

CONCEPTO DE SINDICATO Y SU CLASIFICACIÓN

De manera general, el derecho de asociación está consagrado en el Art. 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), señalando que “no se podrá coartar el derecho de asociación o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”. Por su parte, la fracción XVI del Art. 123 contiene la garantía específica del derecho de asociación sindical, al señalar que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”.

1. Definición de sindicato y etimología de la palabra

El Art. 357 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), garantiza que “...trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Así entonces, en el Código Civil Federal (CCF) es posible obtener las definiciones de asociación y de sociedad, tal como se observa en sus Art. 2670 y 2688, respectivamente:

Art. 2670	Art. 2688
Asociación	Sociedad
<p>Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.</p>	<p>Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.</p>

Estos conceptos coinciden en que constituyen agrupaciones permanentes de individuos para realizar un fin común; sin embargo, se distinguen en que la sociedad tiene un carácter preponderante económico, aunque sin constituir especulación comercial si es sociedad civil.

En lo particular, el Art. 355 de la LFT define a una coalición como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”. Esto es, se trata de una asociación transitoria, por lo que una vez realizado su objetivo queda disuelta. En tanto que los sindicatos de trabajadores (para efectos del Título Octavo de la LFT) coaliciones permanentes (de acuerdo con el Art. 441, LFT), para los efectos del emplazamiento a huelga. En cuanto al concepto de sindicato, este es definido en el Art. 356 de la LFT como “... la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

En este punto cabe destacar la distinción entre coalición y sindicatos:

Coalición	Sindicato
De carácter transitorio.	De carácter permanente.
No requiere registro.	Requiere de registro ante la autoridad.
Se constituye para la defensa de intereses comunes.	Se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de interés común.
Se puede formar con dos trabajadores o patrones.	Se forma con un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones (Art. 364, LFT).

Además, la coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros; no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos.

Es importante mencionar que también se prevé la protección hacia cualquiera de estas organizaciones de trabajadores y patrones, así como un conjunto de garantías. Por ello, el Art. 357 de LFT señala que:

“Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.”

Por su parte, el Art. 358 establece que:

“Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

- I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;
- II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;
- III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y

- IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.”

2. Clasificación legal de los sindicatos

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa (Art. 357, LFT). Sin embargo, es posible señalar algunas clasificaciones básicas de los sindicatos. Para ello, se retoma el Art. 360 de la LFT que establece que los sindicatos pueden ser de los siguientes tipos:

- “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.

La anterior clasificación tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.”

Siguiendo a Dávalos (2016) también posible clasificar a los sindicatos de una manera alternativa. En esa clasificación doctrinaria se considera el nivel de combatividad y de autonomía que poseen los sindicatos, de manera que se tiene lo siguiente:

- Sindicato blanco. Cumple con todos los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón.
- Sindicato amarillo. Pretende la colaboración de clases; es base de su filosofía buscar la armonía entre el patrón y los trabajadores.
- Sindicato rojo. Es el sindicato revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

El sindicato blanco puede decirse que es creado por el patrón para auxiliarse en la administración de las relaciones laborales con sus trabajadores. El líder del sindicato acata las órdenes del patrón y lo apoya en sus decisiones, de manera que se facilitan las modificaciones de aspectos laborales en el contrato colectivo con la empresa. Es posible decir que esta forma de organización no defiende los intereses de los trabajadores, sino que busca defender los intereses del patrón, por lo que se considera inútil en términos de asistencia laboral, pero benéfico para el patrón.

El sindicato amarillo busca la colaboración, coordinación y armonización entre los intereses del patrón y los trabajadores. En estos casos el líder sindical busca una conciliación entre las dos partes, por lo cual este tipo de sindicato no se considera que

apoye a los trabajadores, esto al buscar un beneficio económico cumpliendo los intereses del patrón antes que los intereses de los trabajadores de manera conveniente.

Se dice que un sindicato rojo actuará siempre presionando a los patrones para conseguir mejores condiciones salariales y de trabajo y evitando injusticias. Este sindicato no accede a los requerimientos contractuales y, ante amenazas a sus intereses como clase trabajadora, están preparados para llevar a cabo huelga (o plantones o marchas) en sus centros de trabajo o protestas en diversos puntos de la ciudad, ello con el fin de presionar al patrón para que desista de las iniciativas que afectarán los derechos e intereses de los agremiados. Para estos sindicatos, se pide a los asociados estar unidos y mantenerse firmes a su lado contra el patrón, para con ello tener mayor influencia y ganar su lucha.

Por otro lado, los sindicatos de patrones son enunciados en el Art. 361 de la LFT. En dicho artículo se señala que:

“Los sindicatos de patrones pueden ser:

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

Cuando una asociación patronal es constituida con el carácter de asociación civil para la finalidad determinada en el CCF, dicha asociación queda normada por el CCF por lo cual no es aplicable al régimen jurídico laboral establecido en la LFT, esto al no constituir un sindicato patronal.

Blanco

- Es el que sigue las órdenes del patrón. No funciona como una organización que defienda los intereses de los trabajadores.

Amarillo

- Es el líder que busca una conciliación entre la partes. Predomina el beneficio económico cumpliendo los intereses del patrón.

Rojo

- Es el que todo el tiempo presionará al patrón para conseguir mejores condiciones. No cede a los requerimientos de los patrones.

Referencias:

- Dávalos, J. (2016). Capítulo 1. El sindicato. En *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo* (10a ed., pp. 3-29). Porrúa.
- DOF. (2021). Código Civil Federal. Última Reforma DOF 11-01-2021.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- DOF. (2022a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- DOF. (2022b). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- STPS. (s/f). *El nuevo sistema de justicia laboral. Módulo II: Estructura fundamental del derecho del trabajo del Curso de Actualización sobre la Reforma Laboral 2019* (Lic. Nidia Yarerí Hernández Valverde).
https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/presentaciones/MODULO_II_ESTRUCTURA_DEL_DERECHO_DEL_TRABAJO.pdf
- UAL. (s/f). *El contrato colectivo de trabajo* (Unidad 22).
http://ual.dyndns.org/biblioteca/derecho_laboral/Pdf/Unidad_22.pdf