



Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

EL SINDICATO COMO PERSONA SOCIAL EN EL
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO MEXICANO.

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

presenta

GERARDO RUIZ PUENTE

1 9 8 2



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

P R O L O G O

Ante mí querida Escuela Nacional de Estudios Profesionales Plantel Aragón presento mi Tesis Profesional a benevolencia del Honorable Jurado que tenga que hacer la réplica - de mí trabajo que he realizado con gran esfuerzo y cariño, - comprometiéndome desde ahora a enmendar las fallas que pudiera tener.

La Tesis se titula el Sindicato como persona Social en el Derecho Colectivo del Trabajo Mexicano, en la que estoy - convencido que en nuestro País se le debe de considerar al - Sindicato como Persona Social y no como Persona Moral, según lo regula la Propia Ley Federal del Trabajo, así como en el Derecho Privado, específicamente en el Derecho Civil, ya que considero que al Sindicato se le debe denominar Persona Social, toda vez que su nacimiento y las raíces que lograron - la regulación del Sindicato al igual que sus finalidades son de índole Social y no como Persona Moral que su formación y finalidades son distintas, como trato de demostrarlo en el presente trabajo de investigación, en el cual, repito he puesto todo mí empeño con el objeto de cooperar aunque sea con un granito de arena en la construcción del edificio del Derecho y en especial del Derecho Mexicano del Trabajo.

I

INDICE DEL PRIMER CAPITULO.

NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO

	PAG.
A.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO	1
1). Derecho de Reunión.	1
2). Derecho de Asociación.	4
3). Derecho de Coalición.	7
4). Derecho de Asociación Profesional.	9
B.- EL SINDICATO EN EL PERIODO PRECONSTITUCIONAL MEXICANO.	11
1). Etapa Porfirista	11
2). Huelgas de Cananea y Río Blanco.	13
C.- EL SINDICATO EN LA CONSTITUCION MEXICANA DE - 1916 - 1917.	21
1). Su Desarrollo en el Diario de Debates del Congreso Constituyente de Querétaro de -- 1916 - 1917	21
2). La Fracción XVI del Artículo 123 Constitu cional, hoy Apartado A).	26
D.- CAPACIDAD JURIDICA DEL SINDICATO DENTRO DEL - DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	26
1). Clasificación Tripartita del Derecho	26
2). El Derecho del Trabajo Integrante del De- recho Social.	31

II

	PAG.
3) . Derecho Individual y Colectivo del Trabajo.	34
4) . Capacidad y Finalidades Jurídicos del -- Sindicato en el Derecho Colectivo del -- Trabajo.	35
CITAS BIBLIOGRAFICAS.	III

A.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO

1). DERECHO DE REUNION

Primeramente se dará la definición proporcionada por Maurice Hauriou de lo que debemos de entender por Derecho de Reunión; para después entrar al estudio del mismo en - nuestro país.

MAURICE HAURIOU, dice, el Derecho de Reunión es "La Reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente".

(1) De esta definición se desprenden los siguientes elementos esenciales:

- a).- Que exista un agrupamiento de hombres;
- b).- Que sea de forma momentánea;
- c).- Su finalidad es estar juntos los hombres o pensar conjuntamente.²

El Derecho de Reunión en nuestro país, nunca se había consagrado expresamente, por ello se encontraba prohibido - realizar cualquier acto de reunión. En el Siglo pasado únicamente por tolerancia de las autoridades en forma esporádica los obreros realizaban asociaciones con finalidades mutua

listas y constituía un fenómeno de hecho que se presentaba - sin ninguna protección legal.

En nuestro país se reglamentó en la Constitución de - la República del año de 1857 y, al efecto el Artículo 9o., - manifiesta lo siguiente:

"A nadie se le puede coartar el Derecho de Asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero - solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar".

De esta manera, por primera vez en México la libertad individual de asociarse o reunirse para fines lícitos se reglamentó, haciendo notar, esta asociación no tiene carácter profesional, esto no significaba la Auténtica Libertad Sindical, por eso los Obreros recurrieron al mutualismo como forma de congregación con fines benéficos, más no clasistas; -- luego intentaron la lucha por el cooperativismo.

"En el principio de la Asociación o Reunión obrera, - el mutualismo jugó un papel muy importante, pues a través de él se logró el primer intento de organización de la Clase -- Obrera, pero como el mutualismo no constituía un instrumento

de lucha clasista, los trabajadores eligieron un nuevo camino en el Cooperativismo, que tampoco fue una arma de lucha - clasista cuyos objetos fueron liberarlos de la explotación - del Patrón, sino más bien, buscar la protección contra los - altos precios de los artículos de consumo que hacían negativos los salarios de hambre de los trabajadores; eso era natural, pues con la aparición del capitalismo industrial en México, los asalariados intentaban su defensa como clase, por -- medio de la Asociación o Reunión y de la huelga, una y otra_ marchaban parejos para seguir los objetivos de defenderse de la opresión capitalista y obtener mejores salarios. No obstante que el Código Penal de 1871, prohibía la Asociación o Reunión y la Huelga, los trabajadores hacían uso de esos recursos para protegerse de la Dictadura".³

En nuestros días el Derecho de Asociarse y de Reunirse se encuentra establecido en el Artículo 9o. de la Constitución Política, diciendo a la letra:

"Art. 9o.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho a deliberar".

"No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias en contra de ésta, ni se hiciera -- uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido de que desee".

2.- DERECHO DE ASOCIACION.

Antes de entrar al estudio del Derecho de Asociación, el artículo 2670 del Código Civil para el Distrito Federal, nos dice que una asociación es: "Cuando varios individuos -- convienen 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". De la definición de asociación se desprenden las siguientes características.

- "a).- Es un agrupamiento de personas,
- b).- Es una reunión permanente,
- c).- Puede perseguir cualquier fin lícito,
- d).- Los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica".⁴

En cuanto al Derecho de Asociación, como quedó esta--

blecido en el Derecho de Reunión, está legalmente permitido hacer uso de la asociación, siempre y cuando sea para fines lícitos, agregando lo siguiente:

La primera asociación sindical de trabajadores, apareció el día dieciseis de septiembre del año de 1872, cuando se formó "El Gran Círculo de Obreros", y no sólo fué la primera asociación de trabajadores, sino el primer punto de partida del Sindicalismo Mexicano, teniendo por objeto vigilar los intereses del trabajador y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias; consiguientemente, el Reglamento de esta organización, puede considerarse como la primera norma del derecho proletario del trabajo, es decir, de derecho administrativo Sindical Laboral, el Primer Artículo de dicho Reglamento, aprobado el día dos de junio de 1872, dice en sus siete fracciones:

I.- Mejorar por todos los medios Legales las situaciones de las clases obreras, ya en su condición social, ya en su condición moral y en la económica.

II.- Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres,

III.- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera

ra de México,

IV.- Aliviar sus necesidades,

V.- Proteger a la industria y al progreso de las artes.

VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo en las artes y oficios,

VII.- Establecer todos los círculos necesarios en la República a fin de que estén en contacto de los Obreros de los Estados y los de la Capital".

Como se puede apreciar, el primer Artículo de este reglamento está lleno de riqueza en cuanto a su formulación, pues no solamente busca la protección de la clase obrera, sino también la fuente de trabajo, y sobre todo la superación de los trabajadores para realizar su función con eficacia; por otro lado en su Fracción III propone, todos los trabajadores del país se reúnan formando una sola familia, lo cual en nuestros días lo conocemos como Federaciones y Confederaciones; por ello debemos de considerarlo como el Primer Reglamento autorizado con fines netamente protectores de la clase trabajadora.

El Derecho de Asociación hasta la fecha se encuentra autorizado en el Artículo 9o. de nuestra Constitución Política de 1917."⁵

3.- DERECHO DE COALICION.

Las coaliciones constituyen el primer paso en el ejercicio de la Libertad Sindical dado por los trabajadores para la Formación de los Sindicatos, cuando los trabajadores al reunirse y llegar a un acuerdo referente a la defensa de sus intereses, el acuerdo tomado en el sentido de reunirse y formar un Sindicato, es una verdadera Coalición, en tanto los Sindicatos tienen entre sus fines la defensa de los intereses comunes de los asociados.

La Coalición apareció en nuestro país en el año de 1906, cuando se inició la primera proclama precursora de la Revolución Mexicana de 1910; cuando los trabajadores ejercían la Coalición y la Huelga, no obstante no estar legalmente permitido.

En la Constitución Política de México, quedó legalmente permitido el Derecho de Coalición, según lo consigna la Fracción XVI, del Artículo 123, que a la letra dice:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Igualmente el artículo 354 de la Nueva Ley Federal -- del Trabajo del primero de mayo de 1970 manifiesta, "la Ley Reconoce la libertad de Coalición de Trabajadores y patrones".

Por lo anterior la justificación de la existencia legal de las coaliciones, se encuentra sobre todo en la necesidad de resolver los problemas de los grupos de trabajadores no sindicalizados quienes se ven precisados a hacer uso del derecho de huelga para defender sus intereses, por lo cual la Ley únicamente los obliga a tomar un acuerdo para coaligarse, pues si les exigiere constituir un sindicato, para ese efecto se perdería un tiempo preciso para ejercer con eficacia la precisión que la huelga implica. Asimismo cabe aclarar, las coaliciones no pueden ejercitar el derecho de huelga con el propósito de obtener del patrón la celebración de un Contrato Colectivo por ser necesaria la existencia del Sindicato.

Por último, el artículo 355 de la Ley Federal del Tra

bajo actual, nos dá la definición de Coalición de la siguiente manera:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".⁵

4.- DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

"La libertad de asociación es una exigencia natural, consecuencia obligada del liberalismo, pues no se explica -- que dentro de los postulados de éste se haya impedido legalmente durante tanto tiempo que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres. El reconocimiento de ese derecho debía producirse al reconocer entre otros, el de asociarse, llevando más tarde a la clase trabajadora a Sindicalizarse. La libertad de asociación fue garantizada, considerándola como una consecuencia de ejercicio de las libertades humanas".⁶

Por lo anterior y antes de entrar al estudio de la -- Asociación Profesional, se desprende entre la asociación y -- la asociación profesional, existen semejanzas y diferencias, entre las más importantes encontramos las siguientes:

a).- Semejanzas: En ambas los hombres tienen derecho de asociarse en vista de los más variados fines de la actividad, la asociación es una Garantía Social;

b).- La diferencia principal es, la Asociación Profesional no es derecho del hombre, sino únicamente de quien es trabajador o patrón para con los miembros de su misma clase social, por ello constituye una Garantía Social.⁷

"La primera Asociación de tipo Profesional que existió en nuestro país, con el objeto de vigilar los intereses del trabajador y luchar por el mejoramiento de las clases obreras y proletarias fue fundada el dieciseis de septiembre de 1872, denominada "Círculos de Obreros", la cual llegó a contar en sus filas con ocho mil trabajadores aproximadamente, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos. El círculo de Obreros convocó a un Congreso Permanente, con objetivos precisos respecto a la instrucción de los obreros y de sus hijos, para Garantías Políticas y Sociales de los obreros y para mejoras a los establecimientos de talleres.

El cinco de marzo de 1976, se fundó la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos ---

Mexicanos, y sin tener un programa definitivo, consiguió su fortalecimiento del principio de Unión entre los trabajadores; posteriormente, y sin tener un programa definitivo, consiguió su fortalecimiento del principio de Unión entre los trabajadores; posteriormente, en el año de 1890 se constituyó "La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos"; después se constituyó "La Unión de Mecánicos", y así sucesivamente se fueron formando organizaciones para la protección de los intereses de sus asociados".⁸

Ahora en nuestro país la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, reglamenta el Derecho de Asociación Profesional una vez que triunfó la revolución mexicana, después de los conflictos en los Estados de Veracruz y de Sonora, y así se encuentra consagrado en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, al decir; "Sindicato es la Asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

B.- EL SINDICATO EN EL PERIODO PRECONSTITUCIONAL MEXICANO.

1.- ETAPA PORFIRISTA

"Esta etapa estuvo bajo el amparo del Mutualismo y del Cooperativismo, y la lucha frente al Porfiriato, los Trabaja-

dores Mexicanos llegaron a constituir organizaciones obreras con fines de resistencia como: "La Unión Liberal Humanidad" - en Cananea, quien dio la gran batalla del año de 1906, en la huelga que recuerda este hecho sangriento, y "El Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, que también reveló materialmente la adopción del principio de resistencia por encima de las - Mutualistas dando la otra gran batalla, la de Río Blanco, -- también con derramamiento de sangre obrera; desde ese momento se desencadenó una lucha sorda contra el Porfiriato, culminando con la revolución encabezada por don Francisco I. Madero, la cual estalló el veinte de noviembre del año de 1910.

Así se explica la formación de grandes organizaciones obreras entre otros, las de Ferrocarrileros Mexicanos, Unión de Mecánicos Mexicanos, Sociedad de Hermanos Calderón Mexicanos, además de otras asociaciones de trabajadores que iniciaron en nuestro país LA VERDADERA LUCHA DE CLASES.

Otros intentos asociacionistas del movimiento obrero mexicano, tienen lugar al triunfo de la revolución en el año de 1911, en que se constituyeron entre otras organizaciones: "El Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores", y "La Casa del Obrero Mundial" en 1912.

Dentro de la etapa del Porfiriato, no era permitido -- formar asociaciones, ni grupos de trabajadores para defender sus intereses comunes, por ello los obreros se vieron obligados a formar asociaciones con carácter únicamente Mutualistas y de Tipo Cooperativo, apareciendo entonces la primera asociación permitida en las formas de Mutualismo y Cooperativismo"⁹

2.- HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO

HUELGAS DE CANANEA.

"En el Estado de Sonora se llevó a cabo en el año de 1906, el primer movimiento llevado por los trabajadores, formando varios grupos de obreros como la "Unión Liberal Humanidad", por iniciativa de Manuel Diéguez; también se formó en Ronquillo "El Club Liberal de Cananea", estas organizaciones se unieron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri. El principal iniciador que invitaba a la clase trabajadora de esas organizaciones fue Esteban Baca Calderón, alentándolos para hacer la defensa de sus intereses comunes entre ellos mismos, así como para con sus familias, que ya no siguieron soportando las injusticias a que eran sometidos por los dueños de las minas, -exigiéndoles un mejor trato, mejorar el salario, y así evitar la tiranía industrial.

El treinta de mayo de 1906, se llevó a cabo un mitin, - al cual acudieron aproximadamente doscientos obreros, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista; dicho movimiento afloró el día treinta y -- uno de mayo del mismo año, y los trabajadores se declararon - en huelga en la mina de Oversight cuando se estaba realizando el cambio de operarios, quienes se negaron a que los nuevos - trabajadores entraran a ocupar las vacantes de sus compañeros durante este primer día de huelga el movimiento se efectuó pa - cíficamente.

Para el primero de junio, más de dos mil huelguistas - recurrieron los talleres, minas y otros centros de trabajo, - con el objeto de llevar a cabo una gran manifestación a las - diez de la mañana. En la compañía minera de "Cacanea Conso-- lidated Copper Company", en donde se presentaron a las ofici- nas con un memorandum, que contenía los siguientes puntos.

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga,
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las - siguientes condiciones:
 - I. La destitución del mayordomo Luis,

II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos -
por ocho horas de trabajo,

III.- En todos los trabajos de "Cananea Consolidated --
Cooper Company, se ocuparán el 75% de mexicanos, --
y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros --
las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que ten--
gan nobles sentimientos, para evitar toda clase -
de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta organización
tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus -
aptitudes.

En las oficinas de dicha negociación, únicamente se en-
cuentran, el apoderado de la Compañía, Licenciado Pedro D. -
Robles, las autoridades del lugar y los representantes de --
los huelguistas, señores Esteban Baca Calderón, Manuel M. Dié-
guez, Justo Félix y otros, a quienes contestó el apoderado de
la Compañía de Cananea, que el memorandum que se le presenta-
ba eran un absurdo las peticiones de los obreros. Como fue--
ron negadas sus peticiones en forma categórica, de inmediato_

se improvisó un mítin en la mina de Oversight, en la cual -- los comisionados informaron, la Compañía no ha aceptado el pliego de peticiones, motivo por el cual desde ese momento se inició la gran lucha para defender sus derechos y dignidad, -- más como trabajadores que como hombres, organizándose una manifestación que partió de la mina con dirección al barrio de la Mesa, a efecto de evitar a los operarios de la maderería a unirse al movimiento huelguista, y como así lo hicieron, -- éstos, Jorge Metcalf pretendió impedir que los obreros abandonaran su lugar de trabajo; roció a los trabajadores con un chorro de agua junto con su hermano William, empapando la bandera que llevaban como insignia de la Patria; los huelguistas se acercaron en forma amenazante hacia donde se encontraban -- los hermanos Metcalf, gritándoles "que salga el gringo desgraciado", y la respuesta fue una detonación y un obrero cayó muerto bañado en sangre, entonces los huelguistas se lanzaron hacia el edificio arrojando piedras siendo contestadas con balas de arma de fuego, entablándose una sangrienta lucha entre los obreros y sus agresores; concluyendo esta primera lucha -- con el incendio de la maderería, heridos y muertos, entre --- ellos los agresores.

Después de este suceso, los obreros continuaron su ma-

nifestación en busca de justicia hacia la comisaría de Ronquillo, pero cuando se acercaban al Palacio Municipal se escuchó una descarga de fusilería sobre los indefensos obreros, quienes indignados repelieron el ataque con imprecaciones y pedradas, habiendo en este segundo enfrentamiento diez muertos y más de dieciseis heridos.

El Gobernador de Sonora Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, oficiales mexicanos y con más de doscientos soldados norteamericanos; en la misma mañana del dos de junio fueron encarcelados aproximadamente veinte obreros; -- por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el Gobernador, pero se les impidió hacerlo, entablándose de nuevo la lucha desigual; obreros desarmados y esbirros usando magníficas armas. La refríega continuó hasta las diez de la noche, cuando prácticamente quedó disuelta la manifestación.

Para el cinco de junio de ese año, la calma volvió a reanudarse en el Estado de Sonora, fueron aprehendidos los principales dirigentes de la huelga, quienes fueron condenados a cumplir su pena por quince años, en la prisión de San Juan de Ulúa; asimismo los obreros regresaron a las minas, sin haber logrado sus objetivos como el de tener seguridad -

en su empleo, así como de la propia vida, es decir; en cuanto al trabajo tener un horario fijo y un sueldo igual al de su calidad que absorbían los extranjeros.

Los huelguistas de Cananea, no obstante que no lograron seguir adelante con sus ideas, dejaron el campo abierto para que otros compañeros obreros se levantaran en contra de sus patronos para defender sus intereses, como sucedió posteriormente en el año de 1907 en Río Blanco, Orizaba, Veracruz".¹⁰

LA HUELGA DE RIO BLANCO

"El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos, ya que a mediados del año de 1906 se reunió un grupo de trabajadores en el jacal de madera del obrero Andrés Mota y después el trabajador Manuel Avila propuso crear un organismo de lucha contra el clero, el capital y el gobierno; en la reunión se llegaron a dos acuerdos: el primero en crear una Sociedad Mutualista del Ahorro a fin de no provocar las iras de sus enemigos de los proletarios; por otro lado se pedía la organización de una unión de resistencia para oponerse de los abusos de los patronos y sus cómplices, éste segundo fué el -

aprobado.

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de trabajo de quince horas, el empleo de niños de seis años, y las arbitrariedades de los capataces, hicieron que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge.

Los industriales de Puebla aprobaron, el veinte de noviembre de 1906, el Reglamento de las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, manifestando lo siguiente:

La Cláusula primera fijó la jornada de 6 horas a las 24 horas; los sábados, los días 15 de septiembre y 24 de noviembre se suspenderán las labores a las seis de la tarde; la entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora; se fijaron los días de fiesta, la fábrica debe de proporcionar habitaciones a los trabajadores; y otras.

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con el objeto de capitalizar la situación de la angustia y miseria que produce el desempleo y domeñar a las masas proletarias en su primer intento de Asociación --

Sindical. Desde ese momento los obreros abandonaron sus labores, los campos quedaron deslindados y entablada la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

El cinco de Enero de 1907, el general Porfirio Díaz dictó el fallo, respecto a los puntos del reglamento de los huelguistas, este laudo Presidencial se les admitían sus pretensiones aparentemente, pero al darse cuenta los trabajadores que sólo era una patraña para levantar la huelga y laboraran normalmente, al día siguiente se dirigieron a las fábricas respectivas, en donde los esperaban los patrones muy seguros, creyendo que los trabajadores en ningún momento desobedecerán el Laudo Presidencial; efectivamente los trabajadores acudían a las factorías, pero no con la intención de entrar a trabajar, pues hombres y mujeres se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, tomando de ella lo necesario, para posteriormente prenderle fuego, de ahí se fueron hacia la cárcel de Nogales y Santa Rosa, poniendo en libertad a sus correligionarios ahí detenidos e inmediatamente procedieron a incendiarlas. El pueblo se hizo justicia con sus propias manos -- frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "abajo Porfirio Díaz y viva la Revolución Obrera", produciéndose una verdadera masacre llevada a --

cabo por el General Rosalino Martínez, en cumplimiento de las órdenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo - por las autoridades, el orden fue restablecido y días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en la fábrica con la sumisión de los obreros sobrevivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su sumisión a Porfirio Díaz.

Tres años más tarde la Revolución triunfó y el octogenario dictador abandonó el país en el barco de vapor de nombre "Ipiringa" con rumbo a Europa, donde le sorprendió la "muerte".¹¹

C.- EL SINDICATO EN LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.

I.- SU DESARROLLO EN EL DIARIO DE DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERETARO DE 1916-1917

Como antecedente de la sindicalización propiamente dicha, ésta se incia en México con la Constitución de 1917; sin embargo resulta oportuno hacer una breve revisión del estado que guardaba el movimiento nacional antes del surgimiento del

Sindicato, no obstante de lo mencionado.

La Constitución de 1857, estableció como una Garantía Individual, el Derecho de Asociación; el artículo 9o. de la Carta Magna, prescribía: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República -- pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar".

Aunque, en virtud del texto constitucional se garantizaba en forma amplia el derecho de asociación, en realidad no se permitió el desarrollo de un verdadero sindicalismo, pues con posterioridad las reuniones de los trabajadores fueron -- consideradas como delictuosas en el Código Penal de 1871 en su Artículo 925, cuando tenían por objeto luchar para obtener mejores condiciones de trabajo, por tanto, las asociaciones de trabajadores se vieron limitadas a fines mutualistas de -- cooperativismo.

Durante la dictadura de Porfirio Díaz, se restringió aún más la libertad de los trabajadores para formar asociaciones con el objeto de luchar para conseguir mejores condiciones de trabajo; se persiguió con encono a sus líderes se ahogó el incipiente movimiento obrero. La mejor prueba de ello_

la tenemos en la actitud asumida por el Gobierno del General Díaz en los conflictos del mineral de Cananea y en Río Blanco, en donde ametralló sin piedad a los obreros y a sus familias y fusiló a sus principales dirigentes.

Al triunfar la revolución de 1910, se abrió el camino a los obreros para reanudar la lucha en la búsqueda de mejorar sus condiciones de trabajo, y aún cuando la legislación antiobrerista puesta en vigor durante la dictadura continuaba vigente, decidieron organizarse ya no sólo con fines mutualistas y cooperativistas, sino con el propósito de modificar en forma más amplia la situación de la clase trabajadora, empezando por obtener el derecho de reunirse con el fin específico de su mejoramiento. El número creciente de huelgas obligó al Presidente Madero a crear en 1911 el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, al cual se le encomendó intervenir como mediador en los conflictos obrero-patronales.

En ese período los conflictos más importantes que se suscitaron, fueron los de la Industria Textil en varias partes de la República y el resultado de la gestión del Departamento del Trabajo ante la creciente presión del movimiento obrero organizado, fue la celebración de la primera convención del -

Contrato de Condiciones de Trabajo y de las Tarifas para la Industria Textil, lo cual constituye el antecedente más remoto en nuestro medio de los Contratos Colectivos.

En 1912 es fundada la Casa del Obrero Mundial, que -- marca un momento de máxima trascendencia para las luchas sociales de nuestro país, fundamentalmente por la labor orientadora que desarrolló entre los trabajadores quienes iniciaban la organización de los primeros sindicatos y la lucha -- por el derecho del trabajador.

Esa orientación, fundada en la tendencia anarquista, -- era un franco politicismo en el sentido electoral y de una -- enérgica negación a toda colaboración con los gobiernos, actitud que sólo fue interrumpida por la formación de los batallones rojos integrados con obreros pertenecientes a los sindicatos afiliados a la Casa del Obrero Mundial quienes combatieron en la batalla de Celaya y en diversas partes del Estado -- de Veracruz.

En el estado de Veracruz, el Gobernador Agustín Millán promulgó el 6 de octubre de 1915 la LEY SOBRE ASOCIACIONES -- PROFESIONALES, e hizo proliferar las ASOCIACIONES DE TRABAJADORES; en el Estado de Yucatán, la Ley expedida por el Gene--

ral Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1915, no sólo reconoció la existencia de la ASOCIACION PROFESIONAL, sino procuró contribuir a su desarrollo.

El Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro en el año de 1916, inicialmente no prestó al problema obrero la atención que merecía; pero la fuerte presión ejercida por los diputados obreros, apoyados principalmente por las delegaciones de los Estados de Veracruz y de Yucatán, hizo triunfar la idea de incluir en el texto de la Constitución un Título sobre materia del trabajo. En esta forma se aprobó el Artículo 123, en cuya fracción XVI se garantizó el Derecho de Asociación Profesional, en los siguientes términos: "Tanto -- los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales".

El día 26 de diciembre de 1916, se llevó a cabo la sesión sobre la formación del Artículo 123 Constitucional, en el cual se aprobó la Fracción XVI, otorgando facultades a los obreros y empresarios para coaligarse en la defensa de sus intereses, el cual fue aceptado por los Constituyentes reunidos, reconociéndose a nivel Constitucional el Derecho de Asociación Profesional".¹²

2.- LA FRACCIÓN XVI DEL ARTICULO 123, HOY APARTADO A)

La fracción XVI, del Artículo 123, reglamenta lo añorado durante muchos años por parte de los trabajadores, la libertad de asociarse legalmente para defender sus derechos, quedando su esfuerzo y la derrama de sangre consagrados en dicha --- Fracción, que orgullosamente se transcribe:

Fracción XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales."

D.- CAPACIDAD JURIDICA DEL SINDICATO DENTRO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

1.- CLASIFICACION TRIPARTITA DEL DERECHO.

La Clasificación Tripartita del Derecho, consistente - en dividirlo en Derecho Privado, Derecho Público y Derecho -- Social, misma que han realizado algunos como VADALA PAPALE -- GURVITCH y DUGUIT,¹³ entre otros, defienden la tesis de que - debe hacerse no una división bipartita del Derecho, pues aparte del Derecho Público y del Privado, se ha ido formando cierto Derecho Especial, constituido por un grupo de normas que - presentan a la vez las características del Derecho Público y

del Derecho Privado, y por tal razón, no quedarían bien encuadradas en una u otra de las ramas tradicionales, debiendo quedar ubicadas dentro de una nueva rama a la que se le denomina DERECHO SOCIAL.

a).- EL SINDICATO EN EL DERECHO PRIVADO

Antes de entrar al estudio de este inciso, daremos la definición del Derecho Privado, que nos proporciona el Jurisconsulto Ulpiano y Gurvitch, manifestando al efecto: "que es el conjunto de reglas que reglamentan exclusivamente las relaciones entre particulares".¹⁴

En el Derecho Privado, se considera al Sindicato como persona Moral, tan es así que la Fracción IV del Artículo 25 del Código Civil vigente, se establece: "Son personas morales los sindicatos, las asociaciones profesionales y los demás a que se refiere la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional Federal"; esta clasificación es confusa, en virtud de que primeramente manifiesta, el sindicato es una persona moral, el cual para producir deberá ser registrada en el Registro Público (según Artículo 2670 del Código Civil) toda vez que en el Artículo 2673 del mismo ordenamiento nos marca la forma en como se rigen las asociaciones como el Sindicato, denominada

como asociación de trabajadores o patronos, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."; por consiguiente, el Derecho Privado considera al sindicato como parte del Derecho Público, al remitirse en la --- Fracción IV del artículo 25 del Código Civil a lo instituido por la Fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución General de la República; artículo que reglamenta lo consignado en la Ley Federal del Trabajo; igualmente difiere del Derecho--- Privado en cuanto a su Inscripción y a los efectos jurídicos, pues éste se deberá registrar en el Registro Público; y en la Ley Federal del Trabajo, manifiesta el sindicato (que es una asociación) debe registrarse para tal efecto en la Secretaría del Trabajo y Prevención Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo), por lo tanto cabe concluir la reglamentación del Sindicato es capa del ámbito del Derecho Privado.

b).- EL SINDICATO EN EL DERECHO PUBLICO.

EL DERECHO PUBLICO, en la doctrina clásica hállase --- sintetizada en la conocida sentencia del jurisconsulto Ulpiano: "Publicum jus est quod ad atatum rei romanae spectat; Derecho Público" es el que atañe a la conservación de la cosa ro-

mana, con ésta definición al igual que hace a la del Derecho Privado, se le considera a esta acepción con el nombre de -- teoría del interés en juego."15

EL DERECHO PUBLICO, es el Derecho del Estado; es el -- conjunto de reglas que organizan su actividad y que rigen -- sus atribuciones, facultades y relaciones de los órganos del Estado entre sí y de éstos con los particulares, o para ha-- blar en términos de DUGUIT: "EL DERECHO PUBLICO está consti-- tuido por el conjunto de reglas que organizan la actividad -- de los gobernantes y las relaciones de éstos con los agentes particulares".16

En el Derecho Público, solamente en la fracción XVI -- del Artículo 123 de la Constitución Política de la República Mexicana, reglamenta la legalidad de la existencia de los -- Sindicatos, asociaciones profesionales, etc., y de acuerdo a las definiciones anteriores al Sindicato no se le puede con-- siderar como parte integrante del Derecho Público, pues la -- Constitución únicamente nos da las normas relativas a la Es-- tructura Fundamental, a las funciones de sus órganos y a las relaciones de éstos entre sí y con los particulares.

c).- EL SINDICATO EN EL DERECHO SOCIAL.

EL DERECHO SOCIAL "según Mendieta y Núñez define a éste como el conjunto de Leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos, sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su consecuencia con otras clases sociales dentro de un orden justo".¹⁷

En el Derecho Social, se considera al Sindicato como una asociación de trabajadores, la cual sirve para proteger los derechos comunes de sus integrantes, en virtud de que precisamente ellos por medio de cerradas luchas lograron que los constituyentes de Querétaro incluyeran un Capítulo de Garantías Sociales en la Constitución y se aprobara el Artículo 123, el cual nació precisamente por un movimiento social realizado por los trabajadores, al tratar de obtener seguridad como tales para sus familias, para con los menores, para su salario, para la jornada de trabajo, pues todo lo consagrado en nuestra constitución, referente a la relación obrero-patronal, fue debido precisamente a las huelgas sangrientes en los Estados de Sonora y en el de Veracruz; culminando sus esfuerzos al triunfar la revolución de 1910.

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO INTEGRANTE DEL DERECHO SOCIAL.

González Díaz Lombardo, define al Derecho Social "como una ordenación de la sociedad en función de su integración dinámica, teológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos mediante la justicia social".¹⁸

Alberto Trueba Urbina,¹⁹ dice: el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

La Teoría Integral explica la del Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social, y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de quienes viven de su esfuerzo manual e intelectual, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social y tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionario de la asociación profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales; comprende pues, la teoría revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución Política-Social de 1917, dibujada en sus propios textos, a -

saber:

I.- Derecho del Trabajo, protege a quien presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados, empleados al servicio del Estado, etc., derecho nivela--dor frente a los empresarios o patrones: y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción del trabajo.

II.- Derecho del Trabajo es reivindicador de la clase trabajadora al socializar los bienes de producción en función de recuperar lo que le pertenece por la explotación secular - del trabajo humano al acrecentar el capital y propiciar su de-sarrollo de la colonia a nuestros días. Es derecho legítimo_ a la revolución proletaria que transformará la estructura ca-pitalista, por la ineficacia que la legislación de la adminis-tración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.

III.- Derecho Administrativo del Trabajo constituido - por reglamentos laborales, para hacer efectiva la protección - social de los trabajadores. Corresponde a la Administración_ y especialmente al Poder Ejecutivo el ejercicio de la política-social y tutelar a la clase obrera al aplicar los reglamentos, no sólo protegiendo sino también redimiendo gradualmente a los trabajadores.

IV.- Derecho Procesal del Trabajo, como norma del Derecho Procesal Social, ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora -- fundada en la teoría del Artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede reañizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo la jornada de trabajo, etc., entregando las empresas o -- los bienes de producción a los trabajadores cuando los patrones no cumplan con el Artículo 123, o la clase obrera en el proceso así lo plantee, pues el Derecho Social no está limitado por los principios de la Constitución Política de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni ésta puede estar por encima de la Constitución Social, la parte -- más trascendental de la Carta Suprema de la República.

La aplicación de los principios básicos de la Constitución Política puede realizarse en el devenir histórico y -- llegar a la protección de todos los trabajadores, sea cual -- fuere su ocupación.

3.- DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO.

a).- El Derecho Individual del Trabajo, del cual goza un trabajador, se encuentra reglamentado en el Artículo 123,- en forma concreta en sus Fracciones, a excepción de las XVI, - XVII, XVIII, XIX; pues éstas sólo pueden aplicarse a los Contratos Colectivos del Trabajo y constituyen con excepción de los indicados, un conjunto de garantías laborales aplicables al trabajador individualmente considerado.

b).- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El Derecho Colectivo del Trabajo, al igual que el individual, se encuentra reglamentado en las Fracciones del Artículo 123 de la Constitución de 1917, en donde se enumeran los derechos de los trabajadores que han celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo, para lo cual deben llenar varios requisitos - enumerados por la Ley Federal del Trabajo (Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo), "Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos", el patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tiene la obligación de celebrar con éste, cuando

lo solicite un Contrato Colectivo, según lo ordena el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, por consiguiente para poderse celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, es requisito indispensable que una de las partes tenga trabajadores del sindicato contratante, en caso contrario no es posible celebrar un Contrato Colectivo y sólo formularán un Contrato Individual de Trabajo.

4.- CAPACIDAD Y FINALIDADES JURIDICAS DEL SINDICATO EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

a).- CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Los Sindicatos tienen capacidad jurídica para realizar sus finalidades, el Sindicato al estar legalmente registrado goza de personalidad jurídica, según lo dispuesto por el Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, y lo capacite para el cumplimiento de sus fines, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Al tener el Sindicato una personalidad distinta (Jurídica) de la de cada uno de sus miembros, es sujeto de derechos y obligaciones y puede representar los intereses del grupo de trabajadores asociados; esa facultad tiene su mejor manifestación en la firma del contrato colectivo de trabajo, que celebran los Sindicatos con base en lo dispuesto por el Artículo -

386 de la Ley Federal del Trabajo, y en la vigilancia de su cumplimiento.

La facultad de contratar no se limita a la materia del trabajo, pues para cumplir con sus fines es preciso que los Sindicatos celebren diversos actos jurídicos en el campo del derecho privado. A este respecto el Artículo 374 de la Ley, les capacita expresamente para adquirir bienes inmuebles, así como muebles destinados inmediata y directamente al cumplimiento de su objeto, para lo cual necesariamente se ven obligados a realizar diversos contratos; en consecuencia, este precepto al mismo tiempo que otorga facultades a los Sindicatos para celebrar contratos sobre bienes muebles e inmuebles, les limita la posibilidad de adquirir estos últimos sólo a la necesidad para el cumplimiento de sus fines.

Otra limitación a su facultad de contratar se desprende del Artículo 378 de la Ley, Fracción II, en donde se prohíbe a los Sindicatos a ejercer la profesión de comerciantes -- con ánimo de lucro.

Lo anterior se justifica en virtud de que, si los Sindicatos se dedicaran a realizar actos de comercio, se desvirtuaría su finalidad, independientemente de invadir la esfera de acción de otras personas jurídicas, pero ello no quiere decir

que no puedan realizar actos de comercio con el propósito de servir a sus miembros, por ejemplo, para proporcionarles mercancías a precios inferiores a los que rigen en el mercado, o bien darles facilidades para la construcción o adquisición de sus casas-habitación.

b).- Finalidades Jurídicas del Sindicato

Como quedó establecido en el inciso anterior, las finalidades de los Sindicatos primordialmente es buscar "el mejoramiento y defensa de los intereses comunes", y para tal efecto la Ley les concede prerrogativas para dar cumplimiento a los fines señalados, y como sabemos, el Sindicato está precisamente constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de sus agremiados (según artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo).

III

C I T A S

CAPITULO I

1.- CITADO POR MARIO DE LA CUEVA.	DERECHO DEL TRABAJO	PAG. 316
2.- CFR. MARIO DE LA CUEVA	OB. CIT.	PAG. 316
3.- NESTOR DE BUEN L.	DERECHO DEL TRABAJO	PAG. 481
4.- MARIO DE LA CUEVA.	DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.	PAG. 318
5.- CFR. ADBERTO TRUEBA URBINA	NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.	PAG. 1345
6.- ALBERTO TRUEBA URBINA	NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.	PAG. 351
7.- CFR. MARIO DE LA CUEVA	DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.	PAG. 320,324
8.- ALBERTO TRUEBA URBINA	OB. CIT.	PAG. 351
9.- NESTOR DE BUEN L.	DERECHO DEL TRABAJO	PAG. 606,631
10.- ALBERTO TRUEBA URBINA	OB. CIT.	PAG. 5
11.- ALBERTO TRUEBA URBINA	OB. CIT.	PAG. 8
12.- CFR. ANTONIO BUEN ROS TRO.	LA SINDICALIZACION EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PAG. 5
13.- CFR. IGNACIO GALINDO GARIFAS	DERECHO CIVIL	PAG. 78
14.- CITADO POR IGNACIO GALINDO GARIFAS.	OB. CIT.	PAG. 78,80

15.- CITADO POR EDUARDO GARCIA MAYNES.	INTRODUCCION AL - ESTUDIO DEL DERECHO.	PAG. 131
16.- CITADO POR RAFAEL-ROJINA VILLEGAS.	LAS DISTINTAS RAMAS DEL DERECHO - PUBLICO Y PRIVADO.	PAG. 436
17.- CITADO POR ALBERTO TRUEBA URBINA.	OB. CIT.	PAG. 153
18.- CITADO POR ALBERTO TRUEBA URBINA	OB. CIT.	PAG. 217
19.- CFR. ALBERTO TRUEBA URBINA.	OB. CIT.	PAG. 145

INDICE DEL SEGUNDO CAPITULO.

REGIMEN JURIDICO LEGAL DE LOS SINDICATOS.

	PAG.
A.- CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.	38
1).- Requisitos Esenciales para su Constitución: Asociación de Trabajadores o Patrones.	38
2).- Constituido para el estudio, Mejoramiento y Defensa de sus respectivos intereses.	41
B.- REQUISITOS FORMALES PARA SU CONSTITUCION.	41
C.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.	48
D.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.	49
CITAS BIBLIOGRAFICAS.	VI

CAPITULO II

REGIMEN JURIDICO LEGAL DE LOS SINDICATOS.

A.- CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.

1.- REQUISITOS ESENCIALES PARA SU CONSTITUCION; ASOCIACION DE TRABAJADORES O PATRONES.

Para la constitución de los Sindicatos, la ley exige -
determinados requisitos; los cuales han sido divididos por -
los tratadistas en dos grupos: requisitos de Fondo (Esencia -
les) de Forma, por lo consiguiente en este inciso solo trata-
remos, los de Fondo (Esenciales); de la siguiente manera:

Entre los requisitos de Fondo se encuentra la calidad
de las personas que pueden ser miembros de los Sindicatos, --
ésto es, la ley exige sean trabajadores o patronos, según se_
trate de unos u otros. Ahora bien, como de acuerdo a nuestro_
Derecho, solamente las personas físicas pueden tener el carác_
ter de trabajadores, debe de concluirse, sólo ellos pueden --
constituir Sindicatos Obreros, por el contrario, como patrón_
puede ser tanto una persona física como moral, los Sindicatos
patronales pueden ser formados por ambos tipos de personas.

La Constitución garantiza sin restricción alguna, el -
derecho de asociación tanto de los trabajadores como a los --

empresarios, por lo cual debe bastar tener esa calidad para estar en aptitud de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

Otro requisito de Fondo, es el objeto de los Sindicatos, es de acuerdo con el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, debe de ser el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de sus miembros, finalidad que desde luego, debe cumplirse dentro de los principios de nuestro sistema jurídico, en consecuencia, no puede tener entre sus fines la realización de actos ilícitos, aunque estos fueran de utilidad para la consecución de su objeto normal; pero dada la amplitud de la fórmula utilizada por la ley, los Sindicatos con frecuencia llevan actividades de carácter social políticas, cooperativistas e incluso financieras en beneficio de sus asociados.

Esta última actividad, la financiera, generalmente se realiza con el propósito de facilitar a sus miembros la adquisición de casa-habitación, automóviles, muebles y otros artículos para el hogar, así como los bienes de uso personal e incluso, a últimas fechas con fines turísticos. Cabe mencionar, este objeto de los Sindicatos es correcto, en virtud de que precisamente de esa manera ayudan a elevar el nivel de vida de los trabajadores, finalidad fundamental del movimiento sindicalista.

Otro requisito de Fondo es precisamente en cuanto al número de miembros que debe de tener un Sindicato; para tal efecto la ley exige un número de veinte trabajadores para -- que pueda constituirse un Sindicato. El Artículo 364 de la Ley referente a esta materia, indica precisamente lo siguiente: que los Sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos por lo menos.

Para determinar si existe el número mínimo de trabajadores, antes señalados, se tomarán en consideración aquellas -- relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido en treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro -- del Sindicato, agregando éste Artículo una frase un tanto -- confusa, pues también menciona la fecha en que se otorgue el registro. Parece se trata de períodos. uno antes de la fecha de la presentación de la solicitud y otro anterior al -- otorgamiento del registro; pero en nuestro concepto el sentido lógico debe llevarnos a considerar, como lo dispone la Ley el período de treinta días debe computarse entre la fecha de presentación de la solicitud del registro y la de su otorgamiento, entonces es cuando el patrón puede pretender con el despido de trabajadores reducir a menos de veinte el número de aquéllos, y por lo tanto, evitar se cumpla el requisito legal.

Los hombres y las mujeres trabajadores pueden formar parte de un Sindicato y participar en su administración y dirección, con la sola taxativa de que los trabajadores menores de dieciseis años no pueden formar parte de la directiva de los Sindicatos, como tampoco pueden hacerlos los trabajadores de nacionalidad extranjera.

2.- CONSTITUIDO PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES.

La lucha de clases realizada en los diversos actos - ocurridos en el transcurso del tiempo y el ansia de los trabajadores de lograr alguna disposición para garantizar su seguridad como tales, se logró al final de un derramamiento de sangre, y se encuentra en la Carta Magna, realizada en la -- Ciudad de Querétaro en el año de mil novecientos diecisiete, en cuya Fracción XVI del Artículo 123, permite a los trabajadores el derecho de coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses; esto ha permitido al Sindicalizarse obtener no sólo protección contra los patronos, sino por medio del - Sindicato alcanzan el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, asimismo, éstos defienden sus derechos ante - las autoridades competentes, cuando les han sido violados.

B).- REQUISITOS FORMALES PARA SU CONSTITUCION.

Los trabajadores para constituir un Sindicato formularán sus estatutos, los cuales deberán contener los elementos señalados por el Artículo 371 de la Ley:

I.- Denominación que los distinga de los demás.

II.- El domicilio, o sea el lugar donde legalmente pueden tratar todos los asuntos que les afecten, inclusive donde se debe de notificarseles cualquier resolución judicial o administrativa. El domicilio es propio de toda persona jurídica y el Sindicato después de obtenido el registro adquirirá esa personalidad.

III.- Su objeto, en nuestro concepto, la clase trabajadora al reunirse, sea por razón de sus actividades gremiales o por pertenecer a una misma empresa o varias, pero dentro de una misma rama industrial o si se trata de obreros de oficios varios, pues por lo que ve al objeto entendido como fin, no puede ser otro que el señalado en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses.

IV.- Duración, al respecto deberá indicarse si el Sindicato se constituye por tiempo indeterminado o por un plazo fijo o por obra determinada. Con un criterio similar al que rige en materia de contratos o relaciones de trabajo, la Ley dispone, cuando no existe disposición sobre esta materia se entenderá constituido por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de sus miembros. Precisamente con este requisito las libertades del hombre son respe

tados, y así las condiciones de admisión en forma alguna no coarten o limiten los derechos básicos de la persona humana.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados. En esta parte creemos, debe cuidarse no incluir aspectos contrarios al cumplimiento de sus deberes como trabajadores de la empresa, pues la disciplina Sindical, aún la más rígida, debe tener como límite los marcos legales:

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;

Los miembros del Sindicato solamente pueden ser expulsados de él en cumplimiento con las siguientes normas:

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 integran al Sindicato.

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

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 la 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.

Como habíamos hecho notar, la expulsión de los miembros de un Sindicato se ha prestado a los más increíbles abusos. Es de desearse que no se vuelvan a cometer tales injusticias con trabajadores cumplidos y que en los estatutos de los Sindicatos no se incluyan, como causa de expulsión, expresiones tan vagas como las de falta de espíritu sindical.

"VIII.- La forma de convocar a asamblea, época de la celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En la Ley actual se dispone, si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los - -

miembros del Sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro del término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, pero en este caso, la asamblea al sesionar y tomar resoluciones se requiere la concurrencia -- las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato o de la sección, en la inteligencia de que las resoluciones podrán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros". (1)

IX.- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X.- Período de la duración de la directiva.

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio de los Sindicatos.

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

XIII.- Epoca de la presentación de cuentas.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea".

REGISTRO DE LOS SINDICATOS.

Redactados y aprobados los estatutos deberá levantarse acta de la asamblea constitutiva, autorizada por la mesa directiva y solicitar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y de las juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local, el registro del Sindicato. Para este fin, además de la copia del acta de asamblea deberá enviarse una lista con el número nombres y domicilio de sus miembros así como de los patronos empresas o establecimiento en donde prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos, y copia del acta de la Asamblea en la cual se eligió a la directiva ².

Se ha discutido la naturaleza del registro de los Sindicatos, indicando algunos que es un mero requisito formal y otros considerándolo como de fondo. Actualmente la Ley ha cambiado el sistema, pues ahora dispone: no podrá negarse el Registro del Sindicato, sino en caso de no constituirse para la finalidad prevista en el Artículo 356 de la Ley, o sea el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses: se constituye con el número de miembros fijados en el Artículo 354, el de veinte trabajadores en servicio activo o tres patronos y exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. El legislador ordena, satisfechos los requisitos para el Regis-

tro de los Sindicatos, ninguna autoridad podrá negarlo y como sanción de extraordinaria importancia, dispone: si la autoridad competente no resuelve dentro de un término de sesenta días la solicitud del registro, los solicitantes podrán requerirla para que así lo haga, y si transcurren tres días más sin que recaiga resolución al respecto, se tendrá hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes a expedir la Constancia respectiva, ésto se conoce como Registro Automático de los Sindicatos.

El registro efectuado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades y otorga personalidad jurídica al Sindicato. Por cuanto hace a la Secretaría del trabajo, se ordena envíe copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Hecho el registro del Sindicato no podrá cancelarse sino en caso de disolución o por dejar de reunir los requisitos legales; para decidir al respecto deberá de seguirse un procedimiento jurisdiccional, pues el artículo 370 de la Ley dispone: los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su Registro por vía administrativa.³

Expresamente el artículo 374 reconoce, a los Sindicatos legalmente constituidos, personalidad jurídica, y ello los faculta a adquirir bienes muebles e inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercer las acciones correspondientes.

C. DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

"La Ley en vigor, conserva en el artículo 379, dos de las causas de disolución de los Sindicatos que menciona el Artículo 253 de la Ley de 1931; es decir, contempla, se disolverán: "I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que las integran; y II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos". Además, de estas causas debe considerarse la prevista por el Artículo 369, Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, precepto que establece: el registro de los sindicatos se cancelará por dejar de tener los requisitos que la propia Ley señala; en consecuencia, cuando la autoridad cancela el registro, el Sindicato debe de ser disuelto y liquidado.

Las anteriores causas de disolución, han sido divididas en dos grupos por la doctrina; la voluntaria y la neces-

ria.

En el primer grupo (voluntaria), se incluye lo relativo a haber transcurrido el término de duración fijado en los estatutos, y por el voto de las dos terceras partes de los miembros; y en el segundo (necesaria), por dejar de tener los requisitos de Ley.

La necesaria, se justifica en virtud de exigir la Ley determinados requisitos para la constitución, los cuales deben ser satisfechos durante toda su vida, por ello, al faltar alguno el Sindicato debe de disolverse.

Ahora bien, el efecto de la disolución es la liquidación del Sindicato de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 380 de la Ley, que dice: "En caso de disolución del Sindicato, el activo se aplicará en la forma en que determine sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social".

D.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

"Con el propósito fundamental de dar fuerza al movimiento Obrero Nacional, se facultó en la Ley de 1931 a los Sindi-

catos para formar Federaciones y Confederaciones, posibilidad admitida por la ley en vigor. Estas organizaciones no son de finidas por la ley, sin embargo en la práctica, las Confederaciones son integradas tanto por Sindicatos como por Federaciones. En este sentido resolvió el Departamento del Trabajo, - al establecer no es preciso que las Confederaciones estén integrados exclusivamente por Federaciones, pues pueden formar parte de ellas los Sindicatos.

"El Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, declara: los Sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, y se registrarán por las disposiciones relativas de la propia Ley aplicables al caso. Los Sindicatos miembros de las Federaciones o Confederaciones pueden retirarse de ellas en cualquier tiempo, sin que sea válido pacto en contrario (Artículo 382). Este precepto garantiza a los primeros la libertad de asociación.

Las Federaciones y Confederaciones deben registrarse - ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según lo dispone el Artículo 384 de la Ley, para lo cual deben de remitir a dicha Dependencia del Ejecutivo (Artículo 385) copia autorizada del Acta de Asamblea en donde se haya elegido la directiva. Estos documentos deben ser autorizados por el Secre-

tario General de Organización y el de Actas, salvo que los Estatutos dispongan otra cosa.

"Al igual de los Sindicatos, las Federaciones y Confederaciones, gozan de personalidad jurídica, la cual produce los mismos efectos. La Suprema Corte reconoció lo anterior al resolver, tanto la Confederación como la Federación, tienen la personalidad para representar a los trabajadores en la defensa de sus intereses.

En el caso de las Federaciones y Confederaciones, cuando no se otorgue el Registro en los términos establecidos para los Sindicatos, también quedarán registrados automáticamente, ipso jure.

Las Federaciones y Confederaciones, tienen personalidad para representar a los Sindicatos miembros en la defensa de sus derechos y por consiguiente su acción defensiva es ilimitada para que la clase obrera alcance su destino histórico; socializar la vida humana".⁵

C A P I T U L O I I

1.- EUQUERIO GUERRERO.	MANUAL DEL DERE-- CHO DEL TRABAJO.	PAG. 291
2.- CFR. EUQUERIO GUE-- RRERO.	OB. CIT.	PAG. 296
3.- CFR. NESTOR DE BUEN L.	DERECHO DEL TRABA JO.	PAG. 606
4.- NESTOR DE BUEN L.	OB. CIT.	PAG. 613
5.- ANTONIO BUENROSTRO CISNEROS.	LA SINDICALIZA-- CION EN LA NUEVA-- LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO.	PAG. 34

INDICE DEL TERCER CAPITULO

LA PERSONA MORAL

A.-	TEORIAS JURIDICAS SOBRE LA PERSONA MORAL.	Pág.
1).-	Teoría de Francisco Ferrara.	52
2).-	Teoría de Savigny.	53
3).-	Teoría de Otto Gierke.	54
B).-	LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO PRIVADO MEXICANO.	55
1).-	La Persona Moral en el Derecho Privado - Mexicano.	55
2).-	La Personal Moral en el Derecho Mercan-- til Mexicano.	64
	CITAS BIBILIOGRAFICAS.	VIII

CAPITULO III

LA PERSONA MORAL

A.- TEORIAS JURIDICAS SOBRE LA PERSONA MORAL.

1.- TEORIA DE FRANCISCO FERRARA.

Para FRANCISCO FERRARA⁽¹⁾, LAS PERSONAS JURIDICAS COLECTIVAS, pueden definirse como asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin y reconocidas por la ordenación jurídica como sujeto de derecho. La definición proporcionada por este autor nos da tres elementos de las Personas Jurídicas Colectivas; en el primero dice que es una asociación de hombres, en la cual en muchas de ellas se reúnen individuos voluntariamente para la consecución de un fin y así formar una Persona Jurídica Colectiva, lo mismo puede ser de diferentes tipos, como sociedades religiosas, las formadas por trabajadores y empleados, colegios, etc. Los miembros de esta Asociación se comprometen a aportar bienes de su propiedad para lograr el fin propuesto. En el segundo elemento dice; que de acuerdo a la finalidad tratándose de corporaciones se clasifican en personas jurídicas privadas y de utilidad pú

blica, quienes tienen como única finalidad la del bienestar común.

Las Asociaciones o Instituciones que adopten los dos elementos anteriores dan el nacimiento de un tercero, convirtiéndose en persona de derecho y por ende el reconocimiento y pluralidad de los individuos consagrados en la consecución de un fin, transformando en un sujeto único y diferente al de las personas físicas integrantes de la Asociación o Institución.

2.- TEORIA DE SAVIGNY.

TEORIA ACERCA DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS ENTES COLECTIVOS; La teoría más difundida acerca de la persona jurídica colectiva es la de la ficción cuyo representante es el ilustre jurista alemán SAVIGNY⁽²⁾, éste partiendo del derecho subjetivo llega a la conclusión de que las llamadas personas morales son seres creados artificialmente, capaces de tener patrimonio. El razonamiento de SAVIGNY se limita a decir lo siguiente: persona es todo ente capaz de obligaciones y derechos.

Para SAVIGNY, únicamente las personas morales tienen derechos, por el solo hecho de ser entes dotados de voluntad,

pues éstos tienen una existencia ficticia o artificial a las cuales se les da el carácter de personas jurídicas, toda vez que sobreviven gracias a la voluntad de uno o varios individuos.

Asimismo manifiesta que la persona jurídica como ente ficticio se haya fuera de toda imputabilidad, pues éste funciona a través de sus órganos compuestos de personas físicas que forman parte de sus miembros.

3.- TEORIA DE OTTO GIERKE.

Entre las teorías de tipo realista, la más famosa es - indudablemente la de OTTO GIERKE⁽³⁾, conocida con el nombre de Teoría del Organismo Social, de acuerdo con este autor, la persona colectiva en ningún momento se contrapone a los miembros que la integran; pues éstos están ligados en forma orgánica y no se les puede considerar como terceras personas de las asociaciones o corporaciones, en virtud de los miembros integrantes que forman una unidad con él.

Para OTTO GIERKE, la corporación tiene capacidad de -- obra propia, en virtud de la acción colectiva existente donde los miembros como un ente concreto traducen un acto de voluntad general de todos sus integrantes, ya que son portadores -

de una voluntad unitaria constituyendo el núcleo de la personalidad jurídica.

Las personas colectivas para este autor, actúan por medio de sus órganos al existir la voluntad expresa de cada uno de sus miembros que es independiente a la de cada miembro en actuaciones fuera de la colectividad misma, que se puede extinguir por la muerte del organismo social o sus disposiciones.

B.- LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO PRIVADO MEXICANO.

1.- LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO CIVIL MEXICANO.

Primeramente hablaré de la necesidad del concepto de personalidad moral, diciendo, aislado el hombre se encuentra en la imposibilidad de llevar a feliz término las gigantescas tareas de la vida moderna, Fundar una empresa de cualquier importancia supone, desde el origen, la cooperación de fuerzas diversas agrupadas con miras a la finalidad a alcanzarse.

Se concibe que la obra creada sea la propiedad común, indivisa, de los miembros del grupo; porque el grupo no existe sino como la reunión de hecho y de diversas personas, sin tener el mismo una personalidad jurídica, pero esta situa--

ción presenta los siguientes inconvenientes:

"Todo acto jurídico necesario para la realización del fin común deberá de estar aprobado obligatoriamente por cada uno de los miembros del grupo, a falta de acuerdo de todos, el acto no alcanzará sino a quienes hayan consentido; para comprometer al grupo en su conjunto, será indispensable el compromiso personal de cada miembro. Es indispensable que el grupo pueda por si mismo y por su propia cuenta realizar los actos de la vida jurídica.

La ausencia de la personalidad de la agrupación conducirá igualmente a aplicar a los bienes afectados a la obra común el régimen de la indivisión; será copropiedad de los miembros. La consecuencia será una gran incertidumbre, porque el legislador permite a cada condómino hacer cesar la indivisión y provocar el reparto; nadie puede ser obligado a permanecer en indivisión, y la pertición puede ser provocada, siempre, no obstante prohibiciones y convicciones en contrario, la voluntad de uno sólo podrá poner fin, en cualquier instante, a la obra común.

Ahora bien, para lograr su finalidad, la obra debe ---

de ser duradera. Debe poder sobrevivir al capricho de sus -- miembros. Su personalidad debe estar asegurada incluso más -- allá de la vida de ellos; una obra importante estaría desde_ el comienzo destinada al fracaso si su duración estuviera -- subordinada a la vida de sus miembros, susceptibles de sobre_ vivirlos.

El otorgamiento de la personalidad moral permite, pues, a las personas físicas ejercer actividades diversas, agruparse con una finalidad común en poderosas empresas con derechos propios y asegurarles la perennidad de la colectividad.

La personalidad moral presenta otro aspecto de interés, gracias a ella posible remediar los inconvenientes de la re-- gla de la unidad del patrimonio. Una sola persona solo puede tener un patrimonio, ese principio obliga a cada persona a - afectar a todo su patrimonio a la garantía de las deudas con-- traídas; un comerciante arrastra en su quiebra a todos sus -- bienes, incluso aquellos a que de hecho no destinaba al comer_ cio. El espíritu de iniciativa, necesario en el comercio, se_ aviene mal con tal compromiso sobre el conjunto del patrimo-- nio, solamente cuando esté seguro de poder conservar intacta_ la parte de patrimonio que reserva para su familia, sean cua-

les sean los riesgos y eventualidades de su profesión, es --- cuando no temerá desarrollar sus negocios el comerciante. Para eludir la regla general legal, constituirá una sociedad -- con personalidad moral y de la cual será el único miembro - - efectivo, por quedar reducidos los restantes socios con un -- fin ficticio; hará una aportación a esa sociedad de los úni-- cos bienes que quiera afectar a su empresa. Así, para la crea-- ción de una persona moral nueva, habrá separado de su patrimo-- nio otro diverso al primero, del cual será dueño de hecho, pe-- ro en derecho será el de la sociedad". 4

En el Derecho Privado Mexicano, el Código Civil, para el DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA MEXICANA EN MATERIA FEDERAL, establece en su Artículo 25 - quienes son personas morales, y en la Fracción III (tercera), manifiesta lo que son las sociedades civiles o mercantiles, y como éste inciso (1), únicamente versará sobre la persona moral en el Derecho Civil Mexicano, trataremos lo referente a - las Sociedades Civiles.

El Artículo 2688 del Código Civil, nos define el con-- trato de sociedad, y dice: "los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o esfuerzos para la realización de un

fin común, de carácter preponderantemente económico, pero sin constituir una especulación comercial". Por lo anterior debemos de considerar, la personal Moral en el Derecho Civil Mexicano, tiene como fin preponderante el realizar actos de carácter económico, la cual se encuentra regulada por sus mismas leyes, es decir; por los preceptos Legales del Código Civil.

Los requisitos necesarios para constituir una sociedad meramente civil, son de acuerdo con el Artículo 2693 los siguientes:

"I.- Los nombres y apellidos de los otorgantes que son capaces de obligarse (el Código Civil para el Distrito Federal, impone que pueden formar una sociedad dos o más personas, sin limitar el número de socios).

II.- La razón social (después de ésta se agregará la palabra de SOCIEDAD CIVIL).

III.- El objeto de la sociedad.

IV.- El importe del capital social y la aportación con que cada socio debe de contribuir".

Con estos requisitos la sociedad debe de constar por -

escrito e inscribirse en el Registro de Sociedades Civiles para así producir efectos contra terceros, según lo ordenan los Artículos 2690 y 2694 del Código Civil.

Los socios están obligados a cubrir el importe del capital con que se hayan obligado, salvo lo estipulado en el -- contrato, y los socios se hayan obligado a hacer una nueva - aportación para ensanchar los negocios sociales. Cuando el - aumento del capital sea acordado por la mayoría, los socios - inconformes se pueden retirar de la sociedad.

Los socios no pueden ceder sus derechos sin el consentimiento previo y unánime de los demás, y sin él tampoco pueden admitirse otros nuevos socios, salvo pacto en contrario - en uno y otro caso.

Ningún socio puede ser excluido de la sociedad sino - por acuerdo unánime de los demás socios y por las causas graves previstas en los estatutos. El socio excluido es responsa ble de las pérdidas que le correspondan.

La administración estará formada por uno o más socios, los demás socios no podrán contrariar ni entorpecer las gestiones de aquéllos. El nombramiento de los socios de la admi-

ministración, deberá de otorgarse en Escritura Pública, y so lo podrá revocarse, en caso de estar de acuerdo todos los socios o judicialmente se demuestre que se ha actuado con dolo, culpa o inhabilidad.

Los socios administradores, ejercerán las facultades - necesarias al giro y desarrollo de los negocios, pero necesitan autorización expresa de los demás socios:

I.- Para enajenar las cosas de la sociedad, si ésta no se ha constituido con ese objeto.

II.- Para empeñarlas, hipotecarlas o gravarlas, con -- cualquier otro derecho real.

III.- Para tomar capitales prestados.

Las facultades no concedidas a la administración, se-- rán ejercitadas por todos los socios, resolviéndose por mayoría de votos.

Los compromisos contraídos por los socios administradores en nombre de la sociedad, excediéndose de sus facultades, si no son ratificados por ésta, sólo obligan a la sociedad en razón del beneficio recibido.

Las obligaciones contraídas por la mayoría de los socios encargados de la administración, sin el consentimiento de la minoría o contra su voluntad expresa, serán válidas; pero quienes la hayan contraído serán personalmente responsables a la sociedad de los perjuicios causados.

Cuando la administración no se hubiere limitado a alguno de los socios, todos tendrán derecho a concurrir a la dirección y manejo de los negocios comunes. Las decisiones serán tomadas por la mayoría.

La sociedad civil se disuelve por las siguientes causas, según el artículo 2720 del Código Civil.

I.- Por consentimiento unánime de los socios:

II.- Por haberse cumplido el término prefijado en el contrato de la sociedad.

III.- Por la realización completa del fin social, o por haberse vuelto imposible la consecución del objeto de la sociedad.

IV.- Por la muerte o incapacidad de uno de los socios que tengan responsabilidad ilimitada por los compromisos sociales, salvo que en la escritura constitutiva se haya pactado que la sociedad continúe con los sobrevivientes o con los

herederos de aquél:

V.- Por la muerte del socio industrial, siempre que su industria haya dado nacimiento a la sociedad.

VI.- Por la renuncia de uno de los socios, cuando se trate de sociedades de duración indeterminada y los otros socios no deseen continuar asociados, siempre que esa renuncia no sea maliciosa ni extemporánea;

VII.- Por la resolución judicial;

Para que la disolución de la sociedad surta efectos -- contra terceros, es necesario hacerla constar en el Registro de Sociedades".

Una vez disuelta la sociedad, se pondrá inmediatamente en liquidación, la cual se practicará dentro de un plazo de seis meses, salvo pacto en contrario; cuando la sociedad se ponga en liquidación debe de agregarse a su nombre las palabras "en liquidación".

La liquidación debe hacerse por todos los socios, salvo se nombren liquidadores o ya estuvieren nombrados en la escritura social.

Si cubiertos los compromisos sociales y devueltos los aportes de los socios quedaren algunos bienes, se considera--

rán utilidades y se repartirán proporcionalmente.

Si al liquidarse la sociedad no quedaren bienes suficientes para cubrir los compromisos sociales y devolver sus aportes a los socios, el déficit se considerará pérdida y se repartirá entre los asociados en la parte proporcional.

2.- LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO MERCANTIL MEXICANO.

La sociedad mercantil es una Institución Jurídica Privada, y puede analizarse de diversas maneras: Según la primera, es un contrato el cual relacionado y ligado a varios socios, permite agrupar trabajo y capital para realizar una actividad que normalmente escapa a las posibilidades individuales. Según la segunda, permite crear una empresa con las aportaciones de los socios, cuya titularidad corresponde a la persona jurídica que de la sociedad nace y funcionalmente se destina a la consecución del objeto social. Según la tercera, -- la sociedad actúa de causa determinante del posterior nacimiento de una persona jurídica (Empresario Mercantil Colectivo) distinta a los socios, esta personalidad jurídica aparece cuando se cumplen dos requisitos esenciales (Otorgamiento en Esdritura Pública e Inscripción en el Registro Mercantil), y

finalmente la sociedad mercantil hace referencia a una compleja relación corporativa entre dos o más sujetos.

Del fenómeno asociativo nos interesa exclusivamente -- cuando se agrupan personas (Físicas o Jurídicas) para realizar una actividad económica lucrativa, con el fin de repartirse las ganancias obtenidas. Cuando así ocurre nace una base personal colectiva ligada por un contrato de sociedad, lo cual justifica como hemos visto, la atribución del estatuto de empresario mercantil (Colectivo o Social) a la persona jurídica que nace del contrato de sociedad si se respetan determinados requisitos legales.

Puede concluirse, pues, la sociedad mercantil es ----- "un contrato por el cual dos o más personas se obligan a poner una cantidad de dinero, bienes o industria para realizar una actividad económica, con el fin de obtener un lucro repartible entre todos ellos; asimismo las sociedades mercantiles están reguladas por el Código de Comercio en Vigor, donde se establece que de acuerdo a cada sociedad mercantil, éstas se regirán por el capítulo respectivo a las distintas clases de Sociedades establecidas por el Artículo Primero de la Ley General de Sociedades Mercantiles".⁵

La Ley General de Sociedades Mercantiles, manifiesta - en su Artículo 60.- Las sociedades se constituirán mediante - Escritura Pública, conteniendo los siguientes requisitos:

"I.- Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyan una sociedad;

II.- El objeto de la Sociedad;

III.- Su razón social o denominación;

IV.- Su duración;

V.- El importe del capital social;

VI.- La expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y el criterio seguido para su valorización.

Cuando el capital sea variable, así se expresará indicándose el mínimo que se fije.

VII.- El domicilio de la sociedad;

VIII.- La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores;

IX.- El nombramiento de los administradores y la designación de los que han de llevar la firma social;

X.- La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad.

XI.- El importe del fondo de la reserva;

XII.- Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente; y

XIII.- Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente".

Todos estos requisitos y los establecidos en la escritura sobre organización y funcionamiento de la sociedad, -- constituirán los estatutos de la misma.

Las sociedades mercantiles, para quedar legalmente -- constituidas y reconocidas, necesitan que su formación se haya elevado a Escritura Pública y ésta a la vez inscribirse en el Registro Mercantil".

Para determinar una mera diferencia de las sociedades_ mercantiles con las civiles, ya que ambas, en ocasiones se -- confunden entre sí, los legisladores hacen el siguiente análisis:

SOCIEDAD CIVIL CON FINALIDAD MERCANTIL.

"La hipótesis de una sociedad comercial con el fin civil está prevista y resuelta por nuestra legislación. El Ar--

título 2695 del Código Civil, establece: las sociedades de naturaleza civil que tomen forma de sociedades mercantiles, quedan sujetas al Código de Comercio. Claro, debemos de tomar -- las palabras del Código de Comercio en un sentido amplio; entender tal expresión como equivalente a las Leyes Mercantiles. He aquí lo que tales Leyes nos dicen: en primer lugar la Ley de Sociedades Mercantiles (Art. 4º) ordena, se reputarán mercantiles todas las sociedades que se constituyan en alguna -- de las formas reconocidas en el Artículo 1º de la Ley. Nótese, aún cuando sustancialmente coinciden, no son idénticos el precepto del Código y el de la Ley. El primero remite solamente al Código de Comercio para regular a las sociedades civiles -- que adopten una forma mercantil; esta regulación podrá ser, -- en el sentido de estar regidas en cuanto a la estructura y organización por las Leyes Mercantiles, sin que ello afecte el contenido mismo de la sociedad y sin que los actos realizados sean calificados de mercantiles. En cambio el Artículo 4º de la Ley de Sociedades Mercantiles da un paso más y establece, estas sociedades se reputarán mercantiles, es decir, se hace una asimilación absoluta entre sociedades civiles de forma -- mercantil y las sociedades mercantiles.

Lo dispuesto en este Artículo concuerda con el tercero

del Código de Comercio, que dice: Se reputan en derecho comerciantes... II.- Las sociedades constituidas con arreglo a - las Leyes Mercantiles... La estructura como ya indicamos, -- prepondera aquí absolutamente sobre el fin, y es la que determina la naturaleza de la sociedad, e incluso la existencia de un sujeto de derecho mercantil".⁸

- VIII -

- CITAS -

CAPITULO III

1.-	CITADO POR EDUARDO GARCIA MAYNES	INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DE- RECHO.	PAG. 288
2.-	CITADO POR EDUARDO GARCIA MAYNES.	OB.CIT.	PAG. 278
3.-	CITADO POR EDUARDO GARCIA MAYNES.	OB. CIT.	PAG. 277
4.-	HENRY Y LEON MAZEUD.	LECCIONES DE DERE- CHO CIVIL, VOL.II LOS SUJETOS DE DE- RECHO DE LAS PER- SONAS.	
5.-	MANUEL BROSETA PONT.	MANUAL DE DERECHO MERCANTIL.	PAG. 148
6.-	ROBERTO C. MANTILLA MOLINA.	DERECHO MERCANTIL	PAG. 175

INDICE DEL CUARTO CAPITULO

DIFERENCIAS JURIDICAS ENTRE EL SINDICATO
Y LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO PRIVADO.

	PAG.
A.- FINALIDADES DE LAS PERSONAS MORALES EN EL DERECHO PRIVADO.	70
B.- FINALIDADES DEL SINDICATO EN EL DERECHO COLECTIVO MEXICANO.	71
CITAS BIBLIOGRAFICAS.	X

CAPITULO IV

DIFERENCIAS JURIDICAS ENTRE EL SINDICATO
Y LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO PRIVADO

A.- FINALIDADES DE LAS PERSONAS MORALES EN EL
DERECHO PRIVADO.

De acuerdo a lo que hemos estudiado en el Capítulo anterior (III), en el sentido de que las Personas Morales Civiles, como las Personas Morales Mercantiles, nacen a través de Contratos de Sociedad que se celebran entre dos o más personas con un fin; el primero, se unen con fin preponderantemente económico; en el segundo, en cuanto a las Sociedades Mercantiles, tiene como finalidad exclusiva el realizar actos de comercio con carácter lucrativo; en ambas sociedades, sus socios sólo se unen para percibir en un momento dado una ganancia, misma que se va a agregar al patrimonio personal de cada socio.

Por ello se concluye, las Personas Morales en el Derecho Privado Mexicano, son sociedades cuyo único fin es el logro de beneficios, una ganancia pecuniaria o material, la cual

se agrega a la fortuna de los socios, lo mismo que individuos, con una actividad interesada a su beneficio, ya sea en la esfera Civil, ya sea en el campo Mercantil.

B.- FINALIDADES DEL SINDICATO EN EL DERECHO COLECTIVO MEXICANO.

De lo estudiado en Capítulos anteriores, se desprende, los Sindicatos en el Derecho Colectivo Mexicano del Trabajo, se encuentran constituidos con la única finalidad de buscar el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. La misma Ley prohíbe a los Sindicatos realizar actos de comerciantes con ánimo de lucro (Artículo 378), pues su función es meramente social.

Entre las finalidades más importantes de los Sindicatos, se encuentran las siguientes:

I.- Celebrar y firmar los Contratos Colectivos de Trabajo en representación de los trabajadores miembros del Sindicato con el patrón al que éstos presten sus servicios, según lo manifiesta el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Colectivo del Trabajo, tiene dos categorías, el Contrato Colectivo de Trabajo Simple y el Contrato -

Ley; haciendo una explicación somera de éstos, de la siguiente manera:

El Contrato Colectivo de Trabajo Simple.- Nuestra Ley Laboral, en el Artículo 386, define al Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios - Sindicatos Patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o - más empresas o establecimientos.

Una de las características de esta institución en nuestro medio; para el patrón es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo, cuando así lo demanda el Sindicato, representante de la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferen--tes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especiali--dades. En este caso el Contrato Colectivo se celebra con el - conjunto de los Sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o - en caso contrario con cada uno de los Sindicatos representativivos de las diferentes profesiones de los trabajadores respec--tivos.

Tiene mucha semejanza con lo que ocurre respecto de --

los contratos individuales; el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por obra determinada. Las dos primeras formas son las usuales, pues la última sólo tendría razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores por obra determinada.

"El Contrato Colectivo siempre debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, un ejemplar es conservado por cada una de las partes y el tercero se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la cual después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El Artículo 390 indica, el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

El Contrato Colectivo debe contener:

a).- La empresa o empresas y el Sindicato o Sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto como vimos, en una misma empresa pueden existir varios Contratos Colectivos celebrados con varios Sindicatos.

b).- Debe señalar la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación;

c).- Sus Cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas del trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones;

d).- Además de estas Cláusulas, es usual incluir otras muchas referentes a las prestaciones concedidas a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casa habitación o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quien los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el Sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación;

e).- También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes; igualmente se pondrá de acuerdo con el patrón para organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de ca

pacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, según lo establece la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo;

f).- Por último, es común incluir cláusulas relativas a grandes rasgos, a la forma de imponer sanciones y también_ en este punto se incluye, cuando exista, la cláusula de exclusión por separación, de cuya constitucionalidad ya nos ocupamos en el Capítulo II, inciso B, en Requisitos Formales para la constitución de los Sindicatos, en el subinciso VII". (1)

EL CONTRATO LEY.

El Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, dá la definición del Contrato-Ley, diciendo: "es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abar--quen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio_ nacional".

Dispone el Artículo 415 de la Ley, si un Contrato Co-

lectivo ha sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría del Contrato-Ley. Para ese efecto se debe presentar una solicitud por los Sindicatos de los trabajadores o por los patrones, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de Jurisdicción Local, la solicitud deberá dirigirse al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal. Es necesario que los Sindicatos de los trabajadores o patrones comprueben tener la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, en una rama de la industria, o en una o varias zonas económicas, en una o varias Entidades Federativas".

"Una vez comprobado el requisito de la mayoría se hará la publicación de la solicitud respectiva en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y, en ambos casos, se fijará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones. Si no se registra este supuesto, el Presidente de la República o el Go--

bernador del Estado, declarará obligatorio el Contrato-Ley para la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos existentes o se establezcan en el futuro de la Entidad o Entidades Federativas y en la zona o zonas que abarquen o en todo el territorio nacional.

Para el caso de formularse oposiciones, la Ley dispone que trabajadores o patronos dispondrán del término de quince días para presentar por escrito sus observaciones acompañadas de las pruebas que las justifiquen. El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley.

El Contrato-Ley, producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

En cuanto a la administración, la Ley establece (Art. 418), en cada empresa, la administración del Contrato-Ley corresponderá al Sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la

Administración".²

2.- OTRA FINALIDAD DEL SINDICATO, ES LA DE SOLICITAR LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

En el Artículo 397 de la Ley se dispone, el Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, por obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 399.

La Ley dispone: la revisión se hará cuando lo soliciten, el Sindicato de Trabajadores o el Patrón, cuando se trate de un Contrato Colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón, pues si fuesen varios los sindicatos de los trabajadores o varios patronos, se necesitará el 51% de la totalidad de los miembros del Sindicato o de los patronos que tengan a su servicio ese 51%. Aún cuando parezca redundante, consideramos conveniente recalcar el hecho de que, a pesar de los intentos, en el pasado, hechos por algunos sindicatos para negar el derecho de los patronos a solicitar la revisión del Contrato Colectivo, la nueva Ley Federal del Trabajo reprodujo, en esencia, las disposiciones contenidas en el Artículo 56 de la Ley anterior, respetando, como era antur, el

derecho de los patronos, lo mismo el de los trabajadores, para solicitar la revisión del Contrato Colectivo, lo cual es lógico si consideramos las características de este acuerdo de incluir las normas necesarias para armonizar sus relaciones.

En este caso, no puede hablarse de que los obreros --- obtengan una conquista al impedir a los patronos ejercitar -- un derecho, pues violentar los textos legales e impedir se -- ejercite el fundamental derecho de petición, es actuar con -- menosprecio de la Ley y contra los principios básicos de nuestro régimen democrático.

La forma de plantear la revisión del Contrato Colectivo se especifica en la Ley, señalando a quien vaya a solicitar la revisión, deberá hacerlo, por lo menos, sesenta días -- antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si no es mayor de dos años o del transcurso de dos -- años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o, -- aún siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El punto de partida para computar ese término -- es el de la fecha establecida en el propio contrato, o en su defecto, la fecha de su depósito.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los -

plazos antes señalados o si los trabajadores no ejercitaron el derecho de huelga, el contrato colectivo, según lo dispuesto en el Artículo 400 de la Ley, se prorrogará por un período -- igual al de su duración o continuará por tiempo indetermina-- do.

La revisión del Contrato-Ley, y de acuerdo a los Artículos 419 y 420 de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho a solicitarla, los sindicatos de trabajadores o patronos, representantes de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria o en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o todo el territorio nacional. Dicha solicitud deberá de presentarse al Secretario de Trabajo y Previsión Social si se trata de un -- Contrato-Ley de carácter federal, o al Gobernador del Estado, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de un contrato-ley de carácter local. En todo caso deberá de presentarse por lo menos noventa días antes del vencimiento-- del Contrato-Ley. Cuando la autoridad reciba la solicitud mencionada deberá verificar el requisito de la mayoría y, en caso afirmativo, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención, siguiendo un procedi

miento análogo al empleado para la formulación del propio Contrato-Ley. Puede ocurrir que en esta convención los trabajadores y patronos lleguen a un convenio, en cuyo caso la autoridad federal o local, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, según sea el caso. Tales reformas surtirán efectos a partir del día de la publicación, a menos que en el propio convenio se establezca fecha distinta, en caso de no llegar a un arreglo, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga y si tal cosa no ocurre el Contrato-Ley terminará. También termina dicho contrato por mutuo consentimiento de las partes. En cambio si ninguna de las partes solicita la revisión o no ejerce el derecho de huelga y si tal cosa no ocurre el Contrato-Ley terminará. También termina dicho contrato por mutuo consentimiento de las partes. En cambio si ninguna de las partes solicita la revisión o no ejerce el derecho de huelga, el Contrato-Ley se prorrogará por un período igual al fijado para su duración.

3.- OTRA FINALIDAD DEL SINDICATO, ES EL DE EJERCER EL DERECHO DE HUELGA.

La huelga primeramente se reglamenta en la Constitución Política del país en la Fracción XVIII del Artículo 123,

Apartado "A" y después en la Ley Federal del Trabajo, se estableció y reglamentó el Derecho de Huelga, siendo por ello interesante iniciar con la definición de huelga dada por el Artículo 440 de la Nueva Ley Federal del Trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Así, el Artículo 449, indica, "la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y pres-tándoles el auxilio que necesiten para suspender su trabajo".

La huelga debe de tener por objeto según el Artículo - 450 (Requisitos Esenciales):

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derecho del trabajo con los del capital.

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Tercero del Título Séptimo.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su

vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

V.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VI.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis.

Después de haber señalado los objetivos que conforme a la Ley puede perseguir la huelga, sintetizaré brevemente la serie de pasos que deben darse hasta concluir el movimiento:

En primer lugar, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento voten la huelga. Expresamente exige éste requisito la Fracción II del Artículo 451 de la Ley, estableciéndose asimismo que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que estable el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Ordena el Legislador en el Artículo 462, no se computarán los votos de los trabajadores de con

fianza ni de los trabajadores en general quienes hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga. En cambio serán considerados como trabajadores de la empresa quienes hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del citado escrito de emplazamiento. La razón es obvia, se trata de evitar cualquier maniobra patronal tendiente a destruir el movimiento de huelga pues si en algún caso dado vota por la huelga una mayoría muy estrecha de trabajadores, sería fácil para el patrón, dar por terminados los contratos laborales de algún grupo de trabajadores o bien, no existiendo la cláusula de exclusión por admisión, contratar nuevos trabajadores desafectados a la huelga, para reducir a la minoría al grupo de empleados, pues al realizarse los recuentos se llegaría a la conclusión de que no había sido votada la huelga por una mayoría de trabajadores.

Votada la huelga por los trabajadores, como paso siguiente debe de formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en donde se enuncie que de no acceder a ellas, irán los trabajadores a huelga en un plazo no menor de diez días.

El conducto para hacer llegar a manos del patrón este pliego de peticiones, es la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuyo Presidente tiene la absoluta responsabilidad de hacerlos llegar a las manos del patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. De hecho, se acostumbra dirigir un escrito a la Autoridad Laboral, juntamente con el pliego original de peticiones, para que el patrón reciba tanto una copia del escrito dirigido a la Junta, como el referido Pliego en donde se anuncia el propósito de ir a la huelga.

Cuando se trate de celebración o revisión del Contrato Colectivo, es necesario acompañar un ejemplar del proyecto del Contrato respectivo, y el patrón decida si lo acepta o no. El medio por el cual el Presidente de la Junta lo hace llegar a las manos del patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes, el cual se realiza por conducto de un actuario del referido Tribunal y, aunque la Ley no lo especifica, debe seguirse el procedimiento de las Notificaciones Personales, con la sola modificación de que en ningún caso deben de transcurrir más de veinticuatro horas para llevarla a cabo.

Si en el lugar donde radica la empresa o establecimien

to no hay Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad de Trabajo más próxima o a la Política de mayor jerarquía -- del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

Estas autoridades harán la notificación y, dentro de - las veinticuatro horas siguientes, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La notificación tiene una importancia extraordinaria - dentro del procedimiento de la huelga. Desde ese momento empieza a correr el plazo para el movimiento y la Notificación produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Recibido el Pliego de Peticiones por el patrón, dará - éste respuesta por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si - acepta o no las peticiones formuladas por los trabajadores.

Durante el período de pre-huelga, la Ley asigna a la - Junta de Conciliación y Arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin formular declaración alguna que prejuzgue la existencia o inexistencia, justifica--

ción o injustificación de la huelga.

La asistencia a las Juntas de Avenimiento es obligatoria, obreros y patronos concurren para cumplir con el requisito legal; pero sin el ánimo de llegar allí a un entendimiento; es obligatorio la asistencia, pues si los obreros no comparecen, no correrá el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, y si el patrón o sus representantes se -- niegan a concurrir el Presidente de la Junta puede hacer uso_ de los medios de apremio que la Ley señala, puede imponérsele una multa, y, si persiste en su rebeldía, puede hacer uso de_ la fuerza pública para su presentación al local del Tribunal.

En una Junta Especial se procede a requerir a las partes, patrón y trabajadores, para presentar su proposición -- respecto del personal de emergencia que seguirá laborando durante el período de huelga, para evitar que suspendan aquellas labores que pudieren perjudicar gravemente la seguridad_ y conservación de los locales, maquinaria y materias primas - o la reanudación de los trabajos. Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta si es necesario, solicitará el auxi-- lio de la fuerza pública para que tales servicios se presten.

Si llegado el día y hora señalados para la huelga y -- no existe un acuerdo entre trabajadores y patrones, el resultado debe ser llevar a cabo dicho movimiento y los trabajadores abandonarán el lugar del trabajo. Sin embargo es necesario que el patrón y alguno de sus representantes y empleados de confianza acudan al centro del trabajo, donde se encuentren los archivos y documentos, que puedan servirles en el curso del conflicto. También es indispensable entrar el local, el tesorero o cajero y los pagadores, quienes habrán de cubrir sus salarios al personal de emergencia.

En caso de huelga para obtener la celebración o revisión del Contrato-Ley existe la variante de que el plazo entre la fecha de presentación del emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el día y la hora de suspender las labores, deberá ser treinta días o más.

4.- OTRA FINALIDAD DEL SINDICATO, es la de representar 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, según

lo establece el Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior, podemos afirmar, las finalidades y objetivos de las personas jurídicas colectivas del Derecho Privado, Civil y Mercantil, por una parte, y los de los sindicatos o asociaciones profesionales del Derecho Colectivo de Trabajo, por la otra, son radicalmente distintos; pues mientras las sociedades civiles y mercantiles persiguen la obtención de beneficios pecuniarios en el patrimonio común e individual de los asociados, los sindicatos, como personas jurídicas colectivas sociales o de Derecho Social, buscan a través del ejercicio de las acciones y derechos comentados, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos de sus agremiados, principalmente en el ámbito vital y dinámico de los derechos de la clase social a la cual pertenecen, procurando armonizar y equilibrar al trabajo y al capital y llegar a la obtención de la Justicia Social.

- X -

- CITAS-

CAPITULO IV

- | | | | |
|-----|-------------------|-------------------------------------|-----------------|
| 1.- | EUQUERIO GUERRERO | MANUAL DEI. DERECHO
DEL TRABAJO. | PAG.302,303,304 |
| 2.- | EUQUERIO GUERRERO | OB. CIT. | PAG.319 |

C O N C L U S I O N E S

- 1a.- Tanto en el Derecho de Reunión como en el de Asociación, los individuos se reúnen en forma transitoria para realizar un fin común.
- 2a.- El Derecho de Coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.
- 3a.- El Derecho de Asociación Profesional constituye la garantía social que permite a los trabajadores o patrones coaligarse en forma permanente para conseguir los objetivos inherentes a los particulares intereses de cada una de estas clases sociales.
- 4a.- La Persona Moral en el Derecho Civil, es un contrato por el cual los socios se obligan mutuamente a unir sus esfuerzos para realizar un fin común de carácter preponderantemente económico.
- 5a.- La Persona Moral en el Derecho Mercantil, es un contrato por el cual los socios se unen para realizar una actividad económica con el fin de obtener un lucro repercutible entre todos ellos.

- 6a.- El Sindicato encuentra su razón de ser en la lucha de la clase social trabajadora, para discutir en igualdad de condiciones con el patrón, las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la -- contratación colectiva y del ejercicio del derecho de huelga .
- 7a.- El Sindicato es la Asociación Profesional de Trabajadores o Patronos, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- 8a.- Las finalidades del Sindicato son única y exclusivamente las del estudio, mejoramiento y defensa de los in--tereses respectivos de sus miembros, teniendo estrictamente prohibido ejercer la profesión de comerciantes - con ánimo de lucro.
- 9a.- Las finalidades de la Persona Moral en el Derecho Privado son exclusivamente de carácter preponderantemente económico y de actividades de comercio con carácter lucrativo.
- 10a.- Al Sindicato de acuerdo a sus antecedentes y finalidades no se le debe de considerar en ningún momento como Persona Moral.

11a.- El Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo se debe modificar en cuanto a que el Sindicato es una Persona Moral.

12a.- El Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo debe considerar al Sindicato como Personal Social.

13a.- El Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo debe de reformarse, para quedar como sigue:

Art. 374.- Los Sindicatos legalmente constituídos son Personas Sociales 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.

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

- 1.- MARIO DE LA CUEVA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA, MEX. 1966. TOMO II.
- 2.- NESTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA; 2a. EDICION, - TOMO III.
- 3.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 4.- ALBERTO TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. EDITORIAL ----- PORRUA., MEXICO., 1a. EDICION, TOMO II.
- 5.- ANTONIO BUENROSTRO _ CISNEROS. LA SINDICALIZACION EN LA -- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SOCIEDAD MEXICANA DE GEOGRAFIA Y ESTADISTICA, MEX. - 1974.
- 6.- ALBERTO TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, MEX.1970.
- 7.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL.
- 8.- RAFAEL ROJINA VILLEGAS. LAS DISTINTAS RAMAS DEL DERECHO PUBLICO Y PRIVADO. EDITORIAL PORRUA, 2a. EDICION.
- 9.- MANUEL ALONSO. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL ARIEL, 5a. EDICION.
- 10.- EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, MEX. - 1977, 9a. EDICION.

- 11.- EDUARDO GARCIA MAYNES. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1977. 27a. EDICION.
- 12.- HENRY Y LEON MAZEAD. LECCIONES DE DERECHO CIVIL, VOL. II. LOS SUJETOS DE DERECHO DE LAS PERSONAS. EDITORIAL JURIDICA EUROPA-AMERICANAS.
- 13.- MANUEL BROSETA PONT. MANUAL DEL DERECHO MERCANTIL, EDITORIAL TECNOS, MADRID, 2a. EDICION, 1974.
- 14.- CODIGO DE COMERCIO Y LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES.
- 15.- ROBERTO C. MANTILLA - DERECHO MERCANTIL. EDITORIAL MOLINA. PORRUA, MEXICO, 1968. 10a. - EDICION.
- 16.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 17.- IGNACIO GALINDO GARFIAS. DERECHO CIVIL. EDITORIAL PORRUA, MEXICO. 1976, 2a. - EDICION.

INDICE GENERAL

"EL SINDICATO COMO PERSONAL SOCIAL EN EL
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO MEXICANO"

	PAG.
INDICE DEL PRIMER CAPITULO	1
CAPITULO I.- NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO.	
A.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO.	1
1).- Derecho de Reunión	1
2).- Derecho de Asociación.	4
3).- Derecho de Coalición.	7
4).- Derecho de Asociación Profesional.	9
B.- EL SINDICATO EN EL PERIODO PRECONSTITUCIONAL MEXICANO.	11
1).- Etapa Porfirista.	11
2).- Huelgas de Cananea y Río Blanco.	13
C.- EL SINDICATO EN LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1916-1917.	21
1).- Su Desarrollo en el Diario de Debates del Congreso Constituyente de Querétaro de - 1916-1917.	21
2).- La Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, hoy Apartado A).	26

	PAG.
D.- CAPACIDAD JURIDICA DEL SINDICATO DENTRO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	26
1).- Clasificación Tripartita del Derecho.	26
2).- El Derecho del Trabajo Integrante del Derecho Social.	31
3).- Derecho Individual y Colectivo del -- Trabajo.	34
4).- Capacidad y Finalidades Jurídicos del Sindicato en el Derecho Colectivo del Trabajo.	35
CITAS BIBLIOGRAFICAS.	III
CAPITULO II.- REGIMEN JURIDICO LEGAL DE LOS SINDICATOS.	
INDICE DEL CAPITULO	V
A.- CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.	38
1).- Requisitos Esenciales para su Constitución: Asociación de Trabajadores o Patrones.	38
2).- Constituído para el Estudio, Mejora-- miento y Defensa de sus respectivos - intereses.	41
B.- REQUISITOS FORMALES PARA SU CONSTITUCION.	41
C.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.	48
D.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.	49
CITAS BIBLIOGRAFICAS.	VI

CAPITULO III.- LA PERSONA MORAL.

INDICE DEL CAPITULO.	VII
A.- TEORIAS JURIDICAS SOBRE LA PERSONA MORAL.	52
1).- Teoría de Francisco Ferrera.	52
2).- Teoría de Savigny.	53
3).- Teoría de Otto Gierke.	54
B.- LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO PRIVADO - MEXICANO.	55
1).- La Persona Moral en el Derecho Privado - Mexicano.	55
2).- La Persona Moral en el Derecho Mercantil Mexicano.	64
CITAS BIBLIOGRAFICAS.	VIII
CAPITULO IV.- DIFERENCIAS JURIDICAS ENTRE EL SINDICATO Y LA PERSONA MORAL EN EL DERECHO PRIVADO.	
INDICE DEL CAPITULO	IX
A.- FINALIDADES DE LAS PERSONAS MORALES EN EL DERECHO PRIVADO.	70
B.- FINALIDADES DEL SINDICATO EN EL DERECHO COLECTIVO MEXICANO.	71
CITAS BIBLIOGRAFICAS	X
CONCLUSIONES	90
BIBLIOGRAFIA	XI