

**La Personalidad Jurídica de las Secciones
Sindicales, Delegaciones, Unidades,
Fracciones, Subsecciones, etc.,
de las Asociaciones Profesionales.**

Leonardo Graham Fernández,

Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad
Iberoamericana y en el Instituto Tecnológico de
México.

Siempre ha existido el problema de precisar cual es la naturaleza jurídica de las Secciones Sindicales, así como determinar sus alcances y facultades dentro del campo del derecho del trabajo.

Es caso común y corriente su intervención en la discusión y revisión de la contratación colectiva, no siendo raro que en ocasiones firmen tales contratos a sabiendas de las empresas, que carecen de personalidad jurídica; igualmente realizan actos de representación de sus integrantes y aún llegan a comparecer en juicio.

Las situaciones enunciadas con antelación no dejan de inquietar sobre cuál es verdaderamente la posibilidad de tales organismos para señalar su campo de acción y su carácter representativo hasta donde tiene posibilidad de operar con apego a la legislación de trabajo.

No se puede pasar por alto la evolución y el desarrollo tan importante que se ha dejado sentir en los campos de la industria y la tecnología, que en forma tan directa repercuten en las relaciones obrero—patronales y que afectan necesariamente la estructura de los sindicatos y de sus delegaciones, secciones, unidades, etc. Así como originalmente predominaba la creación de los sindicatos de empresa y los gremiales, a la fecha la tendencia legislativa y la vida diaria propugnan por la creación y estructuración de los sindicatos Industriales y sobre todo Nacionales, por ser acordes con el desarrollo económico—industrial. Por tal razón es de gran importancia aclarar y definir la postura de los organismos derivados del sindicato.

Las Secciones Sindicales surgen cuando existen Sindicatos que por su importancia, controlan varias empresas o negociaciones, o bien una determinada

rama de la industria en una o más entidades federativas, se ven en la necesidad de constituir tales organismos auxiliares para su mejor desempeño y coordinación.

La Sección Sindical, a diferencia del sindicato que es una persona moral, es un ente representativo por encima de toda discusión de carácter doctrinal, que a través de sus órganos directivos lleva a cabo la actuación y fines de dicha organización en beneficio de sus integrantes, así como del sindicato a que pertenece.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, no preveé la posibilidad de su constitución, dentro de la reglamentación particular de los sindicatos, ni en ningún otro, por lo que la justificación de su existencia debe buscarse en los estatutos de las agrupaciones, particularmente en los Sindicatos Industriales y Nacionales de Industria mismos que revisten la mayor importancia asociacional.

Argumentado lo anterior, creo que no tiene mayor problema determinar la falta de personalidad jurídica de las Secciones Sindicales, por lo que únicamente haremos mención al criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que trata de explicar tan debatido problema.

Al particular señala: En efecto, aún cuando las leyes civiles y del trabajo, reconocen la existencia y personalidad jurídica de los Sindicatos como personas morales, pero no de las Secciones, Unidades o Divisiones del Sindicato que para su mejor funcionamiento interno se establezcan en los estatutos de los mismos, razón por la que tales organismos no puede acudir a juicio por sí mismos. Por otra parte, los distintos tipos de personas jurídicas o morales están expresamente señalados por la Ley, y los particulares no pueden crearlas a su antojo, de tal modo que si la Ley reconoce a los sindicatos una personalidad propia y no a las secciones en que pueden estar divididos, son dichos sindicatos únicamente quienes tienen existencia legal y por lo mismo ser sujetos de derechos y obligaciones.

Agrega, que ante la falta de reglamentación en la Ley de la materia laboral, de las secciones sindicales, que son organismos internos de los sindicatos, emanados de sus estatutos o ley interna, es que se niega su existencia y personalidad jurídica, impidiéndoseles igualmente representar a sus integrantes ante autoridades y terceros en juicio, por lo que deben recurrir en todos los casos externos en que intervengan, al Sindicato a que pertenecen.

Desde luego que el criterio sustentado por la Suprema Corte, no es

determinante, ni mucho menos pone fin al problema, al negar la existencia de las secciones sindicales, mismas que son una realidad en nuestro medio laboral, situación que no puede dejar de reconocerse.

Considero de capital importancia, el analizar la naturaleza jurídica de tales secciones sindicales, o sea, encontrar una justificación de su razón de ser.

Es aceptado que el sindicato es una persona moral denominado también como una persona jurídica colectiva, que resulta de la reunión de un grupo de trabajadores para la defensa, estudio y mejoramiento de sus derechos en relación con el problema trabajo.

Las secciones sindicales no obstante que ya se expresan en la Nueva Ley Federal del Trabajo, según se precisará al final del presente trabajo, no reglamenta su existencia ni mucho menos su personalidad jurídica, no obstante esta situación generalmente aceptada en la doctrina y en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, trataremos de analizar los elementos o posibles atributos de tales secciones sindicales partiendo del principio de aceptarlas como personas morales, como una mera suposición.

Las secciones sindicales, tienen un nombre o denominación, que nos permiten identificarla y distinguirla de las demás integrantes del sindicato, así nos encontramos que generalmente llevan un número progresivo que se antepone al nombre del sindicato del cual forman parte, pudiendo igualmente identificarlas con alguna otra denominación libremente adoptada por sus miembros de acuerdo con sus estatutos.

Tienen un domicilio distinto del sindicato al que integran, caso típico de los Sindicatos Nacionales cuyas secciones radican en diversas entidades federativas, lugares en los que tienen establecida su administración llevada a cabo por los miembros del comité ejecutivo local, ante la imposibilidad material de centralizar con resultados positivos, buena la marcha de una asociación profesional que lógicamente está imposibilitada para conocer y resolver desde lejos los problemas particulares y específicos de cada una de sus secciones, cuando se encuentran diseminadas en casi toda la República. Sucede una cosa muy similar a las sucursales que operan en lugares distintos al que radica la casa matriz, con la diferencia de que estas son capaces de adquirir derechos y obligaciones por sí mismas.

Aún cuando no es la regla general, existen diversidad de secciones

sindicales que cuentan con un patrimonio propio, independientemente que este sea irregular por la falta de personalidad jurídica a que hemos aludido con antelación; dicho patrimonio se va integrando con las aportaciones de los socios periódicamente y denominadas cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias. En más de una ocasión las secciones sindicales en forma por demás irregular dada su actual falta de reglamentación, liquidan condenas en su contra; adquieren edificios para sus fines sociales con el aval o autorización del sindicato quien a su vez tiene el pleno convencimiento que ese bien es ajeno al patrimonio que podríamos denominar general por ser afectos a todos los organismos seccionales que lo integran; es un pacto interno expreso o tácito que respeta y estimula el desarrollo y crecimiento de la sección.

La nacionalidad como atributo de las personas morales, puede aplicárseles a las secciones sindicales en cuanto que tienen su domicilio social en la República Mexicana y, por analogía si se reglamentaran en la Ley, tendrían que constituirse de acuerdo con la misma.

Por último el elemento que frenaría en forma definitiva y tajante al reconocimiento de las secciones sindicales, sería la capacidad de ejercicio vedada por su omisión reglamentaria en la Ley Federal del Trabajo, no obstante transgrediendo la ley en sus disposiciones, mandamientos u omisiones, es público y notorio que en multitud de sindicatos Nacionales e Industriales, sus secciones actúan como verdaderas personas morales o jurídicas, reuniendo de facto los atributos de una persona moral, dado que no se les reconoce personalidad jurídica.

Dejamos asentado con antelación, que las secciones sindicales administrativamente, tienen plena justificación de su existencia, puesto que son los principales auxiliares del sindicato, quien además desconoce los problemas particulares, el medio, condiciones de trabajo, etc., de cada una de las secciones que integran su sistema.

Recurriendo al auxilio del Derecho Común, nos encontramos que dentro de sus fuentes, concretamente existe el Mandato, en el que el Mandante confiere facultades a un tercero llamado Mandatario, quien realiza el encargo en nombre y representación de aquel, bajo las limitaciones estrictas impuestas en el contrato.

El Código Civil, en su artículo 2546 establece: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos

jurídicos que éste le encarga”.

Encontramos dos sujetos, el mandante, o sea quien encarga la realización de alguna cosa, y el mandatario, quien lleva a cabo el cumplimiento del mandato conferido.

Vemos también, que el mandato puede ser general o especial, es decir amplio o limitado a un objeto específico no entrando en mayor detalle al particular por no ser materia de nuestro estudio, el mandato propiamente dicho.

Ahora bien, se podría equiparar la relación jurídica que existe entre el mandante y el mandatario, a la existente entre el sindicato y sus secciones sindicales, pero atribuyéndole caracteres y peculiaridades propias del Derecho del Trabajo, en atención a su naturaleza.

Esta relación de carácter intersindical, la denominaremos Obligación Especial Intersindical, y por medio de ella tratar de adecuar a la realidad jurídica de nuestro medio laboral, la actual falta de personalidad jurídica de las secciones sindicales.

Es palpable y fácil de demostrar, que en la mayoría de los sindicatos industriales o nacionales de importancia, los estatutos disponen que sus secciones sean registradas, tengan comité ejecutivo o mesa directiva, reciban del patrono el pago por concepto de cuotas sindicales, manejando su porcentaje previamente establecido, apliquen algunas medidas disciplinarias y en general, una serie de actividades que el sindicato mismo no puede realizar; igualmente operan jurídica o antijurídicamente los embargos y las condenas sobre el discutible patrimonio de las secciones. Y así encontramos un sinnúmero de disposiciones desde luego de tipo realista, objetivo, que aceptan la crítica desde el punto de vista técnico jurídico. ¿Entonces porque no hacer concordante esos vicios aceptados por la realidad de la práctica consuetudinaria, con nuestra legislación positiva que omite su reglamentación?

No se puede dejar de reconocer el grave problema que implica el reconocimiento total y absoluto de la autonomía jurídica de las secciones sindicales, frente al sindicato del que forma parte, por lo que la solución que se adopta, es conciente de sus alcances y reduce el riesgo a su mínima expresión

LA OBLIGACION ESPECIAL INTERSINDICAL

Se pactaría en los estatutos del sindicato, quien conocedor de su

responsabilidad frente a sus agremiados, limitaría la facultad representativa delegada a las secciones, a aquellas actuaciones necesarias e indispensables (especiales) para el buen funcionamiento y cumplimiento de los cometidos y alcances seccionales, sin que por esto se pierda ni la autoridad ni la hegemonía del sindicato matriz o general.

Se debe entender que todos aquellos actos reservados expresamente a los sindicatos en la Ley, tales como huelga, firma, revisión, resolución o terminación del contrato colectivo de trabajo, etc., sólo podrán ser ejercitados única y exclusivamente por el Sindicato General; previendo la posibilidad de que aún cuando dicho Sindicato quisiera ceder a las secciones el uso personalísimo de tales derechos, no sería posible, pues la misma sería nula, no produciría ningún efecto, por estar como ya se indicó, reservados limitativamente, el ejercicio de esos derechos, únicamente a los Sindicatos Generales (Industriales y Nacionales de Industria), más no a las secciones, unidades, fracciones, sub-delegaciones, etc. sindicales.

La Ley del Trabajo de 1970, ya hace mención respecto al concepto de las secciones sindicales, no contempladas en la Ley de 1931, aún cuando no señala existencia y funcionamiento. Al reglamentar la forma de la expulsión de los miembros de los sindicatos, antecedente de la aplicación de la cláusula de exclusión, mencionando al efecto el inciso b) de la fracción VII del artículo 371 que: "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 integran el sindicato"; en la fracción VIII que alude a la forma de convocar asambleas, época de celebración y el quórum para sesionar, menciona igualmente a las secciones sindicales al mencionar en lo conducente: 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*," y agrega en la misma fracción cuando habla del quórum para sesionar válidamente 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*,"

No obstante que la propia ley conoce de la existencia de las secciones sindicales y por analogía los organismos dependientes de los sindicatos cuya

terminología se adopta en sus propios estatutos, omite su reglamentación específica en el texto reglamentario, dejando la subsistencia del problema a la interpretación y en su caso de integración por parte de las autoridades del trabajo que viven cotidianamente diversidad de planteamientos conflictivos en torno a las mencionadas secciones sindicales, resultando una gran variedad de apreciaciones o puntos de vista que lejos de facilitar la unificación de criterios, provocan el tratamiento especial y singular de los diversos sindicatos formados por secciones sindicales.