 Lastra Lastra, Jose Manuel, *fundamentos de derecho*, México, McGraw-Hill, 1996.
- 5 Duverger, Maurice, *Instituciones políticas y derecho institucional*, Barcelona, Editorial Demos Ariel, 1198.
- 6 Mazeud, Henry, León Y Jean. *Lecciones de Derecho Civil, Parte 2 Volumen II*. Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa- América, 1999.
- 7 Bublin, Andrew J, Martín. *liderazgo ¡fácil!*, traducido por Mohedano Caballero México, editorial Prentice Hall, 1999.
- 8 Burns, J. M. *Leadership*, EUA, Editorial Harper & Row. 1978.
- 9 Cruz Ramírez, José. *Los Valores de la Excelencia Su aplicación al Liderazgo*. México, Editorial Panorama. 1999.
- 10 Castañeda Martínez, Luis. *El líder en acción*. México, Ediciones Poder, 2000.
- 11 R. Covey, Stephen, *El liderazgo centrado en principios*. México, Editorial Paidós. 1996.

- 12 Weber, M. *Economía y sociedad*. México, Fondo de Cultura Económica, 1964.
- 13 Cogner, *El Líder Carismático Un modelo para desarrollar cambios organizacionales éxitos*. México, Editorial Mc Graw Hill, 1992.
- 14 Lewin, K., Lippitt, R. and White, R.K. *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. *EUA, Journal of Social Psychology* 10, 1939.
- 15 Rousseau Jean Jaques, *El Contrato Social*, México, Editorial Espasa-Calpe, 1990.
- 16 Andrade Sánchez Eduardo, *Introducción a la Ciencia Política*, México, Harla.
- 17 Sánchez Fröde Carina, *Introducción a la Teoría Política*, México, Editorial Oxford, 2000.
- 18 Aristóteles, *Política*, México, Editora Nacional, 1980.
- 19 Conway, M.: *La Participación Política en los Estados Unidos*, México, Editorial Gernika, 1986.
- 20 De la Peña, Sergio, *Trabajadores y sociedad en el siglo XX, 2 ed.*, México: Editorial Siglo XXI, 1987.
- 21 Luis Araiza, *Historia del movimiento obrero mexicano, t. II*, México, Editorial Casa del Obrero Mundial, 2 ed., 1975.
- 22 De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo, t. I*, México, editorial Porrúa 19 ed., 2009.

- 23 Silva Herzog, Silva, *Breve Historia de la Revolución Mexicana, t. II*, México, FCE, 7 reimpr., 1973.
- 24 López Aparicio, Alfonso, *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974.
- 25 Iglesias, Severo, *Sindicalismo y socialismo en México*, México, Editorial Grijalbo, 1970.
- 26 Dávalos, José, *Derecho del Trabajo I*, México, editorial Porrúa, 1985.
- 27 Rabasa, Emilio O., *El pensamiento político y social del constituyente de 1916-1917*, México, UNAM, 1966.
- 28 Echeverría, Rodolfo, *Política y Sindicatos en México*, México, UNAM, 1968.
- 29 Larín, Nicolás, *la rebelión de los cristeros*, México, 1968.
- 30 Durand, Víctor Manuel, *La ruptura de la nación*, México, UNAM, 1986.
- 31 Anguiano Rodríguez, Guillermo, *Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical*, México, Editorial Trillas, 1985.
- 32 *La Constitución de la Confederación de Trabajadores de México*, México, INEHRM, 1986.
- 33 Reyna, José Luis y Miquet, Marcelo, *Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1916, Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*, México, El Colegio de México, 1976.

- 34 Lombardo Toledano, Vicente, *Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano*, México, Universidad Obrera, 1974.
- 35 Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo t. II*, México, Editorial Porrúa, 1979.
- 36 Buen Lozano, Néstor de, *Estado y sindicatos*, México, Anuario jurídico, UNAM, núm. XIII.
- 37 Carro Igelmo, Alberto José, *Introducción al sindicalismo*, Barcelona, Casa Provincial de Caridad, 1971.
- 38 Néstor de Buen L., *Derecho del trabajo*. México, Editorial Porrúa, decimosexta edición, tomo segundo, 2002.
- 39 *Teoría del Derecho*. Trad. Vicente Herrero, Fondo de la Cultura Económica, México, 1971.
- 40 Lorenzo de Anda y de Anda, *Los grupos de presión en México*, México, Editorial B. Costa-Amic 1974.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>. Consultado el 14 septiembre 2015.

Ley Federal del Trabajo. (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf. Consultado el 14 septiembre 2015.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo. (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en:

<http://www.congresoqroo.gob.mx/leyes/administrativo/ley109/L1320130409252.pdf>.

Consultado el 14 septiembre 2015.

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP.pdf>.

Consultado el 14 septiembre 2015.

Estatutos del Sindicato Único de Choferes de Automovilismo de Alquiler

Anexo 2. Estatutos.

PAGINAS DE INTERNET.

- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, *Aspectos básicos de organización sindical*, (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/orgsind.htm>. Consultado el 14 septiembre 2015.
- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, *asamblea general*, (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo06.htm>. Consultado el 14 septiembre 2015.
- Bizbergllán, *Política laboral y acción sindical en México (1976-1982)*. (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: <http://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/11873/Politica%20laboral.pdf?sequence=1>. Consultado el 14 septiembre 2015.

- Raúl Trejo Delarbre, *El movimiento de los electricistas democráticos (1972-1978)*, Cuadernos Políticos, número 18, México, D.F., editorial Era, octubre-diciembre de 1978. (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: <http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.18/CP.18.47.RaulTrejo.pdf> Consultado el 14 septiembre 2015.
- *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-3.pdf>. Consultado el 14 septiembre 2015.
- *Diccionario de la Real Academia Española*, (2015, 10 septiembre). [En línea]. Consultado en: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>. Consultado el 14 septiembre 2015.