



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**ARAGÓN**

**“ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGISTRO  
SINDICAL”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**ANDROSS JOSUÉ VALVERDE QUINTANA**

**ASESOR:**

**LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

m340129

**MÉXICO**

**NOVIEMBRE 200**

**5**

## AGRADECIMIENTOS

**A Dios**, por que sin tu voluntad  
no se mueve una sola hoja.

**A mis padres**  
**Arturo Valverde Martínez y Rosa**  
**María Quintana Durán:**

Gracias a los dos hoy tengo vida,  
salud, amor, educación, libertad,  
juicio para distinguir entre el bien y el  
mal y lo mas importante; una familia  
unida en las buenas y en las malas,  
que me ha dado siempre lo mejor de  
lo mejor.

A ustedes, todo mi respeto, cariño y  
admiración...

**A mis hermanos**  
**Marguis, Christopher y Perzy:**

Gracias por compartir conmigo los  
momentos más alegres de nuestras  
vidas, por ayudarme a ser mejor  
persona y ser siempre mis más  
grandes amigos y confidentes...

**A mis abuelos, tíos y primos**

Por todo el apoyo moral que he  
recibido siempre de ustedes, por sus  
críticas sanas y constructivas.

**A mi novia**  
**Julieta Mora Flores:**

Gracias por ser esa persona tan  
especial que impulsa mis pasos hacia  
enfrente y arriba...

**A mis mejores amigos**

**Karla Karina, Julián, Bere, Iván,  
Noé, Nora, Toño, Karla, Haydé y  
Mireya:**

Por todas las cosas que hicieron de nuestra estadía en la Universidad más agradables de lo que ya eran, por su inigualable fraternalismo y su desinteresado afecto y respeto...

**A mi asesora**

**Lic. Martha Rodríguez Ortiz:**

Gracias por haber sido una excelente guía para la realización de este trabajo de investigación.

**A la Universidad Nacional  
Autónoma de México**

Gracias por permitirme formar profesionalmente en tus aulas, con tus profesores y por acrecentar en todos tus estudiantes el espíritu para que pueda hablar por nuestra raza...

# ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGISTRO SINDICAL

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>I</b>
<b>CAPITULO 1 MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES</b>	
1.1 Derecho Colectivo del Trabajo	1
1.2 Coalición	6
1.3 Asociación	8
1.4 Asociaciones Profesional	11
1.4.1 Sindicato	14
1.4.2 Federación	18
1.4.3 Confederación	19
1.5 Autoridad	20
1.5.1 Autoridad administrativa	23
1.6 Registro	24
1.7 Registro Público	26
1.8 Publicidad	27
1.9 Libertad	28
<b>CAPITULO 2 MARCO HISTÓRICO DE LOS SINDICATOS</b>	
2.1 Antecedentes del Sindicato	31
2.1.1 Grecia	31
2.1.2 Roma	33
2.1.3 Alemania	34
2.1.4 Edad Media	35
2.2 Etapa de Prohibición Absoluta	38
2.2.1 Revolución Industrial	38
2.2.2 Edicto Turgot	39
2.2.3 Ley Chapellier	40
2.2.4 Código civil francés de 1804	41
2.2.5 Código penal francés de 1810	41
2.3 Etapa de Tolerancia	42
2.3.1 Ley Inglesa de Francis Place	42
2.3.2 Manifiesto Comunista	43
2.3.3 La Revolución Francesa	47

2.4 Etapa de Reglamentación	47
2.5 El Sindicato en México	49
2.6 Antecedentes Históricos del Registro Sindical	53
<b>CAPITULO 3 MARCO LEGAL. EXÉGESIS JURÍDICA</b>	
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	56
3.2 Tratados Internacionales	59
3.3 Ley Federal del Trabajo	63
3.3.1 Constitución del Sindicato	64
3.3.1.1 Requisitos para constituir un Sindicato	65
3.3.1.1.1 Requisitos de fondo	65
3.3.1.1.2 Requisitos de forma o formales	68
3.3.2 Registro del Sindicato	73
3.3.2.1 Requisitos Declarativos o Publicitarios del Sindicato	73
3.3.2.2 Constancia de registro	77
3.3.2.3 La Toma de Nota	78
3.3.2.4 Negativa del Registro	79
3.3.2.5 Registro Automático	80
3.3.2.6 Cancelación del Registro	81
3.3.3 Tipos de sindicatos de trabajadores	81
3.3.3.1 Gremiales	82
3.3.3.2 De empresa	82
3.3.3.3 De industria	83
3.3.3.4 Nacionales de Industria	83
3.3.3.5 De oficios varios	83
<b>CAPITULO 4 LA LIBERTAD DE CONSTITUIR SINDICATOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA AUTORIDAD PÚBLICA</b>	
4.1 Factores que generan la negativa del Registro Sindical	86
4.1.1 Factores Legales	86
4.1.2 La Intervención de la Autoridad Pública en la Constitución y Registro de los Sindicatos	90
4.2 Reforma a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 357, 366, 367, 368 y 369	97
4.3 La creación de un Registro Público de Asociaciones Profesionales con fines únicamente de publicidad	101
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>108</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>112</b>



## INTRODUCCION

La asociación es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Está considerada tanto una garantía social como una individual y es así por que para formarse, cada una de las personas que la compone debe primero tomar individualmente la decisión de formar parte de ella o no y ya una vez que se ha asociado con otros individuos esta adquiere una nueva personalidad, lo que significa que tiene vida jurídica propia y por tanto es titular de derechos y obligaciones. Por otra parte el Estado debe garantizar que este derecho va a ser respetado frente a todos los individuos e incluso frente al mismo Estado.

Además es una garantía general que engloba a todo tipo de grupos, incluida la libertad de formar sindicatos, garantía específica que le otorga a los trabajadores y a los patrones la facultad para defender sus respectivos intereses.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la importancia de los derechos de los trabajadores para formar sindicatos, principalmente el de constituirlos sin necesidad de autorización previa.

Analizaremos los conceptos que tienen relación con el registro sindical, lo cual nos facilitará el entendimiento de la problemática y su solución así como el origen de las asociaciones de trabajadores, y las cuestiones relativas al trabajo de las primeras civilizaciones, incluyendo sus diversas formas de organización hasta la manera en la que han evolucionado desde la época de prohibición absoluta hasta llegar a la época de reglamentación para convertirse en organizaciones sindicales poderosas en los Estados, a la vez de una pequeña reseña histórica de cómo y cuando nació el registro de los sindicatos.

Por otro lado haremos un análisis jurídico sobre el Sindicato, observando los requisitos para constituirlo, los requisitos para registrarlo, y su personalidad jurídica, para finalmente aportar una propuesta que fortalezca aunque sea un poco la Libertad Sindical.

## MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

El Derecho es un conjunto de disposiciones creadas por el hombre, cuyo objeto es regular la conducta material de los individuos que integran una determinada sociedad y éstas normas se instituyen para beneficio de la misma.

Las conductas que se manifiestan mediante relaciones de trabajo son objeto no solamente de estudio sino también de regulación, sin embargo, para asegurar su eficacia y permanencia es necesario observar los derechos tanto de trabajadores como de patrones, para así procurar equilibrio en dichas relaciones y, como resultado de lo anterior, se logren cambios significativos dentro de una nación.

El registro de los sindicatos es un tema que ingresa dentro de este orden, por lo que para lograr una mejor comprensión del presente análisis, en este capítulo se señalarán cuales son los conceptos mas importantes relacionados, de entre los cuales destacan:

### 1.1 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Mario de la Cueva define al Derecho Colectivo del Trabajo como una serie de: "Principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo"<sup>1</sup>.

Guillermo Cabanellas nos dice que: "Es aquél que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o

---

<sup>1</sup> Supra. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 9ª edición. Ed. Porrúa, México, 1998, p.211

fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”<sup>2</sup>.

De Buen se refiere a él como: “El capítulo del Derecho del Trabajo que establece los causes institucionales de la lucha de clases”<sup>3</sup>.

Santos Azuela quien lo denomina derecho sindical debido a su origen, dice que: “Suele entenderse como el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicos que regulan la formación y la vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones”<sup>4</sup>.

De las anteriores definiciones se desprende que lo más relevante para los autores en el contenido de la definición de Derecho Colectivo del Trabajo es:

a) La unidad que existe entre trabajadores y por otro lado entre patrones, ambos para organizarse en asociaciones.

b) Los principios y la normatividad, que señalaran los derechos y las obligaciones de las partes para la formación y vida de las asociaciones profesionales que lleguen a constituir.

c) La institucionalidad, que garantizará el cumplimiento de lo establecido por las partes, así como por las mismas normas del trabajo.

Lo anterior quiere decir que el derecho colectivo del trabajo esta integrado por:

A) Un conjunto de normas jurídicas, son aquéllas disposiciones contenidas en una Ley, sea la Constitución Política, los Tratados Internacionales ratificados por el Senado y las Leyes Federales o Locales, cuyas características principales son: 1) bilateralidad, es decir, concede derechos e

---

<sup>2</sup> Supra. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III, 21ª ed. Ed. Heliasta, Argentina. 1989, p.111

<sup>3</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 17ª ed. Ed. Porrúa, México. 2003, p.590

<sup>4</sup> Supra. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1993, p.2

impone obligaciones para los trabajadores y patrones; 2) heterónomas, resultado de la aprobación y entrada en vigor de una ley emitida por el Congreso de la Unión, la cual debe ser acatada por las partes, aquí cabe hacer un paréntesis para el caso de los contratos colectivos y los sindicatos, los cuales tienen el carácter de autónomos, es decir, se rigen por lo dispuesto en sus cláusulas y estatutos respectivamente; 3) coercibles, para el caso de incumplimiento, el gobierno a través de las autoridades competentes puede obligar a las partes a su exacta observancia, y; 4) exteriores, al derecho no le interesa lo que puedan llegar a pensar las partes una de la otra o de la ley, sino los actos que materialicen y sus consecuencias derivadas.

B) Las instituciones jurídicas son órganos creados para satisfacer necesidades públicas, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, Las Juntas de Conciliación, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la figura jurídica Sindicato, el Contrato Colectivo, la Huelga, etc.

C) Los principios; que son proposiciones cuya verdad se admite sin pruebas y que es necesaria para servir de base en posteriores razonamientos, como los de libertad sindical, la autonomía sindical, etc.

Todos los puntos anteriores deben ser un instrumento eficaz para asegurar un equilibrio en las relaciones de producción y con ello atemperar la explotación de los trabajadores, mejorar sus condiciones generales de trabajo y asegurar un mejor futuro tanto para las empresas, como para los trabajadores y sus familias a través del respeto por el trabajo.

Consideramos que el Derecho Colectivo del Trabajo es: Un medio sistemático legal cuyo objetivo es conseguir el equilibrio entre trabajadores, patrones y gobierno en las cuestiones que se refieren a las relaciones del trabajo y tiene como fin alcanzar la justicia social.

## Origen y actualidad

El destino del hombre siempre ha sido acompañado de diversos factores, como son: económicos, políticos, jurídicos y sociales. En el siglo XVIII, cuando los medios de producción comenzaron a industrializarse cambió la forma en que se generaba la riqueza, también la manera de distribuirla.

Producto de lo anterior, se bifurca la sociedad en dos clases sociales completamente antagónicas, pero también indisociables.

Por un lado, la burguesía, formada por un reducido núcleo de personas poderosas que concentraban el poder económico, controlaban el parlamento para ser directamente beneficiarios de las leyes, que establecieron la propiedad privada como un derecho natural, sobre la cual no tenía derecho a interponerse la clase trabajadora. Claro ejemplo de ello lo constituye la Ley Chapelier que prohibió las instituciones de Derecho Colectivo del Trabajo y el Código Penal Francés, el cual castigó con injusta crueldad a la Coalición y la Huelga.

En el otro extremo encontramos a la clase proletaria, integrada por una creciente mayoría de personas, quienes prestaban sus servicios a la clase burguesa y no percibían los recursos económicos suficientes para satisfacer sus necesidades más elementales y las de sus familias. Cuando esta clase comienza a unirse pueden hacer frente a sus desventajas, es por eso que les fueron legalmente prohibidas sus formas de organización, por lo que tuvieron que pelear incluso dentro de la clandestinidad contra la clase dominante para hacer efectivos sus derechos de clase.

El Derecho Colectivo del Trabajo se comenzó a gestar a partir del hecho de la lucha de estas clases. Es resultado de la unión y organización de la clase trabajadora; de su imperante necesidad para que fueran reconocidas por parte del Estado sus formas de organización, así como sus métodos institucionalizados de lucha para mejorar sus condiciones de vida.

Actualmente el derecho Colectivo del Trabajo ha alcanzado enormes progresos y se desdobra en varios principios e instituciones: "La libertad de coalición fluye hacia la asociación profesional y la huelga. Aquélla es la unión organizada permanente de los trabajadores, en tanto que la huelga es el procedimiento que permite obligar a los patrones a aceptar una relación equitativa de las relaciones de trabajo; y el contrato colectivo plasma dicha regulación"<sup>5</sup>.

### **Contenido y fines que persigue**

Néstor de Buen considera que "El contenido del Derecho Colectivo del Trabajo es variable de acuerdo a las circunstancias. Fundamentalmente depende de la política social que se observe en cada Estado"<sup>6</sup>.

Nuestro sistema jurídico no solamente contempla aquéllas instituciones que benefician al trabajador, además contiene las que benefician a la clase patronal. Las instituciones que contiene el Derecho Colectivo del Trabajo en nuestro sistema jurídico mexicano son:

1. El derecho de Asociación Profesional, que es la parte del Derecho Colectivo en donde se encuadrará la investigación a desarrollarse.
2. El Contrato Colectivo de Trabajo
3. El derecho a la Huelga
4. El Reglamento Interior de Trabajo
5. El Paro patronal

Los fines del Derecho Colectivo del Trabajo en México son, de acuerdo con De Buen fundamentalmente tres: "La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista: el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones

---

<sup>5</sup> De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 215

<sup>6</sup> Supra. Op. Cit. p. 574

fundamentales del Derecho Colectivo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga<sup>7</sup>. Lo anterior significa la búsqueda de la Justicia Social privilegiando la vía institucional.

Lo anterior nos conduce, después de haber señalado la idea general de Derecho Colectivo del Trabajo, a ir particularizando sobre **el derecho de Asociación Profesional**, que como ya dijimos, es la parte del Derecho Colectivo en la cual se ajusta nuestro tema de tesis, por lo que se expondrán sus conceptos, así como las bases a que deben estar sujetos:

## 1.2 COALICIÓN

La palabra coalición en su aspecto gramatical deriva del latín *coalitium*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión<sup>8</sup>.

En Derecho del trabajo es definida como el: "Acuerdo entre un grupo de trabajadores o empresarios para realizar un conflicto colectivo..."<sup>9</sup>.

La definición que da el tratadista francés Paul Pic: "La acción concentrada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses, es considerado el precedente de la ley de 1931 y de la vigente"<sup>10</sup>.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo 355 establece que la:

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

De las definiciones citadas se desprende que su definición gramatical equivale a confederación, liga o unión, mientras que su definición jurídica la

---

<sup>7</sup>Supra. Op. Cit pp.580 y 581

<sup>8</sup> Diccionario de la Real Academia Española. p. 98

<sup>9</sup> Garrone, José Alberto. *Diccionario Jurídico Abeledo Perrot* p.385

<sup>10</sup> Pic, Paul. Citado por *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1985. p.113

establece como un acuerdo temporal, lo que crea un poco de controversia en el sentido de ser una unión o un pacto colectivo, por lo que en los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, previendo esta situación, la considera como sinónimos.

Sus características son las siguientes:

a) Se forma por la unión de trabajadores o patrones, es decir, que solamente los trabajadores o los patrones pueden unirse para formar este tipo de asociaciones, lo que la convierte en un derecho de clase.

b) Esta unión se manifiesta a través de un acuerdo con carácter temporal, es decir, una vez que se consiga el objetivo, como el estallamiento de una huelga; que se cumplan sus peticiones; crear un sindicato; o que se demuestre claramente la negativa de lograr su planteamiento, esta debe terminar para dar paso a la creación de una asociación profesional.

c) Su objetivo es defender los intereses en común. No busca el interés particular de alguno de sus miembros, sino el bienestar de todo el grupo.

### **Origen y actualidad**

La coalición fue evolucionando, nació de una manera circunstancial cuando los trabajadores no tenían aún una verdadera conciencia de clase, sino que estos se agrupaban improvisadamente, resultado de las grandes necesidades que trajo consigo la producción e intercambio de bienes, pero en la actualidad, estas son consideradas uniones permanentes, grandes grupos organizados en asociaciones profesionales reconocidas por el Estado, cuyo fin es la defensa permanente de los intereses del grupo de trabajadores, es decir, de todo el gremio.

### **Diferencias con el sindicato**

Cavazos Flores nos menciona las diferencias:

“La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos. El sindicato es permanente, requiere de registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patronos, por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo del trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de Huelga”<sup>11</sup>.

En el siguiente cuadro se observan claramente las diferencias entre una Coalición y un Sindicato.

<b>Coalición</b>	<b>Sindicato</b>
Duración temporal	Duración permanente
No requiere registro	Requiere registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Local y en los casos de competencia federal ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
Se forma con dos o mas trabajadores	Se requieren mínimo veinte trabajadores
No puede celebrar contrato colectivo	Son titulares de contrato colectivo
Es para la defensa de intereses comunes	Se crea para el estudio y mejoramiento de intereses comunes

### 1.3 Asociación

Las asociaciones son: “Entidades constituidas por la reunión de un número determinado de personas que tiene un fin común, que no es de lucro”<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Supra, 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8ª ed. Ed. Trillas, México, 1994, p.p. 228 y 229

<sup>12</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet. Tomo I, 2ª ed. Ed. Cumbre, México, 1979, p.332

También es definida como la: "Agrupación de personas dotada de personalidad jurídica, para alcanzar un fin común"<sup>13</sup>.

Otra definición del autor argentino Guillermo Cabanellas no habla acerca de que la asociación en su aspecto lingüístico significa la: "Relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas; donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega un propósito"<sup>14</sup>.

Ignacio Burgoa la define en su aspecto jurídico y se refiere al derecho de asociación como: "La potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente"<sup>15</sup>.

De las anteriores definiciones se desprende que la razón fundamental por la que los hombres jurídica, política, económica o socialmente se asocian, es para hacer frente a las dificultades que enfrentan estando solos y, por lo mismo, su objeto y fin no pueden ser los de un solo individuo, sino los de todos los que constituyen el núcleo, por lo que necesariamente la personalidad es distinta a la de cualquiera de sus miembros. Sin embargo, **la falta de reconocimiento de la personalidad jurídica por parte del Estado hacia una asociación, no impide que esta pueda funcionar**, ya que desde tiempos antiguos quedó claramente verificado que se creaban asociaciones, aun en la ilegalidad y con justa causa, para conseguir los objetivos propuestos por un determinado grupo, por lo que la Asociación es un derecho natural, esto es, se encuentra implícito en la naturaleza de los seres humanos.

Por lo anterior expuesto podemos señalar que la Asociación tiene las siguientes características:

---

<sup>13</sup> Diccionario Jurídico Espasa. Ed. Espasa. España, 1998, p.93

<sup>14</sup> Supra. Op. Cit., p. 392

<sup>15</sup> Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. 18ª ed. Ed. Porrúa, México, 1984, p. 376

a) Se forma por la unión de dos o más personas, es un derecho genérico y no de clase, es decir, que se pueden formar infinidad de matices o tipos de asociaciones, no necesariamente se circunscribe para determinadas personas o para determinadas situaciones;

b) Su fin es la realización de un propósito conjunto; esto es, todos se unen debido a la imposibilidad que tienen individualmente para adquirir determinados proyectos.

c) Su fin no es de lucro; significa que no tienen la intención de obtener un beneficio económico, sino más bien su fin busca resolver los obstáculos conjuntos.

d) Puede o no tener registro para funcionar, es decir, el que no este registrada no va a impedir el nacimiento de este tipo de agrupaciones.

El derecho de formar asociaciones en nuestro país actualmente está reconocido por nuestra Constitución Política, la cual dentro de sus primeros 29 artículos consagra las garantías individuales, que es donde se establecen los derechos de los particulares frente al Estado.

El artículo 9 constitucional contiene el derecho de asociación y reunión:

**Art. 9.- “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”.**

En estos derechos las únicas restricciones que se desprenden del mismo texto son: a) que su ejercicio sea llevado a cabo de manera pacífica, es decir, sin que medie violencia alguna; y b) que el objeto sea lícito, esto es, que no se pretenda mediante ella la comisión de delitos.

En algunas ocasiones los vocablos asociación y sociedad pueden, por costumbre, ser interpretados de manera similar, sin embargo, jurídicamente

su connotación es totalmente distinta, por lo que a continuación se señalarán sus diferencias más elementales.

### **Diferencia entre asociación y sociedad**

a) La sociedad constituye un lazo fundado sobre la base de la confianza recíproca y la asociación, por el contrario, cuenta con la movilidad y fungibilidad de sus miembros.

b) La sociedad pretende un fin de lucro o utilidad, salvo las civiles; la asociación, tiene como propósito la utilidad o el bien común de todos y cada uno de sus elementos.

c) El patrimonio de las asociaciones es resultado de las cooperaciones y participaciones de los asociados, no forma un todo único, sino que pertenece a la colectividad, es decir, a todos los integrantes. Lo anterior significa que ninguno de los asociados puede pedir la división de la asociación para reclamar su parte, ni la disolución del grupo, en la sociedad, salvo como ya dijimos, en las civiles, el patrimonio es resultado de la inversión de sus socios y en este caso si se puede invocar la disolución de la misma.

Una vez señaladas las definiciones de Asociación, así como sus características más importantes y diferencias con la sociedad es necesario inscribir el concepto de Asociación Profesional.

### **1.4 Asociación Profesional.**

Graham Fernández menciona que la Asociación Profesional es: "La reunión o agrupamiento de individuos, con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas y de intereses, así como afinidad de actividad o profesión; o cuando menos una íntima conexión o identidad entre sus actividades que

persiguen el análisis y mejoramiento de sus cuestiones derivadas de esa actividad”<sup>16</sup>.

Cabanellas nos dice que es la: “Aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa”<sup>17</sup>.

Nipperdey define el derecho de asociación profesional como el: “Derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la Economía”<sup>18</sup>.

Ernesto Krotoshin subraya que la Asociación Profesional es: “La unión de trabajadores o empleados constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo”<sup>19</sup>.

Las Asociaciones Profesionales para la defensa y mejoramiento de los intereses del trabajo reconocidas por nuestra Constitución Política son la Coalición, el Sindicato, las Federaciones y Confederaciones, aunque nuestra Ley deja la puerta abierta para que tanto los trabajadores como los patrones puedan constituir nuevas formas al contemplar la palabra etcétera al final de la fracción XVI del artículo 123, apartado A.

Podemos hacer una distinción entre los distintos niveles de Asociaciones Profesionales para proporcionar una mejor explicación sobre el contenido y fin que intenta alcanzar cada una de ellas, así tenemos que las: “Asociaciones de primer grado: las asociaciones unitarias (como la Coalición y el Sindicato); b) asociaciones de segundo grado: Federaciones; c)

---

<sup>16</sup> Supra: Los Sindicatos en México. Ed. Atlamiliztli, México, 1969, p.52

<sup>17</sup> Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. p. 394

<sup>18</sup> Supra. Citado por Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII, 3ª ed. Ed. Porrúa, México, 1989.p.255

<sup>19</sup> Supra. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II, 4ª ed. Ed. Depalma, Argentina, 1981. p.16

asociaciones de tercer grado: Confederaciones simples; d) asociaciones de cuarto grado: Confederaciones generales"<sup>20</sup>.

Por lo anterior expuesto, podemos definirla como una institución del Derecho del Trabajo organizada por los trabajadores o por los patrones para defender sus intereses comunes y cuyas finalidades son, la elevación de las condiciones de trabajo y la extinción de la explotación de los seres humanos.

Definida la Asociación y la Asociación profesional es necesario precisar sus similitudes y diferencias, ya que eso nos ayudara a comprender y a manejar mejor el tema en cuestión.

### **Diferencias y semejanzas entre Asociación y Asociación Profesional**

a) La Asociación es un derecho general, en tanto que la Asociación Profesional es una garantía social extendida por la doctrina en dos sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al capital y al Estado, y como un derecho de los trabajadores y de los patrones considerados como miembros de su clase social correspondiente.

b) La Asociación es un género, la Asociación Profesional es una de sus especies.

c) La Asociación es un derecho público subjetivo del hombre frente al Estado, la Asociación Profesional es más que un derecho político; un derecho social de los trabajadores y de los patrones, frente a sí mismos y también hacia el Estado.

d) La libertad de Asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos, la asociación profesional, además de que el fin tiene que ser lícito se restringe al estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo.

---

<sup>20</sup> Sermonti. Citado por Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III, vol. 1, 3ª ed. Ed. Heliasta, Argentina, 1989, p.271.

e) Ambas buscan a través de la unión de personas conseguir sus objetivos en beneficio de los integrantes.

#### 1.4.1 Sindicato

Lingüísticamente la palabra sindicato procede de la raíz griega *syndicos*, que significa, con justicia. “Se designaba con tal palabra a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos”<sup>21</sup>.

De la Cueva con amplio conocimiento jurídico, con criterio finalista y en favor de la clase trabajadora lo define como: “La expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras jurídicas”<sup>22</sup>.

Guillermo Cabanellas se refiere a los sindicatos como: “Aquellas asociaciones cuyos integrantes persiguen como fin, la defensa de los intereses de la profesión a la cual pertenecen sus miembros”<sup>23</sup>.

También es definido el Sindicato por la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 356 como:

**“La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.**

De las anteriores definiciones se desprende que el sindicato busca el mejoramiento común de la clase trabajadora, pero no debe solamente sujetarse al aspecto económico, sino también debe ser la columna vertebral

---

<sup>21</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II, 21ª ed. Ed. Heliasta, Argentina, 1989, p.436

<sup>22</sup> De la Cueva Mario. Op cit. p. 283

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III, vol. 1, 3ª ed. Ed. Heliasta, Argentina, 1989, p.236

que permita encausar a los trabajadores a obtener una mejor cultura y con ello el mejoramiento de toda la sociedad.

Nuestra ley no solamente creo esta institución para proteger los intereses de esa clase, es decir, no es una institución exclusiva de los trabajadores, ya que como lo habíamos señalado, se contempla el derecho también de los patrones para formar sindicatos y su raíz quedó plasmada en el artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala:

**“Art. 123...**

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

Lo anterior quiere decir, que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho de unirse para crear sindicatos y proteger o luchar por sus intereses, pero también la responsabilidad de hacerlo en beneficio de la empresa y de la misma nación, aunque si los trabajadores de una empresa no saben los derechos que tienen, lo anterior resultaría imposible. El sindicato tiene su origen necesariamente en una empresa, pero las características y requisitos los enmarca la Ley Federal del Trabajo, lo que a continuación detallaremos:

Las características de los sindicatos son las siguientes:

a) Están formados o se constituyen por un grupo de personas que forzosamente deben reunir la calidad de trabajadores o patrones, si son trabajadores el número mínimo es de veinte personas y para el caso de que sea un sindicato de patrones, el mínimo es tres.

b) Se registran ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

c) Se forman para estudiar, defender y mejorar las condiciones generales de los trabajadores o de los patrones.

### **Requisitos**

Los requisitos son aquéllas circunstancias elementales sin las cuales no podrían existir los sindicatos de entre los que destacan dos sistemas que la doctrina enumera de la siguiente manera:

1.- El de la constitución libre.- Este sistema no les otorga personalidad jurídica, no obstante pueden actuar libremente sin ser obstaculizados, realizando cualquier tipo de actividad, siempre y cuando esta se encuentre sustentada en una ley.

2.- El de reconocimiento legal como personas jurídicas.- Que consiste en que una vez que han satisfecho los requisitos señalados por las leyes, están facultados para intervenir ante cualquier tipo de autoridades en defensa de la comunidad obrera que los crea.

El segundo sistema es el que rige en nuestro campo jurídico y esta sustentado en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo que establece que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad plena para adquirir bienes muebles e inmuebles y defenderse ante cualquier autoridad y ejercitar las acciones correspondientes.

Para constituir un sindicato, la doctrina ha clasificado en dos grupos los requisitos: de fondo y forma.

## Fondo

Primero.- Solamente pueden formar un sindicato quienes tengan la calidad de trabajador o por otra parte, de patrón, lo anterior hace imposible la existencia de un sindicato mixto. Por lo tanto, una asociación de personas que no posea una de las características mencionadas podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.

Segundo.- La finalidad que deben proponerse los trabajadores o patronos al sindicalizarse, es el estudio, mejoramiento y la defensa de los intereses del trabajo, es decir, de la comunidad obrera o patronal y de cada uno de los trabajadores o patronos que no son exclusivamente los intereses presentes, sino la búsqueda de un mejor futuro para todos.

Tercero.- Los Elementos Personales. Se refiere a la calidad que deben de tener para la organización y el funcionamiento del sindicato, comentamos de manera general que el único indispensable para constituir un sindicato de trabajadores es que sean más de veinte en servicio activo o que en su defecto, como lo señala el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada, en cuyo caso, se les concede un periodo de treinta días hasta antes de la fecha de presentación de la solicitud de registro. Para el caso de los patronos solo se requieren tres para formar un sindicato.

## Formales

Se denominan requisitos formales a los actos materiales o decisiones humanas de voluntad, es decir, **formalidades que servirán para hacer constar los actos constitutivos**, estos son: el acta de la asamblea constitutiva, la redacción libre de los estatutos y el acta en que se hubiere elegido a la primera directiva. Por lo que se refiere al acta de la asamblea constitutiva es de destacar que para formar una agrupación sindical deben decidir de manera voluntaria y espontánea los patronos o trabajadores el querer constituirse como una agrupación sindical. Los estatutos son la

Legislación normativa de los sindicatos cuyo objetivo es ordenar la vida del mismo, ésta debe formarse por los miembros de la agrupación sin la intervención de autoridad alguna. Por lo que se refiere a la elección de la primera directiva, es el acto por el cual los trabajadores o patrones van a designar quienes mejor los representen en los actos que tengan lugar.

#### 1.4.2 Federación

Su definición nos muestra que puede ser vista como: "Unión, alianza, liga de sociedades, asociaciones o grupos, con determinadas afinidades y un fin común. Sistemas por el cual los grupos humanos sin perder su autonomía en lo que les es peculiar y propio, se asocian y subordinan al conjunto de los de su especie para todos los fines que les son comunes"<sup>24</sup>.

De Pina Vara la define como el "Sistema de organización política en el cual diversas entidades o grupos humanos dotados de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía en lo que les es peculiar, para formar un solo Estado con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta institución"<sup>25</sup>. Esto es, que los Estados para conseguir sus propósitos se unen a través de este tipo de asociaciones, pero conservando su autonomía, lo mismo pasa en el caso del Derecho del Trabajo, se federan los sindicatos para alcanzar determinados fines.

A la Federación en el campo del Derecho del Trabajo le define sencillamente como "Una unión de sindicatos"<sup>26</sup>, lo que significa, y de acuerdo a todas las definiciones señaladas, que los asociados no pueden ser individuos, sino necesariamente y para el caso específico del Derecho del Trabajo, tener el carácter de sindicatos, e incluso la personalidad jurídica de las Federaciones será diferente a la de cualquiera de los sindicatos de que esta compuesta. Cuando estas se integran y adquieren personalidad jurídica incrementan

---

<sup>24</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo II. 21ª ed. Ed. Heliasta, Argentina, 1989. p. 39

<sup>25</sup> *Supra. Op Cit.* p.287

<sup>26</sup> Cabanellas. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo III, Vol. 3ª ed. Ed. Heliasta, Argentina, 1989. p.270

considerablemente su fuerza frente al capital y tienen mejores posibilidades de lograr sus propósitos.

El nacimiento de las Federaciones esta determinado por el mismo principio de libertad sindical, pero los propósitos de cada una de las Asociaciones Profesionales son diferentes. Los objetivos que persigue la Federación son más amplios que los del sindicato ya que éste busca satisfacer necesidades concretas de determinados trabajadores, mientras que aquélla tiene como fin mejorar las condiciones de toda la clase trabajadora. La Federación aporta el apoyo no solo moral sino también económico a cada sindicato integrante en sus conflictos con la empresa y se encarga de señalar de las metas políticas por alcanzar.

Los elementos de la Federación son:

1. Un conjunto o una unión de sindicatos;
2. Su pertenencia debe ser a la misma Entidad Federativa y;
3. Su fin es el mejoramiento de condiciones laborales para toda la clase trabajadora.

### **1.4.3 Confederación**

En materia de Derecho Internacional Público son definidas como una: "Unión de varios Estados, que conservan su independencia interior y exterior, con el objeto de aunar sus esfuerzos en asuntos de interés común"<sup>27</sup>.

Otra definición se refiere a ella como una: "Alianza, liga, unión o pacto entre algunas entidades y más comúnmente entre naciones o Estados"<sup>28</sup>.

No obstante la trascendencia que tienen este tipo de agrupaciones en el ámbito internacional y particularmente en el Derecho del Trabajo, es lo que hace que los trabajadores o los patrones busquen asemejar un poco el

---

<sup>27</sup> Cabanellas Guillermo. *Ibidem*. p. 278

<sup>28</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. *Op Cit*. p.592

poder que estas representan y lo hacen con la figura laboral de una Confederación.

Mario de la Cueva nos da una definición formal de lo que son las Confederaciones al referirse a ellas como: "Las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de la clase trabajadora"<sup>29</sup>.

En materia de Derecho del Trabajo estas se conforman por la unión de Federaciones y Sindicatos, generalmente nacionales, debido a su gran número de afiliados o bien por varias federaciones. Luego entonces, su objeto, al igual que el de las federaciones es el estudio y mejoramiento de toda la clase trabajadora en general, es decir, no se integra con personas físicas, sino con organizaciones sindicales ya constituidas.

Los requisitos para constituirlos son los mismos que para los Sindicatos, y también dentro de estas se observa el principio de libertad sindical para formar parte de una confederación o dejar de formar parte de ella.

Las aportaciones que constituyen el patrimonio de este tipo de agrupaciones no lo tienen que hacer los trabajadores individualmente, sino los sindicatos o federaciones integrantes.

### **1.5 Autoridad**

Para alcanzar los ideales de justicia es necesario crear la figura jurídica Autoridad, la cual es el: "Poder que tiene una persona sobre otra que le esta subordinada o también la persona revestida de algún poder, mando, magistratura"<sup>30</sup>, quien se encargará de vigilar lo dispuesto en las leyes.

La palabra autoridad puede ser utilizada de dos maneras diferentes: "Una de ellas, en abstracto, revela potestad, poder facultad, atribuciones, e incluso

---

<sup>29</sup> Supra. Op. Cit. p.367

<sup>30</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet, Tomo I, 2ª ed. Ed. Cumbre, México, 1979. p.97

influjo y prestigio personal; la otra, más concreta en su encarnación humana, significa la persona revestida de aquéllas funciones o aureolada con tal valor. Para fundar el imperativo de la autoridad, ya los romanos expresaban: "*Nullus major defectus quam defectus potestatis*" (No existe mayor defecto – referido a los pueblos- que la falta de autoridad)<sup>31</sup>.

Arrazola dice: "La autoridad constituye todo el orden social y moral, o es el alma y condición *sine quanon* de uno y otro; porque sin ella no existiría ni la sociedad ni el orden, pues ni éste ni aquélla se conciben sin un poder legítimo que ordene, con fuerza coercitiva, contra la desobediencia"<sup>32</sup>.

De Pina Vara se refiere a esta como la: "Potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario"<sup>33</sup>.

De las anteriores definiciones se desprenden sus características:

- a) Su ámbito de competencia y atribuciones deben estar establecidas dentro de un ordenamiento jurídico.
- b) Su creación tiene como objetivo asegurar el orden social existente.
- c) Se establece para su funcionamiento una relación de *supra* a subordinación entre autoridad y gobernado para garantizar la eficacia de su funcionamiento.
- d) En la hipótesis de desobediencia a su mandato se produce una sanción para el infractor.

---

<sup>31</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo I, 21ª ed. Ed. Heliasta. Argentina, 1989. p. 424

<sup>32</sup> Arrazola citado por Guillermo Cabanellas. *Ibidem*, p. 424

<sup>33</sup> *Supra*. *Diccionario de Derecho*. 22ª ed. Ed. Porrúa, México, 1996, p.117.

Existen tres tipos de autoridades encargadas de crear y preservar las normas laborales y estas tienen diferentes funciones, por lo que a continuación sintetizaremos cuales son y que funciones tienen:

a) Las legislativas, cuya función primordial es la creación y la reforma de las leyes que regirán en un determinado territorio.

b) Las judiciales, las cuales se encargan de administrar justicia, en base a las leyes expedidas por el Congreso de la Unión y;

c) Las administrativas o ejecutivas, las cuales se encargan de ejecutar las leyes a su exacta observancia.

En el caso de las autoridades del trabajo en nuestro país, analizándolas desde el punto de vista abstracto y siguiendo el criterio de las anteriores definiciones, son las instituciones encargadas de llevar a cabo un control u orden social, con el fin de garantizar el respeto a los derechos de los patrones y trabajadores; y en los casos en que lleguen a suscitarse conflictos entre las partes, deben intervenir conforme a la esfera de su competencia, de una manera justa para procurar equilibrio en las relaciones del trabajo, en caso contrario, deberán actuar conforme a sus atribuciones legales para obligar a cualquiera de las dos partes a cumplir lo dispuesto por la Ley.

Un ejemplo de lo anterior, lo encontramos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde una de sus diversas funciones es procurar dirimir las controversias producidas entre trabajadores y patrones derivadas de las relaciones de trabajo, pero cuando no llega a ocurrir lo anterior debe decidir, mediante una resolución llamada laudo, cual de las partes en conflicto tiene la razón, aunque esto no concluye con el simple dictado de la resolución sino que debe hacer efectivo el cumplimiento de la misma.

Innumerables son las autoridades que enumera nuestra Ley Federal del Trabajo para el cumplimiento de sus disposiciones, no obstante, para el

desarrollo de este trabajo de investigación solo se citarán las que tienen relación con el objeto de estudio, las cuales nos menciona el Título XI, capítulo I del mismo ordenamiento, y son:

**“Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:**

**I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;**

**XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje”.**

Las autoridades del trabajo en México tuvieron su origen en la época revolucionaria y su naturaleza era de carácter meramente administrativo ya que los trabajadores cuando recurrían ante el poder judicial para encontrar solución a sus problemas la justicia les era negada, por lo que pugnaron por encontrar en el poder ejecutivo una verdadera respuesta a sus demandas. Es así como en nuestro sistema jurídico el Poder Ejecutivo en sus diferentes ámbitos, federal o local, se encarga de asegurar la justicia para trabajadores y patrones, lo que no implica actualmente que la naturaleza de las autoridades del trabajo en México no sea solamente de carácter administrativo, sino también jurisdiccional. En el caso específico de las autoridades que tienen a cargo el registro de las diferentes asociaciones profesionales, su función al llevar a cabo el registro es meramente administrativa, para lo cual señalaremos inmediatamente su concepto:

### **1.5.1 Autoridad Administrativa**

Se define a la autoridad administrativa como un: “Delegado del poder ejecutivo, encargado de la gestión de los actos que interesan a la Administración Pública para el cumplimiento de sus fines, y haciendo ejecutar las leyes y las disposiciones de la autoridad constituida”<sup>34</sup>.

Nuestra Constitución Política deposita el poder ejecutivo en una sola persona denominado Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, el cual al tener múltiples atribuciones se ve en la necesidad de delegar funciones, esto

<sup>34</sup> Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I, 21ª ed. Ed. Heliasta, Argentina, 1989. p.425

lo hace a través de las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, los cuales integran la Administración Pública Centralizada.

A continuación se mencionan las autoridades administrativas en materia del trabajo que tienen una estrecha vinculación con el planteamiento de la investigación:

1. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad administrativa dependiente del Poder Ejecutivo Federal encargada de resolver, conforme a lo dispuesto por el artículo 40 de La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, los siguientes asuntos:

**“IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes”.**

2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales son las instituciones de naturaleza administrativa-jurisdiccional, encargadas de brindar la justicia social a los trabajadores, están integradas por un representante del gobierno, uno de los trabajadores y otro de los patrones por lo que la representación de ambas clases sociales se encuentra debidamente integrada. No obstante al llevar a cabo la función de Registro de las Asociaciones Profesionales, como ya se había señalado, su función es administrativa ya que su actuación se debe ajustar únicamente a recabar la información necesaria para otorgar o no el registro.

Hemos hablado del registro, pero no hemos dicho cual es su significado, por lo que a continuación se expresará en el siguiente punto su definición, los tipos y los efectos que produce el acto.

## **1.6 Registro**

La palabra registrar gramaticalmente significa:

“Transcribir o extractar en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares”<sup>35</sup>.

Puede ser visto como una: “Oficina Pública dedicada a la inscripción de determinados actos y contratos, para asegurar, principalmente, su publicidad”<sup>36</sup>.

En materia de Derecho del Trabajo el Registro es: “Un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que se han satisfecho los requisitos de ley”<sup>37</sup>.

Otra definición, que nos da el tratadista Mario de la Cueva nos dice que: “El Registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato, en consecuencia es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo”<sup>38</sup>.

El registro es un acto que se lleva a cabo de oficio y es de naturaleza administrativa, no de naturaleza jurisdiccional, ya que la autoridad no resuelve sobre un conflicto que se presente, sino en base a la documentación requerida por la Ley.

Ahora bien, en el caso de los sindicatos el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que:

**“...Deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local...”**

Los efectos que produce el Registro de un sindicato son los siguientes:

---

<sup>35</sup> Diccionario de la Real Academia Española

<sup>36</sup> De Pina Vara, Rafael. *Op. Cit.*, p.436

<sup>37</sup> De Buen, Néstor. *Op. Cit.*, p.755.

<sup>38</sup> De la Cueva, Mario. *Op. cit.*, p.337.

"1. Crea la presunción *iusuris tantum*, de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia."<sup>39</sup>

2. El registro produce efectos jurídicos frente a todas las autoridades.

### 1.7 Registro Público

Hay algunos actos que por su naturaleza deben permanecer plasmados o por decirlo de una manera más conveniente, escritos, con la finalidad de proporcionar certidumbre a todas las personas que estén interesadas o no de tener conocimiento de esta información, es por eso que se crean los Registros Públicos, los cuales son, según la definición de los siguientes autores:

"Cualquiera de las oficinas oficiales en que un funcionario, debidamente autorizado, y en forma legal o reglamentaria, da fe de ciertos actos en relación con sus atribuciones"<sup>40</sup>.

Otra definición nos dice que los registros públicos son: "Instituciones creadas por ley, para dar certeza, autenticidad o seguridad jurídica a hechos o actos, bienes o personas, y para tal efecto se adopta un sistema de inscripciones y anotaciones, catálogos e inventarios"<sup>41</sup>.

Ahora bien, los Registros Públicos también tienen por objeto el registro de las asociaciones profesionales, estos pueden definirse como una: "Oficina y libro, o conjunto de ellos en que se lleva anotación de las asociaciones legalmente autorizadas, con diversos datos acerca de su constitución, finalidades, socios, actividades, juntas directivas, cuentas y demás aspectos de interés"<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> Diccionario de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2001, p.224

<sup>40</sup> Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II, 21ª ed. Ed. Heliasta. Argentina, 1989. p.436

<sup>41</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII, editorial Porrúa, México, 1985, p.768

<sup>42</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Usual. Tomo II, 21ª ed. Ed. Heliasta. Argentina, 1989, p.766

Otro autor nos define al "Registro de Asociaciones como una institución que tiene a su cargo la registración de tales personas jurídicas, a los efectos de regular su constitución"<sup>43</sup>.

El objetivo primordial de este tipo de instituciones es a la vez de mantener un control sobre este tipo de asociaciones, dar certeza de que lo inscrito en ellos es completamente veraz.

### **1.8 Publicidad**

Rosenberg nos menciona que esta, es para las personas no interesadas: "Un medio de combatir la desconfianza del público hacia los tribunales, que encuentra aliento en el procedimiento escrito sustraído a la fiscalización del pueblo"<sup>44</sup>.

Dar publicidad de un acto significa: "Que todas las personas que lo soliciten sin necesidad de demostrar un interés jurídico, tienen derecho a consultar los asientos que obren en los folios y los documentos archivados que se relacionen con las inscripciones, y además, tienen derecho a obtener copias certificadas de las inscripciones, o de las constancias que figuren en los folios, y a obtener certificaciones de existir o no asientos relativos a los bienes que se señalen; y correlativos a esos derechos, existe la obligación de los encargados del Registro a permitir las consultas y a expedir las copias y certificados que se les soliciten"<sup>45</sup>.

Lo anterior significa que la publicidad es otorgar información veraz acerca de los registros contenidos en las dependencias correspondientes, para dar certeza jurídica a las personas, independientemente de tener un interés jurídico o no, de que los hechos o actos de que pretenden cerciorarse se ajustaron a lo contenido en el Registro Público.

---

<sup>43</sup> Garrone, José Alberto. Op Cit, p.269

<sup>44</sup> Rosenberg. Citado por De Pina Vara. Op. Cit, p.426

<sup>45</sup> Zamora y Valencia, Miguel Ángel. Contratos Civiles, 7ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998, pp.425 y 426

## 1.9 Libertad

Gramaticalmente, Garrone la define como un: "Conjunto de condiciones necesarias e inmediatas para la manifestación de la personalidad y su pleno desarrollo"<sup>46</sup>.

La palabra libertad proviene de las expresiones latinas "*libertas, libertatis-liber-libre*". -Se considera a la libertad como: "Una facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos"<sup>47</sup>. La definición a *contrario sensu* que se desprende de la descripción citada es el estado o condición del que no es esclavo.

Ignacio Burgoa define a la Libertad como: "La facultad que tiene la persona humana de objetivar sus fines vitales mediante la práctica real de los medios idóneos para este efecto"<sup>48</sup>.

Otra definición en sentido jurídico nos dice que es: "La posibilidad de actuar conforme a la ley"<sup>49</sup>.

Las anteriores definiciones nos muestran a la libertad como un atributo de los seres humanos, ya que a diferencia de los demás seres y cosas que integran el universo puede, sin ninguna intervención, decidir sobre los medios que utiliza para lograr sus objetivos. Sin embargo una vez exteriorizada la conducta, el Derecho va a fijar límites para que no se vulneren los derechos de las demás personas, ya que llegar a reconocer a la libertad ilimitadamente haría imposible la convivencia humana, por lo que mediante el derecho se plantean las restricciones a la libertad.

---

<sup>46</sup> Garrone, José Alberto. *Op. Cit.* Tomo II, p.440

<sup>47</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet

<sup>48</sup> Burgoa, Ignacio. *Op. Cit.* p.304

<sup>49</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. *Op. Cit.* Tomo VI, p.1988.

## **Origen y actualidad**

A través del tiempo ha ido evolucionando el significado de la palabra libertad, en la época Romana se le caracterizaba por ser un atributo de ciertas personas privilegiadas, era considerada un derecho entre particulares, un derecho civil, lo que no significaba de ninguna manera un derecho del individuo frente al Estado, es decir, un derecho público subjetivo, sino un tolerar por parte de este último.

Fue hasta la Revolución francesa con la declaración de los derechos del hombre que se consideró como una obligación por parte del Estado el respeto a la libertad del individuo y un derecho de éste de reclamar en caso de su inobservancia. No obstante, esto trajo consigo el individualismo, el cual no permitía la libertad de los individuos para unirse en grupos, ya que alteraba el derecho de propiedad individual de la clase privilegiada, por lo que se emprendió una nueva manera de imponer la libertad de asociación de las personas, mediante la lucha de clases.

## **Tipos de libertad**

En relación con el Derecho y en particular, con el Derecho Colectivo del Trabajo, se reconocen varias libertades específicas de entre las cuales, para el desarrollo de la presente investigación destacan las siguientes:

1. Libertades Políticas: Conjunto de libertades reconocidas y garantizadas a los miembros de un Estado, las cuales son de observancia obligatoria para este último. De entre las cuales se desprenden las siguientes:

a) La libertad de trabajo: Se define como el derecho de cada individuo para elegir el tipo de trabajo que más le conviene y ejercer su industria con las únicas limitaciones que establezca la ley.

b) La libertad de asociación. Es la facultad reconocida a los individuos para asociarse pacíficamente con sus semejantes, con cualquier objeto lícito.

2. Libertades Sociales: Estas se refieren a las garantías que reconoce el Estado a determinados núcleos sociales, pero independientemente de lo anterior, al conferírsele derechos se hace acreedor a ciertas obligaciones.

a) Libertad Sindical. Esta se desdobra en dos partes, la primera, es la facultad que tiene un individuo para formar parte de un sindicato o dejar de formar parte de él, libertad de afiliación. La segunda es aquella que para fines lícitos y pacíficos suele reconocérseles a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan como interés el lucro.

Es necesario hacer énfasis en el hecho de que la libertad en el Derecho Colectivo del Trabajo debe estar claramente orientada hacia la búsqueda de la justicia social.

## MARCO HISTÓRICO DE LOS SINDICATOS

### 2.1 Antecedentes del Sindicato

El antecedente más antiguo del sindicato surge de la necesidad de unidad entre individuos, cuando una persona o un grupo de personas comienzan a prestar sus servicios subordinados para otra, y ésta, que detenta los medios económicos, al existir un grado de dependencia comienza a explotarlos, sin darles ninguna clase de derechos, sino sólo los elementos indispensables para que sobrevivan y poder seguirlos explotando, generando para él una riqueza cada vez más elevada y para los trabajadores solamente pobreza.

Sin embargo, los trabajadores en su condición de explotados se dan cuenta que la unión con sus compañeros de trabajo les da el poder para mejorar sus condiciones de vida, claro, esto no quiere decir que todo les resulte fácil, el unirse no es suficiente, es necesario organizarse y luchar por los derechos de todo el grupo.

A lo largo de la historia estos grupos de trabajadores han evolucionado hasta llegar a ser lo que hoy conocemos como asociaciones profesionales.

Por lo que a continuación, detallaré las formas en que han ido evolucionando a través de la historia.

#### 2.1.1 Grecia

La antigua civilización griega estuvo marcada por la falta de uniformidad y brotó de la conjunción de los distintos pueblos con los que se constituyó su cultura.

La vida económica de Grecia estaba basada tanto en la agricultura como en el comercio. La navegación para el intercambio de distintos productos dio al pueblo griego ciertas cualidades que habían de ser factor determinante para la formación de su arte y de su manera de pensar.

La economía fue creando distintos estratos sociales y poco a poco se formó la aristocracia ateniense, clase gobernante separada del pueblo. A raíz de los cambios en la economía, la aristocracia perdió poder y por consiguiente se alzaron los llamados tiranos, quienes mediante el poderío militar controlaban los distintos territorios. Sin embargo para el siglo V a.C. se encuentra por primera vez en la historia de la humanidad un gobierno democrático, elegido por los llamados ciudadanos, o sea los varones adultos y no esclavos. Este hombre ciudadano rigió toda la cultura griega durante todo el siglo V, el siglo de Pericles, máximo representante del gobierno ateniense, quien en un discurso al señalar la altura inigualable de la democracia ateniense: "Se refería a una democracia selectiva que no significaba una democracia igualitaria"<sup>50</sup>.

La península griega estaba comprendida por pequeñas zonas denominadas polis o ciudades-estado. Cada una de las cuales tuvo un gobierno surgido de las necesidades específicas de esa comunidad e íntimamente unido a su modo de subsistencia.

El concepto de ciudad de los griegos no era uno relacionado a un espacio territorial establecido, sino que estaba vinculado al de ciudadanos de la polis, los que tenían libertades políticas. "Los demás eran los *metecos*, los extranjeros a quienes nunca se les consideraba igual en derechos a los ciudadanos; los periecos eran los campesinos, los que labraban la tierra y que por deudas podían caer en esclavitud; y por último, los esclavos propiamente dichos, producto de las guerras o de las deudas"<sup>51</sup>.

Grecia era un imperio que para funcionar necesitaba demasiados esclavos, los cuales desarrollaban todos los trabajos, y aun así eran tratados como objetos o cosas que implicaban un desconocimiento absoluto de su condición humana.

---

<sup>50</sup> Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. 2ª edición, editorial Esfinge, México, 1999. p.18.

<sup>51</sup> Idem.

Diversos fueron los factores por los cuales la civilización griega no conoció los ideales de justicia social. Los aristócratas no desconocían la problemática que enfrentaban los esclavos-trabajadores, sin embargo al trabajo se le restó valor en la Grecia antigua y fue objeto de desprecio por los estudiosos de entonces. Los grandes filósofos lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos; los personajes dedicados a la filosofía asumieron como suyo el arte, la política y la guerra.

Aunado a lo anterior, la falta de la fraternidad de las personas derivada de sus creencias religiosas hacían imposible la conciencia de respeto a la dignidad de los demás seres humanos, esto derivado de una concepción aristocrática de su forma de vida, estos terribles errores hicieron que cayera el imperio griego.

### **2.1.2 Roma**

Esta civilización fue la más grande exponente del derecho en su época, formando instituciones avanzadas que hasta la fecha aun conservamos, no obstante en relación a la materia, la base de la economía descansó al igual que en la época griega sobre la esclavitud y solo existieron pequeñas disposiciones que regularon la prestación del trabajo. Se le encuadro dentro del derecho civil bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poder nutrirse de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas figuras contractuales: la *locatio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra, y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era suministrar objetos o energía humana, temporalmente y mediante remuneración.

En el derecho romano no solamente existía la institución persona, sino también la de persona jurídica como eran:

“Las asociaciones, corporaciones que son un conjunto de personas unidas entre sí, voluntariamente por la tradición para la consecución de un fin común. Los romanos designaban con distintos nombres: *societas*, *collegium*, *corpus universitas*, etcétera”<sup>52</sup>.

Estas personas jurídicas se caracterizaban por tener deudas, crédito, patrimonio propio, respecto de los cuales no podían cobrarse con su patrimonio personal.

El colonato es otra institución que derivó en el feudalismo medieval, esta consistió en que el colono era un hombre libre sin derechos, que a diferencia de los campesinos griegos tenían derechos políticos y que se adhería permanentemente a una determinada porción de tierra ajena para su cultivo, pagando por el beneficio una renta determinada por el propietario, propiedad que no podía ser vendida sin asegurarle al colono el derecho de seguirla cultivando. Lo anterior generó que el imperio romano tuviera suficiente fuerza de trabajo y poder económico, por lo que contó con la protección del gobierno imperial.

### **2.1.3 Alemania**

La cultura germana sintió la necesidad de agruparse para hacer frente a sus problemas comunes, esto lo hizo a través de asociaciones políticas fraternales toleradas, no institucionalizadas, llamadas Guildas cuyo origen se remonta al siglo VII d.C. su organización se encuentra estrechamente vinculada con sus costumbres antiguas, las cuales consistían en discutir los asuntos mas relevantes en reuniones, al cabo de los cuales llegaban a acuerdos obligatorios de solidaridad y fraternidad entre los asistentes para así asegurarse el cumplimiento de sus propósitos.

---

<sup>52</sup> Bialostosky, Sara citada por Lastra Lastra. Derecho Sindical. 2ª edición, editorial Porrúa. México. 1993, p.4.

Alcalá-Zamora y Cabanellas las agrupan en tres categorías:

"A) Religiosas y sociales; B) De artesanos; C) De mercaderes. Las primeras constituían asociaciones de defensa mutua o agrupaciones de creyentes. Las de mercaderes tenían por objeto asegurar a sus miembros protegiendo sus personas y sus bienes. Ni las Guildas religiosas ni las sociales presentaban un carácter profesional; las de artesanos y las de mercaderes fueron, ante todo, una fusión de intereses y esfuerzos, así como de estrecha alianza en el trabajo"<sup>53</sup>.

#### **2.1.4 Edad media**

Al conquistar los visigodos la península ibérica se constituyeron políticamente en una monarquía mediante la cual trataron de dar unidad al territorio sojuzgado y al decidir convertirse a la religión cristiana, la cultura en general tomó otro giro, puesto que comenzó la unificación de un amplio territorio que poco a poco adquirió las mismas características.

Debido a las invasiones, Europa quedó dividida en el imperio bizantino en oriente y los romano-germánicos en occidente, lo cual dio como resultado la destrucción de su unidad política. Los germanos, poseedores de tierras empezaron a configurar una nueva aristocracia.

La iglesia fue la única que conservó su unidad, semejante a la de un emperador, y con estos fines se creó el sistema papal, cuyo máximo jerarca era el sumo pontífice.

Mientras las poblaciones comenzaron a emigrar a las zonas rurales, a raíz de lo cual las ciudades cayeron en una gran pobreza por lo que el poder lo concentraron la iglesia y la aristocracia terrateniente quienes poseían grandes extensiones de tierras, surge así la propiedad privada. Cada unidad

---

<sup>53</sup>Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social. T. I. Argentina, ed. Heliasta, 1976, p.235

territorial se conformó en un señorío que debió organizarse de forma muy particular, puesto que con el tiempo fue reuniendo un gran número de personas que los poblaban y trabajaban.

Fue entonces que se creó una nueva sociedad jerarquizada cimentada en la desigualdad de clases; la iglesia y los señores feudales constituían grupos de poder; los campesinos y los siervos cultivaban las tierras, (servidumbre), así la organización social y económica se encontraba sustentada fundamentalmente por la riqueza que la tierra proveía y a este periodo se le conoció como feudalismo.

Dentro de los feudos se forman gremios o asociaciones obligatorias para los trabajadores, cuyo único derecho era el poder: "Ascender en los grados de jerarquía que establecía este tipo de organización. Iniciaba como aprendiz, posteriormente sería oficial hasta poder independizarse, quizá algún día, alcanzando la calidad de maestro". Aunque eran derechos aparentes pues la baja producción y el poco intercambio de productos dentro de esa época hacía que los maestros impusieran un largo periodo de preparación y exámenes de hasta un año de elaboración, por lo que prácticamente resultaba imposible entrar a ese círculo.

Al ser tomada Jerusalén por los turcos la iglesia emprende una campaña de reconquista mediante la lucha armada, de los lugares santos, las cruzadas, que originalmente eran llevadas a cabo por la nobleza fueron reemplazados por el fervor del pueblo. Posteriormente en el siglo XII, los cruzados se percataron de que en sus incursiones al oriente hacían contacto con numerosos núcleos humanos y con ellos comenzaron a tener un intenso comercio y es así que en el centro de la sociedad feudal nace una clase social que se dedicó al comercio marítimo, a la producción y manufactura de objetos de consumo diario y artículos de lujo a la que se le conoció como burguesía la cual se reagrupó y repobló las ciudades en las que se formaron talleres y empresas manufactureras que se convirtieron en la fuente de todos sus lujos y riqueza.

Lo anterior originó que los campos quedaran completamente deshabitados debido a la escasez de fuerza de trabajo por lo que se llevó a cabo un enfrentamiento entre la clase burguesa y los señores feudales siendo derrotados los segundos.

Por otra parte la monarquía vino a consolidarse al hacer alianza con la nueva clase dominante lo que le generó tributos cuantiosos y ejércitos incondicionales y la iglesia se iba debilitando poco a poco.

En las ciudades se establecieron los talleres que suponían el aparato principal del sistema corporativo y se organizaban alrededor de un rango jerárquico en donde se desempeñaban tres actividades:

La maestría, cuya actividad era desempeñada por el maestro o dueño del taller, generalmente artesano y quien trabajaba por su propia cuenta.

Los compañeros u oficiales, quienes trabajan al servicio del maestro, bajo su estricta dirección y dependencia, pues recibían un salario; por lo mismo, se les considera como los asalariados u obreros por cuenta ajena. En teoría tenían la posibilidad de ser maestros realizando un examen de obra maestra, pero en resultaba completamente diferente

El aprendizaje era una actividad de origen público realizada principalmente por los adolescentes que tenían la intención de conocer un oficio, se integraban a la casa y a la familia del maestro, quien les cobraba una determinada cantidad de dinero a los padres a cambio de enseñarles el trabajo. El aprendiz únicamente podía escalar a oficial si aprobaba el examen de conocimientos aplicado por los maestros.

Después de cinco siglos las corporaciones iniciaron una franca decadencia debido, entre otros factores, a la formación de una necia aristocracia de maestros; al monopolio económico; a la rigidez de su régimen estatutario; al grave hermetismo en los ascensos que inclusive llegó a convertirlos en hereditarios.

Los antecedentes históricos de los modernos sindicatos los encontramos dentro del periodo en donde surge la Revolución Industrial. Los países comienzan a industrializarse y es por eso que cambia la distribución de la riqueza y la forma en que se lleva a cabo el trabajo.

La libertad de los trabajadores para constituir asociaciones o coaliciones fue resultado de un proceso lento que podemos observar básicamente en tres etapas, las cuales detallaremos en el siguiente punto. No hay fechas exactas de su nacimiento, sino que fueron brotes que poco a poco se fueron homogeneizando hasta convertirse completamente en una lucha de clases sociales.

## **2.2 Etapa de Prohibición Absoluta**

Se le conoce como etapa de prohibición a aquella en donde los trabajadores de varios países del mundo fueron privados de sus derechos tanto de coaligarse, como asociarse en defensa de sus intereses, por lo que una vez prohibidos estos derechos, también lo fueron de los que se desprendían de los primeros, como era el de nombrar representantes, crear estatutos, nombrar secretarios, llegar a acuerdos o deliberaciones, etc. La represión fue un elemento que jugó un papel muy importante ya que les permitió a los burgueses mediante el temor controlar a los trabajadores y asegurarse ganancias cuantiosas a razón de la explotación de los trabajadores. En esta etapa también surge lo que se denomina conciencia de clase, aquí los trabajadores se dan cuenta que si no unen sus esfuerzos, no les será posible mejorar sus niveles de vida.

### **2.2.1 Revolución Industrial**

El incesante intercambio de productos entre países, las mejoras en las vías de comunicación, tanto marítimas como carreteras y la creación de máquinas incansables para producir bienes de consumo necesario, dieron como resultado el desarrollo industrial, la nueva forma de organizar el trabajo, y el nacimiento del proletariado, ganándole terreno a la vieja

institución corporativa predominante durante casi siete siglos, cuyos productos apenas si satisfacían las necesidades de un pequeño núcleo de población.

Países como Francia, Alemania o Inglaterra fueron los primeros en cambiar sus procesos productivos, no obstante, el régimen corporativo representaba un obstáculo al libre mercado, por lo que el siguiente paso a seguir por la burguesía una vez asegurado el control legislativo, fue naturalmente la creación de disposiciones jurídicas con el fin de prevenir las coaliciones obreras para lograr aumentos en los precios y así satisfacer sus pretensiones de riqueza. Entre los primeros ordenamientos que comenzaron a prohibir el movimiento de los trabajadores encontramos:

### **2.2.2 El Edicto Turgot**

El Edicto Turgot fue propuesto por un fisiócrata del mismo nombre, se dicta en Francia en el año de 1771 y su propósito fue el de prohibir todo tipo de asociación de maestros y oficiales y la abolición de las corporaciones ya que eran un obstáculo a la libertad del trabajo, no obstante fue revocado el 28 de agosto de 1776 y se restablecen momentáneamente las corporaciones, fue el primer instrumento que declara la guerra a los trabajadores y al monopolio corporativo del trabajo.

Este instrumento era completamente contradictorio con su propósito, ya que enarbolando la bandera de la defensa del derecho al trabajo libre, se cometieron grandes injusticias. La libertad para contratar se encontraba en un plano completamente individualista, colocándose el trabajador en una posición francamente desigual frente al patrón. Este ofrecía cantidades miserables de dinero a los trabajadores y si estos no aceptaban, no tenían medio alguno para lograr una mejora en su salario, lo que hacía que se enfrentaran entre ellos mismos en el momento en que alguno pudiese oponerse al trabajo ya que todos tenían serias necesidades de trabajo y si uno no lo aceptaba, ya otro lo iba a hacer por una cantidad menor.

### 2.2.3 La Ley Chapellier

Esta ley se aprueba por la Asamblea Nacional de Francia el 14 de junio de 1791, en ella no solamente se prohíben los gremios surgidos durante la época medieval, sino que también fue obstaculizada por la naciente burguesía cualquier forma de asociarse por considerar que atentaba contra la libertad del trabajo, lo anterior lo confirmamos con los dos primeros artículos de la ley en cuestión:

**“Art. 1 Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.**

**Art. 2. Los ciudadanos del mismo estado o profesión. Los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registro, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes”<sup>54</sup>.**

De los artículos anteriores se desprende que los trabajadores creyeron en un principio que se habían librado del yugo monopólico de los maestros, pero ocurrió que también a ellos se les prohibieron sus formas de organización, al considerarse que no podían haber organizaciones intermedias entre el Estado y el individuo ya que esto afectaba la libertad de la persona, lo que derivó en una completa explotación por parte de la clase burguesa, sin concederles los derechos más elementales que pudiera tener un ser humano.

Así surgió el individualismo liberal que consideró a la propiedad privada como un derecho natural de los hombres, en donde las agrupaciones,

---

<sup>54</sup> Ley Chapelier

cualquiera que fuera su forma constituían una franca violación a la constitución mientras que el trabajo era considerado una mercancía.

#### **2.2.4 Código Civil francés de 1804**

El Código Civil francés de 1804 planteaba en los artículos 1780 y 1781, bajo el encabezado de Arrendamiento de domésticos y obreros, lo siguiente:

**“Art. 1780. No se puede comprometer los servicios personales sino es por tiempo o por obra determinados.**

**Art. 1781. Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto:**

**De la proporcionalidad de los salarios;**

**Del pago del salario del año vencido;**

**Y por los anticipos cubiertos por el año en curso”.**

Lo anterior era una presunción favorable al patrón de que el trabajador había recibido anticipos o su pago, sin necesidad de comprobarlo, más que con el simple dicho del patrón.

#### **2.2.5 Código Penal Francés**

En el año de 1810 se estableció en el artículo 415 del Código Penal Francés que toda coalición de trabajadores llevada a cabo con el objeto de suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años.

Esta era un nuevo golpe bajo para los trabajadores en el sentido de que si bien es cierto que otras disposiciones contemplaban la prohibición de sus formas de organización, ninguna con refinada crueldad y con la intención de privarlos de su libertad, como el Código Penal francés, sobre todo por que

tenían el derecho legítimo de luchar por la justicia e igualdad en las condiciones en que se debía prestar el trabajo.

Aun cuando las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo fueron prohibidas los trabajadores formaban uniones ilegales y se enfrentaban en franca oposición al régimen totalitario prohibitivo, esto se comprueba al ir asegurando más espacios políticos en los sistemas de gobierno de los diferentes países, por lo que se da comienzo a una nueva etapa.

### **2.3 Etapa de Tolerancia**

Se le considera a la etapa en donde los trabajadores, en su pretensión igualitaria frente al capital, logran que la coalición y la huelga dejen de ser considerados un delito, no obstante, los sindicatos no tienen todavía personalidad jurídica, es decir, tampoco se les facultó legalmente a los trabajadores para ejercitar su derecho de asociación, pero al quedar toleradas sus formas de organización consiguen una mayor fuerza frente al capital.

Es durante ésta época que las agrupaciones francesas se constituyen disfrazándose de sociedades cooperativas, crédito de mutuo, o de solidaridad.

#### **2.3.1 Ley inglesa de Francis Place**

En el siglo XVIII Inglaterra era un país ya industrializado, pero al igual que en los demás países, con la industria llegó también la indigencia.

La burguesía británica controlaba el parlamento, y es mediante las **Combination acts**, que no permitían la libre asociación de los trabajadores para conseguir un aumento en el jornal o la reducción de la jornada de trabajo. Se señalaba pena privativa de libertad para los obreros o empresarios que formaran una coalición o asociación que apoyara a huelguistas o que los incitara a abandonar el trabajo.

Posteriormente los trabajadores comenzaron a protestar para tratar de mejorar sus condiciones pero fueron controlados por cierto tiempo a través de las “**Six acts** de 1819, que prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase, imponiendo fuertes multas a los responsables de dichas publicaciones”<sup>55</sup>.

Como resultado de todo lo anterior es que los trabajadores se comienzan a organizar e impulsar dentro del parlamento propuestas que los beneficiaran directamente a ellos. La ley de Francis Place de 1824 consiguió la abrogación de las **Combination acts**. Se reformó en 1825, mediante este ordenamiento se facultó a los trabajadores para asociarse, con la condición de no incurrir en ningún tipo de violencia o amenazas, para llevar a cabo sus fines, es decir, en este ordenamiento se suprime el delito de coalición y el de huelga, no obstante subsiste el principio francés: dejar hacer-dejar pasar, por lo que los patrones tenían la facultad de contratar libremente nuevos trabajadores para continuar con los trabajos ya que no había un mecanismo jurídico que se los impidiera. Es en esta etapa donde se forma verdaderamente la libertad de trabajo.

### 2.3.2 Manifiesto Comunista

El Manifiesto del Partido Comunista fue redactado en el año de 1848, meses antes de la Revolución francesa, su propósito es expresar al mundo los ideales del comunismo.

Esta obra la consideramos como parte de la época de la tolerancia, ya que si bien no representaba un logro jurídico-legal de los trabajadores, si era un verdadero manual de batalla frente al aparato político dominante, al igual que un documento que le dio a la clase dominada verdaderas cátedras de **conciencia de clase**, por lo que a partir de esa época se tiene una base sustancial por parte de los trabajadores para luchar por el establecimiento y cumplimiento de sus derechos.

---

<sup>55</sup> Gallart Folch, Alejandro. Citado por Lastra Lastra José Manuel. Op. Cit., p. 200

El Manifiesto Comunista se divide en cuatro capítulos, el primero se denomina de los Burgueses y Proletarios, dentro del cual destacan las siguientes ideas:

- La lucha entre opresores y oprimidos durante toda la historia de la sociedad humana. **(Lucha de clases)**. Menciona una breve reseña histórica de como en las diferentes épocas, las diversas clases dominantes se las ingeniaban para explotar mediante diferentes métodos la fuerza de trabajo de las personas y mantenerlos oprimidos.
- La Burguesía y el Proletariado, conceptos desconocidos hasta ese entonces, clases conformadas por el perfeccionamiento de la industria, el incremento acelerado e incansable de productos, **(nacimiento del comercio globalizado)**, así como por el desarrollo en las vías y medios de comunicación, en donde la clase burguesa detenta el poder político y militar y el proletariado era considerado una parte de la máquina, sin derechos y con un salario apenas suficiente para subsistir, su organización en un principio es individual, luego se une con sus compañeros de fábrica, después con los del mismo oficio o localidad y como sabemos esta es la única clase que se va a oponer al ascenso de la burguesía mediante métodos violentos y revolucionarios.
- Marx y Engels se introducen, tras este planteamiento, en lo que van a ser los métodos de asociacionismo. Los autores califican al movimiento proletario como "...movimiento autónomo de una inmensa mayoría en interés de una mayoría inmensa"<sup>56</sup>.

El segundo capítulo se titula Proletarios y Comunistas, expone la modalidad de estructura y organización necesarias de la sociedad comunista en todos

---

<sup>56</sup> Marx, Carl. El Manifiesto Comunista

sus aspectos. Propone la lucha política y la conquista del poder, para lo que expone formas de actuación.

El objetivo primordial e inmediato de los comunistas es idéntico al que persiguen los demás partidos proletarios “formar conciencia de clase y derrocar el régimen de la burguesía, llevar al proletario a la conquista del poder”<sup>57</sup>.

La política capitalista es la establecida por los burgueses y este capital es, para Marx y Engels un producto colectivo y no puede ponerse en marcha más que por la cooperación de muchos individuos.

La única solución que se saca de esta lucha proletario-burgués es la llegada del proletariado al poder, para ir despojando gradualmente a la burguesía de todo el capital, de todo los instrumentos de la producción, centralizados en manos del Estado, es decir, habla del proletariado organizado como clase gobernante, y procurando fomentar por todos los medios y con la mayor rapidez posible las energías productivas.

El tercer capítulo resume la Literatura Socialista y Comunista realizando un estudio sobre las distintas posturas sobre el socialismo, tanto del **reaccionario** que contempla al feudal, al pequeño burgués, y Alemán; como del **conservador** y por último el **socialismo y el comunismo crítico-utópico**

El socialismo reaccionario era resultado de las antiguas clases gobernantes que querían seguir en el poder sin darse completa cuenta que los tiempos ya eran del todo distintos; contempla al socialismo feudal, pequeño burgués y Alemán o verdadero. El primero lo componía la aristocracia feudal y buscaba derrocar a la burguesía, pretendiendo regresar a sus tiempos, que con su elevado progreso había deteriorado su forma de organización; las ideas que decían defender eran las malas condiciones en que se encontraban los

---

<sup>57</sup> Idem.

explotados, no obstante eran hipócritas y les molestaba que el proletariado fuera reaccionario. El segundo se encontraba integrado por campesinos y pequeño burgueses, busca únicamente restaurar los antiguos medios de producción y de cambio, refutaban los efectos del maquinismo, la división del trabajo, la concentración de capitales y la miseria extrema del proletariado. El tercero tenía una fisonomía puramente literaria, una razón no práctica sino ideal, representaba no ya una lucha de clases, sino una fantasía filosófica llevada a Francia desde Alemania.

En la segunda parte de este capítulo, se nos habla de un socialismo conservador. Marx y Engels discrepan firmemente de estos filántropos y humanitarios que aspiran a mejorar la situación de la clase obrera, pero a cambio de que estos olviden el movimiento revolucionario, por lo que sus ideales se expresan bajo la siguiente fórmula: "Los burgueses lo son y deben seguir siéndolo...en interés de la clase trabajadora"<sup>58</sup>.

La tercera parte de este capítulo se exponen las ideas claves del socialismo y del comunismo crítico-utópico, aquí realiza una pequeña síntesis de referencias a sistemas socialistas y comunistas que había habido antes de 1848, principalmente por Francia, citando a personajes claves como: Saint Simón, Fourier y otros. Aunque según ellos, la trascendencia de este socialismo está en contraposición y discordancia con el desarrollo histórico de la sociedad. También menciona que el proletariado es un movimiento político propio y peculiar que busca la defensa de los trabajadores, es decir, su emancipación y la acción social para mejorar las condiciones de vida de todos los individuos de la sociedad.

El Manifiesto termina con una enseñanza acerca del comportamiento que debe haber desde el partido comunista y hacia los partidos de la oposición. Siempre sin olvidar sus objetivos concretos, apoyar cualquier movimiento que vaya encaminado a derrocar o, al menos, a hacer frente al sistema tanto social como político reinante sociedad burguesa. A modo de ejemplo cita

---

<sup>58</sup> Idem.

varios ejemplos representativos en distintos países, en los que se pueden apreciar los pactos realizados, aunque las diferencias ideológicas fueran abismales con el caso concreto de Francia.

### **2.3.3 La Revolución Francesa**

En el año de 1848 comenzaba un movimiento revolucionario en Francia, el país real se había distanciado del país legal.

El 21 de febrero se convocó en París un banquete donde debía hacerse un brindis contra la situación imperante. Fue prohibido. Al día siguiente las barricadas comenzaron a levantarse. La guardia nacional se niega a combatir a los revolucionarios y fuerza la dimisión de Guizot el día 23. La multitud no acepta tampoco el gobierno de Thiers y fuerza la abdicación de Luis Felipe. Lamartine, a quien creen capaz de contener a los revolucionarios proclama la República, e instaurar un gobierno provisional. Se convocaran elecciones por sufragio universal para una asamblea constituyente; se decretara la libertad de prensa, el derecho al trabajo para cuya consecución se establecen los talleres nacionales, el derecho de asociación, la limitación de la jornada, se acabara con la pena de muerte por delitos políticos, con la esclavitud de las colonias y con las odiadas penas de cárcel para los deudores.

Alexis Tocqueville afirmará, hacia 1850, que la mayor parte de los cambios que se produjeron durante la Revolución francesa se habían gestado durante el Antiguo Régimen, y que la auténtica revolución se dio en 1848.

### **2.4 Etapa de Reglamentación**

Esta etapa se caracteriza por la implementación de leyes en beneficio de la clase trabajadora, permite libremente su organización para conseguir un equilibrio en las relaciones de trabajo, que si bien es cierto que no se aplicaron en todos los países al mismo tiempo, si se hicieron extensivas. El derecho a formar agrupaciones profesionales surgió como un instrumento de

búsqueda de la justicia social, fue un proceso de larga duración y en el que el individualismo tuvo que abrir paso a la corriente socialista elevada por los trabajadores de todas partes del mundo.

En Inglaterra en el año de 1871 se aprobó la primera ley que consagraba a los sindicatos como un instrumento legal de los trabajadores llamada Ley de Sindicatos, aquí un sindicato únicamente era reconocido como tal y tenía personalidad jurídica si era registrado; tenía estatutos, por lo que respecta a su patrimonio y su desenvolvimiento social de la asociación, estos se encuentran sometidos a una inspección permanente, se les consideró personas de derecho privado.

Para el año de "1875 se aprueba la *Trade Union Amendment Act*, que hace entrar definitivamente al sindicato británico en el campo jurídico, al declarar que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio"<sup>59</sup>.

En Francia en el mes de noviembre de 1880 se presentó un proyecto de iniciativa de ley, el cual proponía la libertad de asociación sindical exclusivamente para los trabajadores franceses que gozaran de sus derechos civiles. No fue sino hasta el año de 1884 que la Ley sobre libertad de asociación fue aprobada. Para constituir una asociación solamente era necesario presentar copia de los estatutos y del padrón de socios, es decir, un acto plenamente para dar publicidad, y sin formalidad administrativa por parte del gobierno.

Por esta ley también se deroga el artículo 416 del Código Penal Francés que sancionaba a las coaliciones. Sólo permanecieron vigentes para el caso de que se llevara a cabo una huelga, con el objeto de obtener un alza o

---

<sup>59</sup> Lastra Lastra Jose Manuel. *Op cit*, p.201

reducción de salarios, por cualquier medio violento los artículos 414 y 415 del Código Penal.

Los principios que regirían la Ley de 1884 eran fundamentalmente tres:

- 1) Que podían constituir sindicatos profesionales mediante una simple formalidad, pero sin ningún tipo de autorización, las personas que ejercían una misma profesión, ya fueran obreros o patronos.
- 2) Que los sindicatos constituidos gozaban de personalidad civil y también plenamente de sus derechos.
- 3) Que a diferencia de las viejas corporaciones, el sindicato se constituía libre y voluntariamente por cada uno de sus integrantes y nadie podía ser obligado a formar parte de él.

## **2.5 El Sindicato en México**

La llegada de los españoles al continente americano trajo consigo el exterminio de las civilizaciones nativas predominantes como la maya y la azteca, lo que originó completamente un cambio occidentalizado en su estructura económica y por consiguiente su estructura de trabajo no fue la misma, es por esto que abordaremos el estudio de los antecedentes nacionales del sindicalismo desde la época colonial ya que la industria en este continente tuvo su origen en la invasión extranjera.

### **Época Colonial**

Las leyes que tuvieron vida en la época colonial se distinguieron por ser disposiciones que aparentemente protegían a los indígenas pero que en realidad no eran más que letra muerta, ya que sólo se respetaban y protegían los intereses de la corona española.

Las primeras normas que se conocen como antecedentes de la Asociación Profesional son las **Leyes de Indias**, expedidas por los Reyes católicos y tenían como fin disminuir la explotación y proteger a los indígenas, sin embargo no se respetaban y trajeron consigo el aumento de las necesidades de los trabajadores.

Posteriormente nació la **Encomienda**, institución que consistía en que se les daban un determinado número de indígenas a favor de los conquistadores, los cuales debían servicio y tributo a cambio de evangelizarlos y de recibir un buen trato, sistema que degeneró en la explotación de los indígenas.

Tiempo después las **Ordenanzas gremiales** nacieron para controlar la actividad de los gremios, corriente seguida de los europeos, los cuales agrupaban a trabajadores de una misma profesión, como eran los plateros, mineros, pintores, y varias otras, pero cuya libertad se encontraba completamente limitada al igual que en Europa por la escala profesional, aunado a lo anterior dichas ordenanzas propiamente recogen un sentido de solidaridad o caridad para los trabajadores, pero no constituían asociaciones de trabajadores, sino instrumentos al servicio de las necesidades de la Corona Española, lo que les restaba más autonomía en relación con las europeas ya que mediante su control se regía la jerarquía, el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indígenas mexicanos.

### **Época Independiente**

Las dificultades de la nueva nación independiente fueron muchas, desde que quedó abolida la esclavitud se esperaban por parte de los trabajadores beneficios en sus condiciones de trabajo, pero estos no llegaron y aunque se suprimieron todas las ordenanzas, casi la totalidad del siglo XIX pasó sin que el Estado reglamentara las cuestiones relativas al trabajo, adoptando las experiencias de la legislación francesa.

Las leyes en nuestro país se caracterizaron por ser de corte liberal e individualista, no obstante, en el discurso de presentación del proyecto de

Constitución de 1857 Ponciano Arriaga expresó: "Reconocemos que los derechos de la humanidad son inmutables y sagrados, pero no podemos concebir su pleno y libre ejercicio sino en el estado social"<sup>60</sup>. Lo anterior significa que de no haber existido la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos, la libertad de trabajar únicamente con pleno consentimiento, el derecho de asociación y reunión consagradas en los artículos 4º, 5º y 9º de la Constitución de 1857, hubiera existido en nuestro país una completa prohibición hacia el nacimiento de los sindicatos.

Así tenemos que los trabajadores que comenzaron a ser parte del naciente industrialismo mexicano crearon organizaciones de tipo mutualista, pero entraron, sin conocer la época de la prohibición absoluta, a la era de la tolerancia. Apareciendo: "El Circulo de Obreros de México en 1872 y más tarde, en 1906, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial"<sup>61</sup>.

Las Huelgas de Río Blanco y Cananea fueron dos acontecimientos históricos que marcaron la determinación entre los trabajadores de México para llevar a cabo la imposición de sus derechos de clase frente al capital en nuestro país.

Río Blanco era la fabrica textil más importante y moderna de su época en el mundo, estaba conformada por seis mil trabajadores mexicanos pero las condiciones en las que trabajaban eran deplorables. Su salario era de 50 a 75 centavos por día, la jornada de trabajo era de trece horas diarias y además se les cobraba a los trabajadores dos pesos por semana por concepto de renta de los cuchitriles que les proporcionaban como vivienda, aunado a lo anterior se les pagaba con vales de la tienda de la compañía, por lo que la empresa recuperaba hasta el último centavo; sin embargo los trabajadores comenzaron a organizarse en un sindicato, pero al ser descubiertos les fueron prohibidos los derechos de asociación, reunión y algunos trabajadores incluso fueron encarcelados.

---

<sup>60</sup> Arriaga, Ponciano citado por De la Cueva, Mario. *Op.cit.* p.208

<sup>61</sup> Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*, 21ª ed. Ed. Porrúa, México, 2000, p. 312

Posteriormente y cansados de la situación decidieron recurrir a la huelga, no obstante los trabajadores de Puebla

### **Época Revolucionaria**

Antes de la Constitución política de 1917 y después de la caída de Porfirio Díaz, en 1910 se llevaron a cabo diversos ordenamientos estatales y federales en que se considera el principio de libertad de asociación; los más importantes fueron:

- El artículo 3 de la Ley de asociaciones profesionales del Estado de Veracruz de 1915, el cual establece que el fin del sindicato es ayudar a sus miembros a convertirse en trabajadores más hábiles, así como para regular los salarios, horarios y condiciones de trabajo. A esta ley se le conoció con el nombre de Agustín Millán.
- El artículo 1 de la Ley de Asociaciones Profesionales del Estado de Veracruz de 1916, que definía a la asociación profesional como la unión de dos o mas personas que convenían en poner en servicio común , de manera temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad profesional.
- Artículo 3 de la misma ley del Estado de Veracruz, el cual definía al sindicato como una asociación profesional cuyo objeto era ayudar a sus miembros, convertirlos en trabajadores más hábiles, tener mejores salarios, sus horarios y condiciones de trabajo.

De las disposiciones anteriores fue de donde surgió el texto de la fracción XVI del artículo 123 en el año de 1917. El derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Después del año de 1917 y antes de 1931 surgieron disposiciones en diferentes estados de la República que tenían la intención de regular las

asociaciones profesionales, el antecedente más importante lo encontramos en la Ley de Trabajo de Veracruz, cuyo artículo 142 disponía:

“Se entiende por sindicatos, para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes”<sup>62</sup>.

### **Ley de 1931**

La primera Ley Federal del Trabajo de México fue la de 1931, en esta se plasmaron diversas regulaciones sobre los sindicatos como las distintas formas en que se podían formar, ya no se requería que los trabajadores fueran de una misma profesión, oficio o especialidad o especialidades similares o conexas; su forma de organización y los requisitos para su constitución.

### **2.6 Antecedentes Históricos del Registro Sindical**

Hemos dicho a lo largo de este capítulo que los primeros países que conocieron el industrialismo de sus economías fueron Francia e Inglaterra, sin embargo, al lograr **Inglaterra** mediante la Ley de Francis Place que sus formas de agruparse mediante sindicatos fueran toleradas, estos buscan la libertad absoluta de operación, pero sobre todo, que el Estado no interviniera en su forma de organización y vida, por lo que rechazaron tajantemente la inscripción, depósito de sus estatutos ante cualquier autoridad y el registro, lo que significó tener la desventaja de no tener personalidad jurídica y poder acudir ante la autoridad judicial para defender sus intereses.

En cambio, **Francia** adoptó el sistema de depósito de los estatutos ante la autoridad, lo que en sus primeros inicios generaba incertidumbre de que el Estado pudiera tener pleno control sobre los sindicatos y su personalidad jurídica, lo cual no sucedió ya que solamente se consideró como un medio

---

<sup>62</sup> De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II, p.733.

de darle publicidad para que cualquier persona pudieran conocer los nombres de los integrantes o las atribuciones de sus representantes, o simplemente tener bien identificadas las obligaciones así como sus respectivos derechos.

Por lo que se refiere a **México**, adoptó desde el nacimiento de la vida sindical el sistema de registro ante la autoridad, las leyes de Veracruz de 1915 y 1916 fueron pioneras del derecho colectivo del trabajo y contuvieron los lineamientos en materia de registro de sindicatos que posteriormente se adoptarían en las demás leyes mexicanas del trabajo existentes. Producto de la lucha de los trabajadores de Río Blanco, cuya tragedia es inolvidable para todo el pueblo mexicano, ésta fue una gran influencia para las leyes de ese estado y de todo el país.

La ley de 1915 de Veracruz reconoció en su artículo 5 que:

**“Toda asociación debía registrarse comunicando a las Juntas de Administración Civil o a las corporaciones que legalmente las substituyan: su objeto, la manera de hacerse de recursos, el uso que hará de ellos, las condiciones de admisión y separación de sus miembros y el modo de nombramiento de su mesa directiva”<sup>63</sup>.**

La ley del Trabajo de 1918 estableció en el artículo 144 los requisitos para la constitución del sindicato de entre los cuales ordenaba: veinte trabajadores, por lo menos, el registro debía hacerse ante la autoridad municipal y debía acompañarse de la copia del acta constitutiva, la copia del acta en donde se hubiere elegido a la mesa directiva y de los estatutos, la inscripción se llevaba a cabo al momento de la presentación de los anteriores documentos, sin que la autoridad pudiera negar el registro, salvo que no hubieren sido satisfecho alguno de los requisitos.

---

<sup>63</sup> De la Cueva, Mario. *Op.Cit.* p.339

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas promulgada en el 12 de junio de 1925. Esta legislación local contemplaba la obligatoriedad de registrar los estatutos ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje exigía su aprobación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 242 al igual que la de Tamaulipas señalaba como obligatorio el registro del Sindicato mediante el depósito de los Estatutos, pero la diferencia es que la Ley del 31 fue la primera en materia del Trabajo en tener competencia Federal, lo que implicaba validez jurídica en todos los Estados de la República y el registro tenía que hacerse dependiendo del tipo de sindicato que se deseara formar. Dentro de este ordenamiento el registro se consideró como un elemento de constitución del sindicato, más aún el artículo 245 disponía que si el Sindicato no cumplía con cualquiera de los requisitos se consideraban nulos sus actos, luego entonces le era negado el registro y no nacía a la vida jurídica la asociación.

En el año de 1950 México ratificó el convenio 87 que establece los principios sobre la libertad sindical, sin embargo en nuestro sistema jurídico, de tales principios solamente se implementaron en la Ley de 1970 aquellos que no vulneraban la figura jurídica de los sindicatos, lo que explicaremos en el siguiente capítulo ya que aún esta Ley sigue teniendo vigencia, por lo que se tendrá que analizar posteriormente.

## MARCO LEGAL. EXÉGESIS JURÍDICA

Una vez analizado el aspecto conceptual e histórico de los sindicatos, es necesario hacer referencia ahora a lo que disponen las diversas leyes de nuestro orden jurídico en relación con el nacimiento, personalidad y capacidad jurídica, y registro de los sindicatos, acompañando el presente análisis con jurisprudencia del Poder Judicial, para descubrir a través de la interpretación de la Corte el espíritu de la Ley.

### 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el ordenamiento jurídico-político-social más importante que rige la vida de nuestro país y sus principios y prescripciones surgidas del constituyente de 1917 están basados en los ideales de justicia, equidad, libertad, igualdad y seguridad.

#### Garantía individual de Asociación

En el capítulo primero señalamos que en el artículo 9 constitucional se encuentra establecida la garantía individual de asociación, el cual dispone:

**“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”**

En esta oración se encuentran las garantías de asociación y de reunión, pero no analizaremos la de reunión por no tener relación con nuestro tema de tesis, sino solamente los derechos desprendidos de la garantía de asociación y sus respectivas limitantes:

La garantía de libertad de asociación consagra la facultad que tiene el individuo para unirse con sus semejantes para la creación de una persona moral, con personalidad jurídica distinta a la de sus miembros, con un propósito en común determinado y que tiene una duración mas o menos permanente.

Las condicionantes a éste derecho son: que se debe llevar a cabo de manera pacífica y lícita, es decir, sin que medie ningún tipo de violencia y que la asociación no debe tener propósitos delictivos.

Es en ésta garantía individual en donde encuentran su fundamento todo tipo de personas morales privadas y aún el sindicato, como un derecho público subjetivo de los obreros y de los patrones frente al Estado, lo que significa de igual manera que el Estado a través de sus autoridades tienen la obligación correlativa de no coartar el ejercicio de dicha garantía mediante la imposición de requisitos u otro tipo de actuaciones, como comprobamos con el siguiente criterio jurisprudencial.

**Novena Época**

**Instancia: Pleno**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: II, Octubre de 1995**

**Tesis: P./J. 28/95**

**Página: 5**

**CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACION OBLIGATORIA. EL ARTICULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACION ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 9o. CONSTITUCIONAL.**

La libertad de asociación consagrada por el artículo 9o. constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3o. derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de

Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional.

### **Garantía Social de Asociación**

El nacimiento del derecho de organizarse en sindicatos por parte de los trabajadores y patrones está contemplado, como ya lo dijimos en el capítulo primero, en el artículo 123 constitucional, específicamente en la fracción XVI, al establecer lo siguiente:

**“ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.**

**El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:**

**A Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:**

**XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;”**

Este artículo consagra en su primer párrafo los principios que deben regir en la prestación del trabajo. En el segundo párrafo se establece que el Congreso de la Unión no debe contravenir las bases que se establecen en el artículo 123 al momento de crear las leyes del trabajo.

La Constitución política en su fracción XVI, garantiza el derecho social de crear sindicatos para patrones y trabajadores, sin embargo, de la simple lectura del precepto se advierten los siguientes razonamientos:

- 1) El ordenamiento en cuestión no fija ninguna clase de requisitos para la creación de este tipo de agrupaciones.

- 2) Tampoco se señalan requisitos que pudieran dejar sin efectos la formación de este tipo de agrupaciones por parte de las autoridades del trabajo.
- 3) Incuestionablemente se inviste a estas asociaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados.
- 4) Reconoce a la libertad de asociación en la forma concreta de libertad de sindicación y no hay ningún antecedente en los componentes estipulados que hiciera posible pensar que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad individual consagrada por el artículo 9 constitucional de asociación, lo que a continuación desarrollaremos.

Nuestra Constitución respeta y equilibra los derechos tanto de los particulares como de los núcleos sociales económicamente desprotegidos, como es el caso de los trabajadores, ésta en ningún momento los confronta o contrapone, se complementan, ejemplo de ello es lo que previenen los artículos 9 y 123, estos artículos se integran para proporcionar protección no solamente a un individuo, sino también a un grupo de individuos, lo que fortaleceremos con el siguiente criterio jurisprudencial.

**Novena Época**  
**Instancia: Segunda Sala**  
**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**  
**Tomo: XIII, Mayo de 2001**  
**Tesis: 2a. LVIII/2001**  
**Página: 442**

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS.**

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la

vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, **no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.**

### 3.2 Tratados Internacionales

El Derecho Internacional del Trabajo es en palabras de José Barroso Figueroa: "La rama del Derecho Internacional Público que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover y hacer progresar, con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicadoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo,

nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquier otra característica distintiva de éstos”<sup>64</sup>.

La aplicación del Derecho Internacional del Trabajo se cumplimenta mediante acuerdos suscritos entre dos o más países, los cuales generan derechos y obligaciones para las partes y estos se denominan Tratados Internacionales.

Los Tratados Internacionales son acuerdos celebradas entre dos o más Estados con el objeto de normar sus relaciones llámese culturales, económicas o jurídicas entre sí. Es el aspecto jurídico laboral el que tiene relación con nuestro tema de tesis. El artículo 133 de la Constitución Política Mexicana señala que dichos tratados para que tengan validez deben de estar de acuerdo con ella, y dichos acuerdos deberán ser ratificados por el Senado de la República para considerarse parte de la Ley Suprema de la Unión.

Una denominación sinónima de los Tratados son los Convenios, nuestro país ha suscrito varios con los países que integran la Organización Internacional del Trabajo. La definición de convenio que propone José Barroso nos permite entender con claridad el tipo de contenido y los alcances que estos representan para los miembros que se avengan:

“Son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben, es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación”<sup>65</sup>.

Por otra parte, la ratificación expresa el compromiso incondicional de las partes a acatar el cumplimiento, es decir: “El acto por el cual un Estado

---

<sup>64</sup> Supra. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1987, p.4

<sup>65</sup> Ibidem. p.23

miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio de la OIT tanto en sus leyes como en la práctica<sup>66</sup>.

Nuestro país ha ratificado a lo largo de los años diversos convenios internacionales en materia de derechos para los trabajadores. En el año de 1952 suscribió el convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, cuya celebración se llevó a cabo en el año de 1948 en San Francisco California por la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio consagra diversos principios en materia de derechos sindicales, los cuales tienen completa relación con el tema de tesis, por lo que a continuación analizaremos los artículos correspondientes:

**Artículo 1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.**

**“Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”**

El primer artículo se refiere a la obligatoriedad de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo de obligarse a cumplir y respetar las disposiciones que contiene.

El segundo artículo expresa que conforme al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente, y siguiendo la línea de derechos de la clase trabajadora, se entiende como trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, ahora bien, para efectos del análisis al artículo segundo, utilizaremos de manera indistinta, como lo hace la doctrina, la palabra empleador y patrón, que de acuerdo al numeral 10 de la Ley

---

<sup>66</sup> Ibidem. p.130

secundaria en materia laboral es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El dispositivo en exégesis hace referencia de la igualdad de condiciones entre las partes antes definidas para constituir organizaciones, sin embargo, debemos recalcar que **ninguna de las partes requieren para su funcionamiento algún tipo de autorización**, entendida esta como: "El acto de naturaleza administrativa o judicial llevado a cabo por la autoridad por virtud del cual se otorgan facultades a las personas para la realización de determinados actos"<sup>67</sup>. Lo que adquiere mayor relevancia respecto del trabajo de tesis, ya que como lo veremos en el siguiente capítulo pugnamos por un verdadero reconocimiento, pleno y efectivo de la libertad sindical.

Ahora bien, de la simple lectura del artículo segundo del Convenio 87 ratificado por los Estados Unidos Mexicanos se observa que **no se contempla como requisito para la formación de los sindicatos el que se tengan que registrar** ante alguna autoridad, menos aún que esta autoridad tenga facultades para negar dicho acto. Es cierto que se debe cumplir con ciertas formalidades, pero de ninguna manera la naturaleza de estas deben dar como resultado el que se tenga que cumplir con alguna autorización previa.

También se desprende del mismo numeral el derecho subjetivo, esto es, la facultad emanada de la ley y su consecuente obligación del Estado a respetarla, con que cuentan tanto los trabajadores como los empleadores para poder crear los medios idóneos que protejan sus intereses y poder así cumplir con sus objetivos siempre y cuando se lleve a cabo en un marco de respeto a la ley.

Continuando con el análisis del presente convenio, el artículo 3 señala que:

**"Artículo 3:**

---

<sup>67</sup> Op.cit. p. 117

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

Esta disposición internacional garantiza la libre organización de las personas que deseen constituir este tipo de agrupaciones, dándoles autonomía para la creación de los lineamientos que regirán su vida y en la segunda parte del mismo numeral prohíbe expresamente a las autoridades en general, sin hacer distinción sobre el tipo de funciones, para que éstas intervengan el ejercicio de sus derechos, lo que significa en sentido contrario el respeto absoluto de su parte.

El **artículo 7** del mismo convenio acentúa que la adquisición de la personalidad jurídica, entendida esta como la capacidad para ser parte en juicio, por parte de los sindicatos no puede someterse a condiciones que pongan en duda el derecho de los trabajadores y patronos de constituirlos.

Ésta cláusula de protección de los derechos tiende a evitar que por la vía de la personalidad jurídica, las autoridades administrativas del trabajo limiten las garantías de libertad sindical en los países miembros en donde la adquisición de la personalidad jurídica constituye en realidad una condición para que los sindicatos puedan ejercer efectivamente su actividad.

Al referirse al derecho de los trabajadores de **constituir las organizaciones que estimen convenientes**, el convenio exige que los trabajadores tengan libertad de elección en lo que respecta a la organización sindical que desean crear o a la que deseen afiliarse, lo que significa la libertad de pluralismo sindical, es decir, que pueden formar parte del sindicato de su preferencia.

Indudablemente este convenio ha tenido gran influencia en nuestra Ley Federal del Trabajo, y dicho ordenamiento al ser ratificado por nuestro país forma parte de la Ley suprema de la Unión, lo que lo coloca solamente por debajo de la Constitución Política.

### 3.3 Ley Federal del Trabajo

Es también imprescindible hacer un análisis de los sindicatos en cuanto a los presupuestos enmarcados en nuestra Ley Secundaria derivada del artículo 123 de nuestra Constitución Política y del Convenio 87, así como detallar la regulación por parte del citado ordenamiento.

#### 3.3.1 Constitución del sindicato

A continuación analizaremos los artículos de la Ley Federal del Trabajo que consideramos fortalecerán el principio de libertad sindical, entendida ésta como el derecho que tienen los trabajadores y patrones para constituir agrupaciones de tipo sindical sin la intervención del Estado.

La palabra **constituir** "deriva del latín *constituere* que significa formar, componer, organizar, establecer"<sup>68</sup>.

Siguiendo los lineamientos establecidos por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo el **objeto** para la constitución de un sindicato debe ser el estudio, mejoramiento y la defensa de sus respectivos intereses, algo que expondremos minuciosamente cuando precisemos la finalidad del sindicato.

Es de observarse que debe corresponder a los trabajadores y patrones la constitución de los mismos, partiendo de la voluntad expresada por el consentimiento de todos y cada uno de sus miembros.

---

<sup>68</sup> Pequeño Larousse Ilustrado. P.184

El artículo 357 de la Ley Secundaria en materia del trabajo complementa lo dispuesto en el párrafo precedente y define lo siguiente:

**“Los trabajadores y patrones tienen derecho de *constituir* sindicatos sin la necesidad de autorización previa”.**

Este artículo les otorga tanto a los trabajadores como a los patrones la libertad de formar sindicatos, sin la necesidad de autorización previa, lo que significa, que el Estado debe respetar el nacimiento de los sindicatos y no es preciso que otorgue su consentimiento para su formación o funcionamiento.

En los artículos 356 y 357 es donde nace el principio de Libertad sindical al conferirle a los trabajadores y a los patrones la facultad emanada de la Ley para constituirse en asociaciones sindicales y poder así efectuar el aseguramiento de sus intereses que les son comunes.

### **3.3.1.1 Requisitos para constituir un sindicato**

En el capítulo primero al señalar el concepto de sindicato mencionamos los tipos de requisitos para constituir un sindicato que señala la doctrina, así como los requisitos para hacer constar la constitución del sindicato, ambos requisitos doctrinales tomados de algunos reconocidos juristas. Sin embargo, ahora haremos una descripción más detallada sobre los requisitos que dispone la Legislación en materia laboral sobre la **constitución** del sindicato, contrastándolo con lo que establece la misma ley sobre el **registro** con el objetivo de desentrañar la interpretación correcta de la Ley Secundaria.

#### **3.3.1.1.1 Requisitos de Fondo**

Este tipo de requisitos, como ya lo habíamos puntualizado, se refieren a la finalidad del sindicato, así como los elementos personales o calidades que deben reunir sus integrantes para la formación del sindicato, por lo que a continuación fijaremos lo que refiere la Ley Federal del Trabajo:

## A) Finalidad del sindicato

El dispositivo 356 de la Ley Federal del Trabajo estatuye lo siguiente:

**“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.**

De este artículo se pueden hacer dos divisiones interesantes:

La primera parte señala que el sindicato solo puede estar formado por individuos que tengan la calidad de trabajadores o de patrones, pero no por ambos ya que un sindicato mixto no procuraría los intereses de cada parte. La segunda se refiere a la finalidad que se proponen. Ambos tipos de asociaciones, de patrones y trabajadores tienen la misma finalidad y esta es:

- a) **El estudio**; el análisis de las diversas situaciones o problemas de los patrones y trabajadores para procurar su mejoramiento.
- b) **El mejoramiento**; significa adelantar, acrecentar alguna cosa, presupone la existencia de un estado bueno del que se pasa a otro mejor, lo que significa, ponerse en una posición más ventajosa de la que antes se tenía.
- c) **La defensa de sus respectivos intereses**; es decir, la lucha por la conservación o sostenimiento de un estado determinado, sustentado en el ataque y en la defensa organizada y una mayor preparación de sus integrantes.

## B) Elementos Personales.

Estos requisitos, como lo dejamos señalado en el primer capítulo se denominan personales por que nuestra Ley Federal del Trabajo en los dispositivos 362, 363, 364 y 372, todos ellos vigentes, nos mencionan las

calidades personales a que deben sujetarse las agrupaciones tanto de trabajadores como de patrones para poder quedar constituidos como sindicatos, se trata de requisitos o elementos que se refieren exclusivamente a las personas:

**“Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste”.**

El artículo anterior citado hace referencia en primer lugar al número mínimo de individuos con el carácter de trabajadores o de patrones respectivamente que se requieren para poder formar un sindicato. Debemos precisar que los patrones no suelen agruparse a través de sindicatos, sino de Confederaciones, lo anterior al señalar que este tipo de agrupaciones queda relegado únicamente a los trabajadores, sintiendo por ellas cierto tipo de discriminación.

Regresando a lo que precisa el numeral en relación a los trabajadores, este hace referencia a que los trabajadores que pretendan constituir un sindicato deberán encontrarse en servicio activo, es decir, con una relación laboral actual, por lo que limita considerablemente las posibilidades de formar sindicatos a trabajadores que son contratados de manera eventual, aunado a lo anterior, la Legislación también los protege agregando un mecanismo de protección para los trabajadores, al expresar que se considerarán a los trabajadores que les hubieran rescindido o dada por terminada su relación laboral treinta días antes de que se presente la solicitud de registro del sindicato, es decir, garantiza que el patrón no pueda valerse del despido de trabajadores para que los trabajadores no alcancen el número mínimo para llevar a cabo la formación de un sindicato.

Se señalan además quienes pueden formar parte del sindicato y de la directiva sindical, como requisitos para formar parte del sindicato

#### **a) Menores de Edad**

La ley establece en su artículo 362 que los trabajadores mayores de 14 años de edad pueden formar parte del sindicato, sin embargo el artículo 372, en su fracción I, establece que sólo los trabajadores mayores de 16 años pueden formar parte de la directiva, por lo que significa una restricción para los trabajadores menores de dicha edad.

#### **b) Extranjeros**

El artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que los trabajadores extranjeros no pueden formar parte de la directiva de un sindicato, sin embargo no se contempla en ninguna disposición secundaria o constitucional el que los extranjeros puedan formar o no parte de un sindicato.

Como es bien sabido los sindicatos forman parte de la vida política de la nación, el otorgarle facultades a un extranjero para formar parte de la dirección de un sindicato contravendría lo dispuesto por el artículo 33 constitucional, que señala en su segundo párrafo lo siguiente:

**“Los extranjeros no podrán de ninguna manera inmiscuirse en los asuntos políticos del país”.**

#### **c) Trabajadores de Confianza**

Este tipo de trabajadores, por la posición que ocupan en su relación laboral con el patrón, la ley ha determinado en el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo que no puedan pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo en la segunda parte de este artículo se contempla que los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los

derechos de sus miembros, que sean promovidos a puestos de confianza, lo que significa la posibilidad de que cuando dejen o sean despedidos del puesto de confianza volver a formar parte de los trabajadores sindicalizados.

### 3.3.1.1.2 Requisitos de forma o formales

Recapitulando, los requisitos formales son aquellos que señala la Ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, es decir, actos materiales o formalidades que sirven para constatar la realidad de los actos constitutivos, como lo es: llevar a cabo la asamblea constitutiva, elaborar su padrón de socios, así como la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, estos se encuentran establecidos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y a continuación los explicaremos.

“Artículo 365. Los sindicatos ... remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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

La presentación por duplicado de los documentos que hacen constar que se ha dado vida al sindicato, como son:

- a) La copia autorizada del acta de la **asamblea constitutiva**, esto es, del documento en el que describe de manera detallada la primera reunión de los trabajadores, que de manera voluntaria acuerdan constituir un sindicato. (Véase anexo 1)

- b) La copia autorizada de los **estatutos**, significan los lineamientos fundamentales del sindicato, los cuales han de regir su vida a través del tiempo. En concordancia con lo establecido por el artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo dispone en relación con los estatutos que los sindicatos tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, no obstante la Ley Federal del Trabajo establece una serie de requisitos mínimos para la formulación de los estatutos y están contemplados en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no respeta completamente los principios de libertad sindical, toda vez que formula diversos requisitos a los que deben ajustarse todos los trabajadores para formular los estatutos sindicales. I. Denominación que los distinga de los demás, lo que significa un nombre para distinguirlos de otros; II. Domicilio, que será el lugar donde se establecerá para defender a sus agremiados; III. Objeto, este debe referirse a lo señalado por el artículo 356, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; IV. Duración. La ley señala que si falta esta disposición se entiende constituido por tiempo indeterminado, es decir, tiene vida en tanto subsista el sindicato; V. Condiciones de admisión de sus miembros, lo que representa para el sindicato un instrumento que puede ser utilizado el sindicato para discriminar posibles integrantes; VI. Obligaciones y derechos de los asociados, esto es, los lineamientos de donde emanen las facultades y sus correlativas obligaciones de todos y cada uno de los integrantes del sindicato; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión; b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato; c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones

contenidas en los estatutos; 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 sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso, estos procedimientos buscan que se observen a cabalidad las garantías de audiencia y legalidad en los procedimientos de expulsión para que no haya injusticias de ese tipo; VIII. Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos; IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; X. Periodo de duración de la directiva; XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales; XIII. Época de presentación de cuentas; XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y XV. Las demás normas que apruebe la asamblea. (Véase anexo 2)

- c) El acta donde se elige por primera vez la **directiva** del sindicato, estas personas pueden ser elegidas en la misma asamblea constitutiva, esta acta tiene por objeto saber el nombre de los representantes del sindicato.

Ahora bien, una vez que se han satisfecho los requisitos señalados anteriormente, es decir, cumplir con el número mínimo de trabajadores, la celebración de la asamblea constitutiva, el desarrollo de sus estatutos y designado a su directiva, podemos afirmar que se cumple con la constitución del sindicato y es precisamente en este acto, que el sindicato adquiere su personalidad jurídica.

Por personalidad jurídica se entiende la capacidad o aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, lo que significa de acuerdo al texto de la Ley que desde que nace esta figura jurídica social es susceptible de obrar en juicio, es decir, realizar actos procesales, en nombre propio o en representación de otro.

Lo anterior significa de acuerdo al artículo 374, fracción III, que:

**“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para...defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”.**

De este artículo se desprende que los sindicatos legalmente constituidos son aquellos que cumplieron con los requisitos de fondo y formales expresados por la Ley Federal del Trabajo; la misma Ley le otorga al sindicato la característica de ser una “persona moral”, lo que significa el reconocimiento pleno por parte del dispositivo secundario de ser una entidad formada para la realización de sus fines colectivos, desprendiéndose del mismo artículo la consecuencia lógica de que dichas asociaciones tienen la facultad de ejercitar ante cualquier autoridad las acciones que crean convenientes para asegurar sus intereses. Lo antes planteado se robustece con la siguiente jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**Octava Época  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Seminario Judicial de la Federación  
Tomo: VIII, Octubre de 1991  
Tesis: 4ª./J. 15/91  
Página: 34**

**SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR.**

El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, **atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la Ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.**

### **3.3.2 Registro del Sindicato**

En el capítulo primero señalamos que el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato, así como que es un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que se han satisfecho los requisitos de ley. Corresponde ahora, al igual que lo hicimos con la constitución del sindicato, desarrollar lo que disponen los artículos de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre el registro de los sindicatos.

De las definiciones anteriores, apegadas a los lineamientos del Derecho laboral, podemos darnos cuenta que el acto de registro no tienen una connotación constitutiva, sino de referendo publicitario de que se han satisfecho los requisitos constitutivos, por lo que a continuación apuntaremos hacia los requisitos del registro.

### 3.3.2.1 Requisitos Declarativos o Publicitarios del Sindicato

La Ley Federal del Trabajo dispone en el artículo 365, en su primera parte, lo siguiente:

**“Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local...”.**

La parte que nos interesa interpretar de este artículo por ser materia de nuestro tema de tesis es la que se refiere a que: **“los sindicatos deben registrarse”**. Esta frase no constituye una obligación indispensable o constitutiva de los mismos, toda vez que no se establece como una condición para la obtención de la personalidad el registro. Además, cuando quedó elaborada la Ley de 1970 se buscó con la redacción de este artículo una simple **declaración** de que la asociación se ha constituido, más no una obligación constitutiva, como la que se encontraba redactada en la pasada Ley de 1931 que tenía amplia relación con las disposiciones de carácter civil cuyo artículo 242 disponía lo siguiente:

**“Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse”.**

Entendiéndose de este dispositivo la condición indispensable de registrar para que quedara legalmente constituida la asociación sindical, lo que no se establece en nuestra Ley vigente y cuyo significado implica que: **los trabajadores son los únicos que deben intervenir en el nacimiento del sindicato mediante la reunión de los mismos en la Asamblea Constitutiva, lo que sitúa al registro como un acto publicitario.**

Antes de entrar a estudiar la negativa del Registro seguiremos analizando lo que el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo estatuye:

**“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.**

Del anterior precepto resulta que la copia del documento, que no consideramos deba considerarse una resolución, toda vez que se trata de actos cuyas consecuencias deben ser meras constataciones, no precisa si con el se pretende otorgarle al sindicato personalidad jurídica para ocurrir a juicio ante la autoridad jurisdiccional, es decir, este artículo es oscuro en su contenido ya que se puede prestar a interpretaciones indebidas.

Sin embargo el artículo 368 del mismo ordenamiento en análisis plantea una contradicción evidente respecto de la personalidad jurídica y procesal de los sindicatos ya que de la simple lectura del precepto se infiere que ésta la adquiere el sindicato mediante el registro y no con el acto constitutivo:

**“El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”.**

Lo anterior se complementa con las siguientes tesis aisladas emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito y concluyen:

**Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: XII, Noviembre de 2000  
Tesis: I.6o.T.79 L  
Página: 885**

**SINDICATOS, CANCELACIÓN DE LA TOMA DE NOTA DE LA DIRECTIVA DE LOS.**

De la interpretación sistemática de los artículos 365, 368, 369, 376 y 377 de la Ley Federal del Trabajo y 18 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el treinta de junio de mil novecientos noventa y ocho, **se establece que los sindicatos adquieren personalidad y vida jurídica desde el momento en que obtienen su registro ante la autoridad administrativa correspondiente, y en el ejercicio de sus derechos, así como en el desempeño de sus funciones frente a las**

**autoridades y terceros**, actúan por conducto de su directiva y si es modificada, existe la obligación de comunicarlo a la autoridad respectiva y así, ésta toma nota de las personas que, a partir de ese evento, integran la nueva directiva y se hacen responsables de la representación del sindicato, con las facultades y obligaciones inherentes a su cargo. Ahora bien, si la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá sobre la cancelación del registro de los sindicatos, resulta inconcuso que, tratándose de la cancelación de la toma de nota de la nueva directiva de un sindicato, debe seguirse igual criterio, porque el sindicato actúa jurídicamente, frente a terceros y autoridades, a través de su directiva y en tal virtud, existen derechos y obligaciones adquiridos por las personas que la integran para representar al sindicato, por lo que si un grupo de agremiados solicita la cancelación de la toma de nota de esa directiva, como consecuencia de irregularidades en la elección respectiva, debe ventilarse la controversia en un procedimiento jurisdiccional, en el que se respete el derecho de audiencia a la directiva en funciones; garantía que no se respetaría si fuese la autoridad administrativa quien decidiera sobre la cancelación mencionada, porque ella no podría escuchar a la directiva impugnada por no contar con facultades para resolver sobre la legalidad de la toma de nota, habida cuenta que sólo puede resolver, administrativamente, la procedencia del registro de los cambios de las directivas de los sindicatos.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**Octava Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989**

**Página: 517**

**SINDICATOS. PERSONALIDAD EN EL JUICIO DE AMPARO.**

Si la autoridad responsable negó el registro solicitado por la organización sindical quejosa, tal negativa implica la inexistencia jurídica del Sindicato, pues de la interpretación armónica de los artículos 356, 357, 359, 365, 366, 374 y 376 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que un Sindicato legalmente constituido lo es aquel que ha obtenido su registro por las autoridades competentes, siendo hasta ese momento cuando surge a la vida jurídica, existencia legal que se retrotrae a la fecha de su constitución de hecho. Por ello es de colegirse que los únicos autorizados para promover el juicio de amparo contra la negativa del registro, lo son los trabajadores miembros de la organización sindical, individualmente considerados, por ser ellos a quienes afecta directamente el acto reclamado y no quienes se ostentan como representantes del sindicato solicitante del registro, dada la imposibilidad de representar a una persona jurídicamente inexistente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Por otra parte el artículo 692 en su fracción IV dispone lo siguiente:

**“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.**

**Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:**

...

**IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato”.**

Este artículo es de carácter procesal y señala que para comparecer en juicio los sindicatos deberán acreditar su personalidad jurídica con la certificación, es decir, el acto jurídico por medio del cual un funcionario público, en el ejercicio de su cargo, da fe de la existencia de un hecho, acto o calidad, para que surta los efectos jurídicos en cada caso correspondiente, extendida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local correspondiente.

En el mismo sentido el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social manifiesta en su artículo 19, las facultades que le corresponden a la Secretaría del Trabajo:

**Artículo 19. Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:**

**I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones.**

II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.

III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de la directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados así como las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones.

IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes.

ESTA TESIS NO SALI  
DE LA BIBLIOTECA

### **3.3.2.2 Constancia de registro**

La primera facultad desprendida del artículo 19, fracción I, es la que se refiere a la Constancia de registro, la cual es el documento que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando se interpone dicha solicitud por parte de un sindicato, sin embargo, a ésta solicitud puede recaer la negativa de registro, resolución fundamentada en la misma fracción del artículo citado, pues dispone que se registrarán aquellos sindicatos que cumplan lo dispuesto por las Leyes federales, así tenemos que si no se registra al sindicato tampoco se le otorga la toma de nota correspondiente como lo señala la fracción IV del mismo artículo.

Es mediante el acto de registro y su constancia que la autoridad administrativa pretende otorgar al sindicato la personalidad jurídica, ya que ésta autoridad tiene que girar oficio a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que el registro tenga efectos ante todas las autoridades y así el sindicato esté en posibilidades de defender a sus integrantes, lo que pone al artículo 368 en franca contravención a lo dispuesto por el artículo 7 del Convenio 87 de la OIT, así como por lo dispuesto en los artículos 357, 359 y 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.3.2.3 La Toma de Nota**

La toma de nota constituye un mecanismo desprendido del artículo 19, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual considera pertinente registrar las cuestiones relativas a la directiva del sindicato y su cambio, las altas o bajas de sus agremiados, las modificaciones estatutarias del sindicato; dicho procedimiento es posterior al registro y le otorga a la autoridad registradora la facultad para que ésta

pueda, determinar si se lleva a cabo o no mediante dicho acto, la aceptación de las nuevas modificaciones a través de la toma de nota correspondiente.

#### **3.3.2.4 Negativa del Registro**

De acuerdo al artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo el registro sólo podrá negarse:

- I. "Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365."

En éste artículo se le confiere a la autoridad administrativa laboral determinadas atribuciones, como las de examinar los documentos que acompañan la solicitud de registro, como lo es, el padrón de socios, en donde se cerciorará la autoridad de que efectivamente se traten de trabajadores en activo o los comprendidos dentro del término de treinta días a que se refiere el artículo 364 en su segunda parte, o bien; los estatutos, los cuales revisará a efecto de que el sindicato efectivamente cumpla su objeto, esto es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, dándole con esto a la autoridad no sólo el poder de decidir si concede o no el registro, sino también establecer los parámetros que considere, estudian defienden y mejoran los intereses del sindicato.

#### **3.3.2.5 Registro Automático**

El artículo 366 además de manejar los supuestos que contienen la negativa de registrar un sindicato por parte de la autoridad, contempla el llamado registro automático:

**"Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días,**

**los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva”.**

En este artículo se establece un plazo para que la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro resuelva si se autoriza éste, pero si no da contestación la autoridad pasados los sesenta días después de presentada dicha solicitud, se le puede requerir para que esta dicte una resolución, y en caso de que no de contestación a los tres días siguientes, automáticamente el sindicato debe quedar registrado, por lo que la autoridad queda obligada, dentro del mismo término de tres días de expedir la constancia respectiva. De lo anterior opinamos que no es posible que se de este supuesto, ya que si las autoridades del trabajo quieren negar el registro, no se abstendrán de dictar la resolución correspondiente, sino que pasará todo lo contrario, lo más pronto posible procederán con la negativa.

### **3.3.2.6 Cancelación del registro**

El artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que pueda cancelarse el registro sindical debido a las siguientes causas:

- “I. En caso de disolución; y**
- II. Por dejar de tener los requisitos legales”**

El procedimiento de cancelación se lleva a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo señala el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo y ésta deberá llevarse a cabo en vía jurisdiccional como se desprende del artículo 370 del mismo ordenamiento:

**“Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa”.**

### 3.3.3 Tipos de sindicatos de trabajadores

El elemento predominante de estudio en esta investigación es la libertad sindical de los trabajadores, ya que históricamente esta clase social se encuentra en franca lucha frente a los patrones que al quererles imponer sus condiciones de explotación en el trabajo, y también frente al Estado, que tiene que velar por el capital y protección de la propiedad privada del sector empresarial.

La ley debe garantizar el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos, y aún más, los tipos de sindicatos que requieran las necesidades de los trabajadores para que estos puedan velar satisfactoriamente por sus intereses, ya que el limitarlos vulneraría flagrantemente la garantía consagrada en la fracción XVI en el artículo 123 constitucional.

En este punto solo se abordaran los tipos de sindicatos de trabajadores que contempla la Ley Federal del Trabajo, la cual señala en su numeral 360 los siguientes tipos:

“ Art. 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

### **3.3.3.1 Gremiales**

Los sindicatos gremiales se comenzaron a formar desde la época medieval al desarrollarse dentro de los talleres el mismo tipo de actividades para todos los individuos y la identidad en las necesidades de los trabajadores, actividad espontánea y natural que los hizo unirse mediante gremios. Hasta la fecha este tipo de agrupaciones sigue teniendo vigencia, aunque ha cedido el paso a otro tipo de sindicatos cuya organización se va haciendo cada vez más compleja.

### **3.3.3.2 De empresa.**

Los servicios que prestan los trabajadores hacia una misma empresa hace que se identifiquen en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo sin importar que desarrollen distintas profesiones, especialidades u oficios. El desarrollo del industrialismo hizo reconocer en los trabajadores la igualdad entre todos ellos para buscar con mayor eficacia la organización y como consecuencia inmediata el bienestar de la clase trabajadora. Una de las desventajas que se presenta con la creación de este tipo de sindicatos es que los trabajadores que son minoría puedan quedar relegados en la representatividad del sindicato y que para pertenecer a este tipo de sindicatos es una condición indispensable pertenecer a la misma empresa.

### **3.3.3.3 De industria.**

Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o más empresas pero siempre y cuando sean de la misma rama industrial, es decir, por medio de estos rompe el individuo con la barrera de la empresa para unirse con otros trabajadores y adquirir derechos en beneficio de todos los que laboran en la misma industria, pero sin que necesariamente pertenezcan a una misma empresa. La única condición es que el trabajador deberá acreditar que trabaja en la rama industrial del sindicato donde desee afiliarse.

### **3.3.3.4 Nacionales de industria**

Estos sindicatos son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

Este tipo de asociaciones fueron creados a mitad del siglo pasado, una vez que la industria adquirió cierto nivel de desarrollo.

### **3.3.3.5 De oficios varios**

Dirigido para atender a los sectores minoritarios de la población. Se forman por trabajadores que viven en municipios en que el número de individuos no reúne el mínimo de trabajadores requeridos por ley para formar un sindicato, por lo que se les permite agruparse con trabajadores sin que necesariamente trabajen en la misma actividad, oficio o profesión para conseguir sus objetivos inmediatos, la desventaja que representa es que muchas de las veces las necesidades que tienen individualmente son completamente diferentes, por lo que es más difícil llegar a acuerdos entre sí.

En este artículo podemos claramente observar como la Ley limita a todo el universo laboral para constituirse de acuerdo a esta clasificación, sólo estas formas abarcan las distintas posibilidades de agrupación, deben ser suficientes para satisfacer las necesidades de todos los patrones y trabajadores

## **LA LIBERTAD DE CONSTITUIR SINDICATOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA AUTORIDAD PÚBLICA**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XVI, el Convenio 87 de la OIT, así como la Ley Federal del Trabajo disponen la libertad para trabajadores y patrones de formar sindicatos para el mejoramiento de sus respectivos intereses, lo que los coloca en materia sindical en igualdad de derechos para una y otra parte, sin embargo, a lo largo de la historia los patrones han descartado o menospreciado el derecho sindical y preferido agruparse a través de confederaciones, y dado el poder económico que generan, les resulta más sencillo el organizarse, en cambio los trabajadores observan en el sindicato una gran oportunidad de mejorar sus condiciones de vida.

En el capítulo anterior elaboramos un análisis sobre lo que el marco jurídico establece en relación al registro de los sindicatos. En el presente capítulo expondremos los artículos que consideramos anticonstitucionales, así como las situaciones más comunes, derivadas de la actuación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Poder Judicial Federal al conocer en amparo, que consideramos violatorios de los derechos de los trabajadores y las cuales se presentan cuando los trabajadores integrados en un sindicato pretenden dar cumplimiento al requisito de registro señalado en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 constitucional.

La propuesta que presentaremos tiene como objetivo fundamental el respeto absoluto al ejercicio de los derechos de libertad sindical emanados de la Constitución Política, del Convenio 87 y de la Ley Federal del Trabajo, hacia los trabajadores por parte de la autoridad federal encargada de otorgar el registro y de las que se encargan de impartir justicia, mediante una reforma a la Ley que transparente las normas en beneficio de la clase trabajadora, pero con ciertas limitantes que aseguren eficacia para la fuente de trabajo, como para el sindicato constituido.

## **4.1 Factores que generan la Negativa del Registro Sindical**

Existen diversas causas por las cuales se les niega el registro a los sindicatos, hacemos el señalamiento de que la figura del registro del sindicato no es injusta, lo que nos parece inconveniente es que la Ley Laboral y la autoridad registral lo utilicen para otorgarle personalidad jurídica a las asociaciones, consideramos que dicho acto debe llevarse de una manera voluntaria y conciente por parte de los integrantes, ya que sólo así puede existir una mejoría no solamente en las condiciones en que se presta el trabajo sino también para beneficio de la empresa.

### **4.1.1 Factores Legales**

#### **La Anticonstitucionalidad de los Artículos 365 y 368 de la Ley Federal del Trabajo.**

Hablamos de Anticonstitucionalidad cuando: "Una norma o un acto contradice algún precepto o principio contenido en la Constitución Política de un Estado"<sup>69</sup>.

En la especie nuestra Ley Federal del Trabajo en diversos de sus artículos contradicen el principio de libertad sindical, consagrado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que a continuación demostraremos.

Los artículos 365 y 368 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 establecen el deber de los sindicatos de registrarse ante la autoridad competente y además señalan una serie de requisitos para llevar a cabo dicho acto, así como que dicho registro y el de la directiva producen efectos ante todas las autoridades, lo que coloca al acto de registro en un acto constitutivo del sindicato, toda vez que el nacimiento de la personalidad jurídica, dependería en todo caso del registro, en lugar de considerarlo como un mero trámite

---

<sup>69</sup> De Pina Vara Rafael. *Op. Cit.*, p.83

administrativo cuyo único propósito debería ser dar publicidad sobre la situación jurídica que guarda el sindicato.

El principio de libertad sindical consagrado en el artículo 123, fracción XVI, establece que los obreros y empresarios tendrán derecho a coaligarse para defender sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales o cualquier otra que consideren pertinente. Sin embargo, no señala al respecto ninguna clase de requisitos que deban cumplir los sindicatos para poder formarlos, tampoco establece que sea necesario solicitar alguna clase de autorización previa para su funcionamiento o que alguna autoridad pueda determinar si concede o no el nacimiento de las asociaciones, como lo señalan los dos artículos reglamentarios citados, por lo que coloca a estos artículos en una franca contradicción con lo que establece la fracción XVI del 123, y al ser de mayor jerarquía ésta, deberá prevalecer dicho principio.

A mayor abundamiento, el hecho de que un sindicato acuda ante una autoridad a obtener su registro, este debe ser con el único propósito de que las personas interesadas en conocer si esta asociación existe, o si su directiva es la señalada por los integrantes, etc, es para que puedan a través de una consulta de los folios correspondientes, tener plena certeza jurídica de que lo manifestado por la asociación es verdad. Resulta pues, violatorio del derecho de libertad sindical el que el sindicato satisfaga los requisitos que señalan los artículos 365 y 368 de la Ley Laboral, para que la autoridad pueda decidir si éste puede existir en el ámbito del derecho o no.

Agregando al análisis lo dispuesto por el mismo artículo 123 Constitucional, que en su segundo párrafo previene que el Congreso de la Unión deberá expedir Leyes sobre el trabajo que no contravengan las bases del mismo artículo constitucional y que el registro del sindicato contradice lo dispuesto por la fracción XVI, lo que hace indispensable la reforma de dichos preceptos.

La misma Constitución en su artículo 133 consagra la supremacía de ésta sobre los tratados Internacionales, las leyes reglamentarias y los Reglamentos previniendo que no podrán contravenirla.

Por otra parte, los Convenios Internacionales tienen mayor jerarquía que la misma Ley Federal del Trabajo y en su artículo 7, menciona que la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores no pueden estar supeditadas a condiciones de autorización previa.

### **El Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo**

En el mismo orden de ideas y como lo hemos señalado anteriormente, el artículo 366 de la Ley en análisis, concede a la autoridad registral del trabajo la facultad de negar el registro, por las tres causas que a continuación analizaremos:

1) Si no se cumplió con la finalidad prevista por el artículo 356 del mismo ordenamiento, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Al respecto señalamos que esta facultad viola no solamente lo dispuesto en el Convenio 87 de la OIT sino que también consideramos que es demasiado subjetiva por las siguientes razones. El formar un sindicato, principalmente para los trabajadores, garantiza de acuerdo con el artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el que puedan libremente redactar sus estatutos y que las autoridades públicas se abstengan de intervenir en su formación o que con su actuación tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y en segundo lugar, porque ni siquiera es posible hacer una valoración de dicha finalidad anticipadamente, esto es, comprobar que efectivamente el sindicato no se ha propuesto en la práctica el logro de dichos objetivos, sino hasta después de que el sindicato ha funcionado como tal y no antes.

2) Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, es decir, de veinte trabajadores en servicio activo o bien tratándose de trabajadores en activo cuya relación laboral haya sido rescindida o dada por

terminada con treinta días de anticipación al momento de presentar la solicitud de registro. Aquí se le otorga a la autoridad la facultad de comprobación de que efectivamente los trabajadores que trabajan para la empresa se encuentran en servicio activo, es decir, que no son eventuales, lo que nos parece una facultad excesiva y que contradice lo que dispone el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo tercero al establecer que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar sus derechos o a entorpecer su ejercicio legal.

3) Por lo que se refiere a la tercera causa, consideramos que esta no tiene inconvenientes para poder ser verificada, a diferencia de las dos anteriores que quedan plenamente al arbitrio de la autoridad, sin embargo, lo señalado respecto de la libertad de los trabajadores y patrones a formar sindicatos sin la necesidad de autorización previa no opera, puesto que la negativa del registro se hace válida cuando no se exhiben los documentos señalados por el artículo 365.

#### **Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo**

Otro artículo que contradice lo dispuesto en los principios de libertad sindical es el 692 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual en su fracción IV dispone que los sindicatos podrán comparecer en juicio a través de sus representantes, lo que deberán acreditar los representantes de los trabajadores con la toma de nota expedida por la Secretaría del Trabajo lo que claramente contraría las disposiciones contenidas en el artículo 7 del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, firmado y ratificado por los Estados Unidos Mexicanos y que establece que la adquisición de la personalidad jurídica por parte de los sindicatos no puede someterse a condiciones que pongan en duda el derecho de los trabajadores y patrones de constituirlos.

## **Artículo 19 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

Los artículos 357, 359 y 374, fracción III de la Ley Federal del Trabajo contienen las siguientes garantías:

- a) Los sindicatos pueden ser formados sin necesidad de autorización previa
- b) Los sindicatos tienen absoluta libertad para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.
- c) Los sindicatos constituidos conforme a la Ley son personas morales y tienen plena capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones que correspondan.

De los anteriores principios advertimos que una disposición reglamentaria no puede estar por encima de lo que establece una Ley, puesto que el reglamento es de menor jerarquía que ésta, por lo que el artículo 19 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo es contradictorio en sus fracciones I, III y IV ya que le atribuye a la Dirección General de Registro de Asociaciones, facultades que violan los principios de libertad de los sindicatos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, al conferirle las atribuciones de determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, las altas y bajas de sus agremiados y las modificaciones a los estatutos mediante el otorgamiento de las constancias de toma de nota.

### **4.1.2 La Intervención de la Autoridad Pública en la Constitución y Registro de los Sindicatos**

Dentro del marco conceptual señalamos que la finalidad de que existan las autoridades es el de garantizar el orden social prevaleciente, para lo cual es necesario la creación de leyes.

El concepto de autoridad administrativa del trabajo, viene a ser un poco más complejo, ya que ésta pertenece, o mejor dicho, es parte del Poder Ejecutivo. Su propósito es dar el debido cumplimiento a los actos que tienen relación con la Administración Pública y esto lo lleva a cabo a través de actos administrativos.

Un acto de particular incumbencia para nuestra investigación es el de otorgar el registro a los sindicatos con las condiciones que describe la ley.

Por principio de cuentas, le corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de la Dirección General de Registro de Asociaciones el otorgar dicho registro a los sindicatos que sean de su competencia, pero es la Ley Federal del Trabajo la que enmarca los requisitos para que como consecuencia de su cumplimiento se lleve a cabo o no dicho otorgamiento.

Un principio de vital importancia para el Derecho es el de Legalidad, éste tiene un doble significado, por un lado, para el gobernado expresa que tiene libertad de hacer todo lo que la ley le permite y aún más, lo que esta no le prohíba, en contraparte, significa para la autoridad que ésta sólo puede llevar a cabo las actuaciones que expresamente le señale la ley, es decir, que no puede actuar si ésta no se lo permite.

Suponiendo sin conceder que se lleva a cabo la adecuada aplicación de este principio, aún resultaría difícil para la autoridad y perjudicial para el gobernado que la ley fuera contradictoria, poco precisa y oscura, lo que en materia del registro sindical ocurre, y esto genera que en ocasiones cuando se ejecutan e interpretan las leyes correspondientes se lesione la esfera jurídica de los gobernados.

Otro principio emanado de la Ley Federal del Trabajo (artículo 18) nos dice que para la interpretación de sus normas deben observarse varias finalidades, (artículos 2 y 3) de entre las cuales nos interesan los siguientes:

a) La que expone que las normas del derecho del trabajo deben estar enfocadas a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones;

b) La que prescribe que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (artículo.18) y;

c) La que sustenta que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Sin embargo, no todas las veces son satisfechos estos principios, lo cual fundamentamos en el siguiente análisis.

### **Negativa de registro**

Las autoridades competentes para llevar a cabo el Registro de los sindicatos son, como ya lo hemos señalado en reiteradas ocasiones: a nivel local, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y a nivel federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo, ésta última autoridad al llevar a cabo el acto del registro se le han atribuido determinadas facultades para poder negar el registro en los supuestos que contempla el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo:

a) El no proponerse la finalidad prevista en el artículo 356, como lo es, estudiar, mejorar y defender sus intereses.

b) Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, esto es: veinte trabajadores en **servicio activo**, oséa con una relación laboral actual y no contratados de manera eventual, así como

con los que pudieran tener derecho para considerarse trabajadores después de habérseles rescindido su relación laboral.

- c) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365, como son: la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, el padrón de socios, la copia autorizada de los estatutos y la copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva. Todos los documentos deberán ser autorizados por el Secretario General, el de organización y el de actas.

Todas las autoridades, llámense administrativas o jurisdiccionales, deben ceñirse al principio de legalidad, el cual como lo hemos dejado ya manifestado, establece que la autoridad sólo puede hacer exactamente lo que la Ley le permite.

No obstante lo anterior, en algunas ocasiones fundamentándose en preceptos contrarios de los derechos de los trabajadores, las autoridades registrales pueden actuar en perjuicio de éstos, como a continuación lo demostramos con las siguientes jurisprudencias y tesis jurisprudenciales que confirman la violación a la garantía de libertad sindical, a los principios generales de derecho y de interpretación en materia del trabajo:

**Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 175-180 Sexta Parte**

**Página: 201**

**SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. REQUISITOS.**

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos deben registrarse y, para ese efecto, remitirán por duplicado lo siguiente: "I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos, y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva". Además, la propia ley en su artículo 366 señala que sólo podrá negarse el registro de un sindicato en los siguientes casos: "I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; III. Si no se exhiben los documentos a

que se refiere el artículo anterior". Conforme a lo expuesto, si la ley no señala como requisito previo para obtener el registro de un sindicato el consistente en que se acredite la relación de trabajo subordinado con la empresa y la calidad de trabajadores de los integrantes, el Juez de Distrito no tuvo razón si consideró que la autoridad responsable resolvió con apego a la ley al negar el registro solicitado por los recurrentes por no haber acreditado esos extremos, supuesto que no estaban obligados a ello. Por lo tanto, tomando en cuenta que el registro sólo puede negarse por las causas limitativamente señaladas en el segundo de los preceptos arriba mencionados, es indudable que al negarse el registro de un sindicato por causa diversa y no prevista en la ley, se ocasiona agravios a los solicitantes. No pasa desapercibido que la responsable, a antes de otorgar el registro a un sindicato, puede ordenar las diligencias que estime pertinentes para corroborar el carácter de trabajadores de la empresa de los integrantes de la agrupación, buscando una mayor seguridad jurídica en su resolución, pero a no estar establecido ese requisito como una carga de los solicitantes, no puede negarse el registro argumentando su incumplimiento.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

De esta tesis se desprende en que cuando la Ley no señala como requisito el que los trabajadores tengan que acreditar una relación de trabajo subordinada con la empresa y con que calidad se ostenta cada trabajador para obtener el registro del sindicato, los trabajadores no están obligados a acreditar tales situaciones, por lo que la autoridad del trabajo al negar el registro no resolvió con apego a la ley ya que la autoridad de acuerdo al principio de legalidad, sólo puede hacer lo que le está permitido y en ningún momento puede negar el registro basándose en una causa no prevista por la misma ley.

La siguiente tesis jurisprudencial expone la negativa de registro por parte de la autoridad por formar parte de otro sindicato ya registrado y establece lo siguiente:

Octava Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990  
Página: 481

**SINDICATO, REGISTRO DE. NO ES CAUSA PARA NEGARLO EL HECHO DE QUE SUS MIEMBROS FORMEN PARTE DE OTRA ORGANIZACION SINDICAL.**

El hecho de que los agremiados de la asociación quejosa aparezcan formando parte de otro sindicato ya registrado con el mismo objeto, no es causa para negar el registro; en primer lugar, porque el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo no lo prevé como motivo de negativa, y si por el contrario, en su fracción I, establece que no será registrado en los casos en que precisamente no tenga como finalidad, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes; y en segundo término, porque, como se sostiene en la sentencia recurrida, la ley no prohíbe que dentro de una misma empresa los trabajadores puedan pertenecer a varios sindicatos.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

De ésta podemos concluir que el principio de legalidad para los trabajadores significa que pueden realizar todo lo que la ley no les prohíba, a diferencia de la autoridad que tiene que sujetar concretamente a lo que prescriba la ley, por lo que en ninguna parte de ésta se establecen prohibiciones para los trabajadores cuando exista un sindicato registrado de una empresa y éstos deseen formar otro.

Otra tesis aislada hace referencia a los argumentos que llegan a incurrir las autoridades administrativas y los mismos Tribunales Colegiados de Circuito con el propósito de negar el Registro:

**Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 163-168 Sexta Parte**

**Página: 147**

**SINDICATOS. REGISTRO IMPROCEDENTE POR NO EXISTIR RELACION DE TRABAJO ORDINARIA.**

Si de las pruebas aportadas a la Juez Federal se advierte que los recurrentes **no demostraron que habian prestado sus servicios directamente, es decir, en forma autónoma a las empresas con las que dijeron estar ligados y**, por el contrario, si quedó acreditado que cuando prestaron sus servicios a las mismas, siempre lo hicieron a proposición y por conducto de una unión de estibadores y jornaleros, como no prestaron servicios en forma directa, es indiscutible que carecía de la autonomía necesaria para vincularse con las empresas, además de que, **dada la eventualidad de sus servicios, no se encontraba satisfecho el requisito de que se tratara de trabajadores en servicio activo a que se refiere el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo.**

En esta tesis no negamos que el Tribunal Colegiado decidió resolver en beneficio de la clase patronal al negar el registro por que los trabajadores no pudieron acreditar que se encontraban en servicio activo, no obstante algunas veces los patrones se valen de argumentos notoriamente falsos para poder así asegurar que los trabajadores no lleven a cabo la asociación sindical.

**Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 157-162 Sexta Parte**

**Página: 155**

**SINDICATOS. REGISTRO DE UNO GREMIAL NEGADO POR  
EXISTIR REGISTRADO OTRO GENERAL.**

Si se pretende el registro de un sindicato integrado exclusivamente por un grupo de trabajadores de la misma actividad, no les causa agravio la negativa de su registro, por haber manifestado dichos trabajadores ser miembros del sindicato general titular del contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa en que prestan sus servicios, habida cuenta que el sindicato que se pretende registrar no puede válidamente tener por objeto cumplir con las finalidades inherentes a toda organización gremial, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero, ya que dicha finalidad ha sido obtenida de antemano por el referido sindicato general ya registrado; no obsta que la sindicación sea libre y que puedan concurrir diversos sindicatos para la celebración del pacto colectivo, puesto que dicha concurrencia sólo puede darse cuando esos sindicatos existen previamente a la celebración del contrato colectivo de trabajo, y, además, porque la sindicación crea el deber de los trabajadores de solidarizarse con el grupo, para la obtención de los fines inherentes a la organización sindical, la que en el caso ha sido alcanzada por el sindicato general legalmente constituido y registrado y al que ingresaron en su oportunidad los trabajadores quejosos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO  
DEL PRIMER CIRCUITO.

Los trabajadores tienen el derecho de constituir un sindicato que represente sus intereses adecuadamente, pero si por el contrario, no sienten protegidos o defendidos sus intereses por un sindicato, aunque éste sea el titular del contrato colectivo de trabajo, estos pueden formar otro que si satisfaga sus necesidades, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos que

establece la ley, por lo que consideramos este argumento esgrimido por el Tribunal Colegiado como contrario a la ley.

**Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 145-150 Sexta Parte**

**Página: 258**

**SINDICATOS, REGISTRO DE LOS, CUANDO SUS MIEMBROS PRESTAN SERVICIOS EN EMPRESAS DE DOS ENTIDADES FEDERATIVAS.** La circunstancia de que un sindicato esté integrado por trabajadores que presten sus servicios en dos empresas establecidas en distintas entidades federativas, no es suficiente para que su registro les deba ser otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que no se está en el caso de que estén sujetos a la competencia de las autoridades federales, por más que el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo determine, en su fracción XIV, que corresponde a esas autoridades el conocimiento de conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, dado que en el caso no concurre esa situación, porque esos conflictos sólo podrán singularizarse con una de las empresas, quedando sujetos por ende a las autoridades locales de la entidad federativa correspondiente.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Cuando un sindicato esté integrado por trabajadores que presten sus servicios en dos empresas establecidas en distintas entidades federativas, pueden constituir un sindicato industrial o nacional de industria y esto es suficiente para que su registro les deba ser otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que se encuadran en lo dispuesto por lo establecido por el artículo 360, fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

**Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 139-144 Sexta Parte**

**Página: 148**

**SINDICATOS, REGISTRO DE LOS, DE COMPETENCIA FEDERAL.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es competente para conocer de la solicitud de registro de un sindicato constituido por trabajadores dedicados a un mismo oficio y que prestan sus servicios en una misma empresa, cuando se trata de los casos que señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, correlativo de la fracción XXXI del artículo

123 constitucional; sin que sea necesario que el sindicato esté integrado por todos los trabajadores de la empresa, ya que este requisito no lo exige la ley.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 18 Sexta Parte**

**Página: 63**

**SINDICATOS, REGISTRO NEGADO A LOS. FALTA DE INTERES JURIDICO PARA EL AMPARO SI LOS TRABAJADORES QUEJOSOS SON MENOS DE VEINTE.**

La negativa de la autoridad correspondiente para registrar a un sindicato no puede ser impugnada por los trabajadores que pretendieron formarlo, si son menos de veinte los que promueven el amparo, porque de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo para constituir una organización sindical se requiere cuando menos ese número, de lo que resulta que cuando no alcanzan el número citado carecen del interés jurídico necesario para interponer la demanda de garantías, ya que aun dándoles la razón, no podrían constituir el sindicato por no satisfacer el número mínimo que para ello establece la ley. Lo contrario implicaría obligar a la autoridad responsable, mediante el juicio de amparo, a registrar una organización formada por un número de trabajadores inferior al exigido legalmente, dado que los que no solicitaron el amparo se conformaron tácitamente con la negativa de registro.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

### **Toma de nota**

La exigencia de la toma de nota por parte de la autoridad registral hacia los sindicatos cuando se llevan a cabo modificaciones en la directiva o en los estatutos también es una manera en que se da la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como señalamos en el capítulo anterior, los artículos 357, 359 y 374 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123, apartado A, consagran los principios elementales de libertad sindical, por lo que al otorgársele a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social facultades para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de la directiva, a fin de verificar si el procedimiento se apega a los estatutos sindicales, viola los derechos de los

trabajadores, aunque en la siguiente jurisprudencia se establezca por parte de la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el argumento de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es responsable de cotejar los documentos para otorgar una adecuada certificación y así poder conferirle a los trabajadores no sólo la administración del patrimonio del sindicato, sino la defensa de sus agremiados y los intereses sindicales. Lo que no toma en consideración esta jurisprudencia es que al no otorgarle la certificación de la toma de nota al sindicato, éste no puede hacer nada ante las autoridades jurisdiccionales para defender a sus agremiados frente a los embates del patrón, toda vez que al no contar con la certificación, no tiene personalidad jurídica, luego entonces, no tienen capacidad procesal. A continuación presentamos la Jurisprudencia en cuestión.

**Novena Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XII, Septiembre de 2000**

**Tesis: 2a./J. 86/2000**

**Página: 140**

**SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Es cierto que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún precepto legal que faculte de manera expresa a la autoridad del trabajo encargada de tomar nota del cambio de directiva de los sindicatos, para cotejar si las actas y documentos que le presentan los representantes sindicales se ajustan, o no, a las reglas estatutarias; sin embargo, tal facultad se infiere con claridad de la interpretación armónica y concatenada de los artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establecen que para obtener su registro, los sindicatos deben exhibir copia de sus estatutos, los cuales deben reglamentar los puntos fundamentales de la vida sindical y que deben comunicar los cambios de su directiva "acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas"; requisitos que, en conjunto, justifican que la autoridad laboral verifique si el procedimiento de cambio o elección de directiva se apegó a las reglas estatutarias que reflejan la libre voluntad de los agremiados, máxime si se toma en consideración la gran importancia de la toma de nota, ya que la certificación confiere a quienes se les otorga no sólo la administración del patrimonio del sindicato, sino la defensa de sus agremiados y la suerte de los intereses sindicales. En tal virtud, no es exacto que ese cotejo constituya una irrupción de la

autoridad en demérito de la libertad sindical consagrada en la Carta Fundamental, y tampoco es verdad que la negativa a tomar nota y expedir la certificación anule la elección, pues esto sólo podría ser declarado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, oyendo a los afectados a través de un juicio, quienes en todo caso, podrán impugnar esa negativa a través del juicio de garantías.

### **Solicitud de amparo**

Una vez que la autoridad niega el registro de un sindicato, los integrantes del mismo pueden acudir a solicitar la protección de la justicia federal para resarcir lo que ellos consideran, una violación a sus derechos elementales.

Sin embargo, los responsables de impartir justicia esgrimen también soluciones contradictorias para resolver la negativa del registro, lo que nos hace suponer en principio de cuentas que la aplicación de la justicia se lleva a cabo individualmente para cada caso en concreto.

Pero lo que consideramos realmente un desatino del Poder Judicial de la Federación es que no tengan criterios concordantes sobre quien debe interponer el juicio de amparo, es decir, si son todos los integrantes los facultados para interponer el amparo o, en su defecto, solamente sus representantes, lo que nos lleva a pensar que no podemos supeditar el otorgamiento de la justicia a consideraciones de forma y no de fondo, por lo que consideramos que en algunas ocasiones, como presentaremos en los siguientes criterios, se niega el amparo, aún sin saber si tienen o no la razón sobre la negativa del registro.

**Octava Época**  
**Instancia: Cuarta Sala**  
**Fuente: Seminario Judicial de la Federación**  
**Tomo: VIII, Octubre de 1991**  
**Tesis: 4ª./J. 15/91**  
**Página: 34**

**SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR.**

El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones

correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la Ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que **los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.**

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Página: 517

**SINDICATOS. PERSONALIDAD EN EL JUICIO DE AMPARO.**

Si la autoridad responsable negó el registro solicitado por la organización sindical quejosa, tal negativa implica la inexistencia jurídica del Sindicato, pues de la interpretación armónica de los artículos 356, 357, 359, 365, 366, 374 y 376 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que un Sindicato legalmente constituido lo es aquel que ha obtenido su registro por las autoridades competentes, siendo hasta ese momento cuando surge a la vida jurídica, existencia legal que se retrotrae a la fecha de su constitución de hecho. **Por ello es de colegirse que los únicos autorizados para promover el juicio de amparo contra la negativa del registro, lo son los trabajadores miembros de la organización sindical, individualmente considerados, por ser ellos a quienes afecta directamente el acto reclamado y no quienes se ostentan como representantes del sindicato solicitante del registro, dada la imposibilidad de representar a una persona jurídicamente inexistente.**

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Octava Época, Tomo III, Segunda Parte 2, página 784.

Numerosos son los argumentos que la autoridad registradora federal y las autoridades judiciales tienen para hacer de sus resoluciones verdaderos actos violatorios de derechos, más aún, este tipo de actos de la autoridad del trabajo y resoluciones de la autoridad judicial, tienen como propósito fundamental satisfacer o tutelar los intereses sociales de los trabajadores principalmente e impartir justicia, lo que en la especie no ocurre, es por eso que nuestra propuesta pretende ser un eje a seguir por parte de las autoridades y sindicatos, que equilibre y respete la ley y con esto se logre un equilibrio entre los factores de la producción, en donde se suprima la explotación del hombre por el hombre.

Por otro lado y desde el punto de vista de que todos los hombres no son iguales ante la Ley y que se ven en necesidad de formar asociaciones profesionales para garantizar el cumplimiento de sus necesidades, la falta del otorgamiento del registro por parte de la autoridad administrativa del trabajo, como lo hemos señalado en el capítulo anterior y en este, significa una violación a los derechos de los trabajadores, por lo que los coloca en estado de indefensión, para hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos emanados de la Constitución Política, del Convenio 87 Internacional Sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación y la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo primero señalamos que registrar es transcribir o extractar en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares, lo que significa que la autoridad competente solamente, de acuerdo al principio de legalidad, puede ajustar su actuación a lo establecido por la Ley. Tiene más que la facultad, la obligación de registrar, transcribir a los libros registrales, los documentos que hagan llegar los individuos que constituyeron un sindicato con el objeto de que el sindicato quede debidamente registrado para todos los efectos a que haya lugar.

#### **4.2 Reforma a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 357, 366, 367, 368 y 369.**

En virtud de lo anterior se hace necesaria una reforma a la Ley Federal del Trabajo con el objeto de dilucidar los puntos que nos parecen oscuros, contradictorios y que puedan prestarse a inadecuadas interpretaciones por parte de las autoridades administrativas que llevan a cabo el registro de las asociaciones profesionales.

No se puede tolerar en ningún sistema de justicia que la aplicación de la Ley esté supeditada a criterios contradictorios para resolver un mismo problema, es necesario su unificación para que contribuya a una verdadera justicia social.

La presente reforma a la Ley Federal del Trabajo debe tomar en consideración la libertad sindical con pluralidad, y autonomía que posibilite la participación libre y directa de los trabajadores, por lo que a continuación exponemos la forma en la que tales artículos contribuyen a un verdadero respeto de tales ideales .

Se adiciona un párrafo al artículo 357 para quedar como sigue:

**Artículo 357.- Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.**

**Ninguna autoridad podrá coartar el ejercicio de los derechos de coalición, organización, nacimiento y funcionamiento de los sindicatos, o bien, llevar a cabo actos que tiendan a impedir su libre funcionamiento. Cualquier acto de este tipo será sancionado en los términos que disponga esta ley.**

Lo que se pretende con la reforma de éste artículo es el verdadero fortalecimiento del sindicato en México toda vez que garantiza la libre organización de las personas que deseen constituir este tipo de agrupaciones y por otra parte no solamente constriñe a las autoridades al respeto de estas garantías sino que también cierra las puertas a influencias externas, como la patronal o la misma sindical en el nacimiento de este tipo de asociaciones.

Se reforma el artículo 365 para quedar como sigue:

**Artículo 365. Los sindicatos podrán inscribirse exclusivamente con fines de publicidad en el Registro Público de Asociaciones Profesionales. Para su inscripción deberán presentar:**

- I. **Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva**

- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de elección de la mesa directiva

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

No podrá negarse la inscripción a quien cumpla con estos requisitos. Las reformas de sus estatutos y los cambios a su directiva los pondrá en conocimiento de Registro en un plazo no mayor de diez días después de que ocurran.

Lo que se pretende con este numeral es en principio de cuentas la creación de un Registro Público de Asociaciones Profesionales que tenga por objeto dar certidumbre a los actos de constitución de los sindicatos, federaciones o confederaciones, hacer un señalamiento sobre los requisitos para efectuar el registro, pero que de ninguna manera este acto constituya una obligación para el sindicato, sino que tenga completa libertad para hacerlo o no, sin que esto constituya la falta de un elemento que afecte su personalidad jurídica ante cualquier autoridad.

Se derogan los artículos 366 y 367 para quedar de la siguiente manera:

**Artículo 366. Derogado**

**Artículo 367. Derogado**

Se derogan estos dos artículos por considerar que son completamente contradictorios a los principios de libertad sindical emanados no sólo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino también de el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

Se reforman los artículos 368 y 369 para quedar como siguen:

Artículo 368. Los sindicatos legalmente constituidos que así lo decidan, deberán depositar ante el Registro Público de Asociaciones Profesionales la documentación requerida. En caso de que los documentos exhibidos presenten deficiencias, se requerirá su inmediata corrección, sin que por tal motivo se niegue la inscripción de la nueva asociación. El Registro Público proporcionará de inmediato la constancia correspondiente, dará publicidad al acto del nacimiento de un nuevo sindicato en el término de cinco días hábiles y remitirá en el mismo plazo la constancia de inscripción a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Artículo 369. La inscripción del Sindicato en el Registro Público de Asociaciones Profesionales y su personalidad jurídica podrán cancelarse únicamente en los siguientes casos:

- I. Cuando se pierdan la totalidad de su membresía
- II. En caso de disolución
- III. Por simulación en la constitución de un sindicato, debidamente acreditada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En esta propuesta pretendemos una manera diferente de organización sindical planteando la inminente necesidad de desaparecer el corporativismo de nuestra la ley vigente, en donde el Estado interviene discrecionalmente en la vida de los sindicatos negando o concediendo el ejercicio de esos derechos. Por lo que proponemos que sean los propios trabajadores el sujeto principal de esos derechos colectivos y se reduzca notoriamente la intervención de las autoridades en la vida de los sindicatos.

Las normas de la reforma planteada apuntan hacia el fortalecimiento de la organización sindical al propiciar la transparencia en el ejercicio de su actividad y de la fuente de poder de donde emanan las decisiones; su independencia y autonomía frente al gobierno.

Se persigue también, una redefinición del papel del Estado en el ejercicio de los derechos colectivos, como son los procesos de agremiación y contratación colectiva. En particular, se eliminan los controles políticos y jurídicos que inhiben y desvirtúan el ejercicio de tales derechos, trasladando las decisiones más importantes a las bases trabajadoras.

Ese sentido tienen los cambios al título sobre las relaciones colectivas de trabajo, en donde se dispone que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o de entorpecer su ejercicio legal, tal y como lo estipulan los acuerdos internacionales sobre libertad sindical suscritos y ratificados por nuestro país.

#### **4.3 La creación de un Registro Público de Asociaciones Profesionales con fines únicamente de publicidad.**

La primer consecuencia de la creación de esta institución sería la desaparición de la Dirección General de Asociaciones Profesionales, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, derogándose así el artículo 19 del Reglamento Interior de dicha Secretaría.

El Registro Público de Asociaciones Profesionales debe ser una institución que garantice a los trabajadores el registro de sus formas de agrupación para mejorar sus condiciones de vida.

Es obvio que deben establecerse cuales son los requisitos para cumplir con este acto por parte de los trabajadores, pero de ninguna manera debe considerarse una obligación para que estos obtengan su personalidad jurídica al ejercitar sus derechos, aún en caso de incumplimiento de los requisitos, sino que debe ser un instrumento exclusivamente para otorgarles publicidad, que les proporcione certidumbre y seguridad jurídica a los actos inscritos.

Las personas que demuestren interés en conocer si este tipo de organizaciones existe verdaderamente tendrían el derecho de solicitar informes al Registro con el objeto de proporcionarles certeza y veracidad de las inscripciones.

Cuando el Registro compruebe fehacientemente que se pierde la totalidad de los miembros o se disuelva o se preste el registro como un mero acto de simulación debe también cancelar dicho registro ya que haciendo este tipo de depuraciones proporciona veracidad y certeza de sus registros.

Por tal motivo este organismo debe ajustarse al concepto de autonomía, es decir, gobernarse a sí mismo sin algún tipo de agentes externos como una Secretaría de Estado o de tipo Jurisdiccional como las Juntas de Conciliación y Arbitraje que puedan en un momento dado influir o intervenir en la toma de sus decisiones y se menoscabe su autonomía o los derechos de la clase trabajadora.

## CONCLUSIONES

**Primera.** Las normas jurídicas, los principios y las instituciones que regulan las relaciones colectivas entre trabajadores y patrones deben tener como objetivo lograr la justicia social.

**Segunda.** El sindicato es un instrumento que pueden emplear tanto los trabajadores como los patrones para defender sus respectivos intereses, sin embargo, es la clase trabajadora la que hace uso de este medio de defensa. Este tipo de agrupaciones tienen la característica de ser más o menos permanentes y pueden formar parte de otro tipo de organizaciones profesionales más grandes, tales como las federaciones o confederaciones.

**Tercera.** Para formar un sindicato debe haber condiciones, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, de libertad que permitan su libre funcionamiento para poder cumplir con los propósitos de estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses

**Cuarta.** Los sindicatos de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo adquieren su personalidad jurídica desde el momento en que se constituyen y no cuando adquieren su registro, como se ha pretendido establecer por parte de las autoridades que llevan a cabo dicho acto.

**Quinta.** El registro de los sindicatos debe únicamente limitarse a la transcripción de la autoridad de los elementos aportados por el sindicato establecidos por la Ley Federal del Trabajo para el solo efecto de hacerlos del conocimiento público.

**Sexta.** La palabra libertad siempre ha tenido múltiples acepciones, es un concepto muy difícil de explicar, creemos que esta es una facultad que tienen los individuos o grupos de individuos de llevar a cabo las acciones que estimen pertinentes para lograr determinados objetivos, sin embargo estas deben llevarse a cabo de una manera en que no se afecte a terceras

personas. Por otra parte las autoridades solo pueden actuar con la libertad que les otorgan las leyes para llevar a cabo sus actividades. Las libertades políticas en materia de trabajo que contiene nuestra constitución son la de trabajo y asociación, no se contraponen estas entre si, sino se complementan, derivada de la libertad de asociación nuestra Constitución Política contiene la Libertad sindical, que en la especie es el derecho que tiene los individuos con la calidad de trabajadores y patrones para agruparse en asociaciones que privilegien sus intereses comunes.

**Séptima.** La época de la reglamentación consistió en establecer en los sistemas de derecho del mundo las formas por medio de las cuales iban a prestar sus servicios los trabajadores en las empresas, se implementa el sindicato, la contratación colectiva y la huelga como los elementos indispensables de lucha de los trabajadores. Es aquí en donde se ve por primera vez el que los sindicatos se tengan que registrar y también se establecen en algunos sistemas jurídicos en el mundo la trampa del registro de las asociaciones para contar con personalidad jurídica, protegiendo así todavía los intereses de la clase capitalista.

**Octava.** Anterior al año de 1917 existieron en nuestro país algunas leyes locales que consagraban ciertos derechos para la clase trabajadora mexicana, pero es en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en donde en sus diversas fracciones se implementan los derechos de ésta clase. La fracción XVI consagra la garantía de libertad sindical, otorgándoles a los trabajadores y patrones el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

**Novena.** El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo denominado "Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación" ratificado por el senado de nuestro país en el año de 1952 cuya celebración se llevó a cabo en el año de 1948 en San Francisco California establece importantes principios en materia de derechos sindicales. Garantiza que la existencia de los sindicatos no se encuentre supeditada a autorización previa de autoridad alguna, que la personalidad jurídica del

sindicato no se encuentre determinada por el acto de registro así como que sean las propias organizaciones de trabajadores y de empleadores las que tengan el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, también señalan que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el ejercicio de sus derechos.

**Décima.** La Ley Federal del Trabajo dispone en sus preceptos artículos contradictorios en relación con el registro del sindicato, por una parte señala principios a favor de la libertad sindical consagrados en el convenio 87 de la OIT y en siguientes artículos los rechaza, dándole a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social numerosas facultades para otorgar el registro de los sindicatos. No obstante lo anterior ninguna disposición secundaria puede estar por encima de la libertad de los sindicatos que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ya que esta es de mayor jerarquía respecto de las leyes secundarias.

**Décima primera.** Los estatutos son el documento en el cual se plasman las disposiciones fundamentales sobre los cuales ha de regirse la vida de los sindicatos, su creación depende exclusivamente de los trabajadores, por lo que las autoridades están impedidas para intervenir en su aprobación o en el cambio de sus disposiciones ya que esto vulneraría los derechos de la persona moral en general y de sus integrantes en particular.

**Décima segunda.** La negativa de registro del sindicato por parte de la autoridad es una facultad consagrada por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo es contradictoria a los principios de libertad sindical consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país en el año de 1952 y por la misma Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos que vulnera los derechos principalmente de los trabajadores y por tal motivo se hace imperante su desaparición.

**Décima tercera.** Consideramos que el Registro no es una institución que por sí misma afecte los derechos de los sindicatos, pero dicho acto debe llevarse a cabo con fines únicamente publicitarios y de una manera libre y voluntaria por parte de las asociaciones, sin la intervención de las autoridades del trabajo ya que el respeto absoluto del ejercicio de sus derechos garantiza el equilibrio en las relaciones del trabajo.

**Décima cuarta.** Se hace evidente la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo con el propósito de unificar los criterios en materia del registro sindical, garantizando la libertad de los trabajadores y patrones de formar sindicatos sin ninguna intervención por parte de alguna autoridad, así como la creación de un organismo autónomo que lleve a cabo la tarea del registro de las asociaciones profesionales con fines únicamente de publicidad y no constitutivos.

## ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA

### ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE MENSAJERÍA

En la ciudad de México Distrito Federal, siendo las diez horas del día quince del mes de enero de dos mil cuatro, se reunieron en el local ubicado en el número 500 de la calle de Reforma Agraria, los trabajadores que a continuación se mencionan: (mínimo veinte nombres de trabajadores).

La reunión tuvo por objeto constituir un sindicato de trabajadores de tipo gremial, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 356, 360, fracción I, 364 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Fueron designados por mayoría de 20 votos para dirigir los debates de esta Asamblea Constitutiva, las siguientes personas: Presidente: \_\_\_\_\_; Secretario: \_\_\_\_\_; Vocal: \_\_\_\_\_; Vocal: \_\_\_\_\_; quienes tomaron posesión de sus puestos. Seguidamente, la Asamblea designó por mayoría de 20 votos a las siguientes personas como escrutadores: al C. \_\_\_\_\_ y al C. \_\_\_\_\_; quienes procedieron a certificar la lista de asistencia anteriormente citada, y la identidad de las personas comprendidas en ella.

Acto seguido, el Presidente expuso que, siendo conocido por todos los concurrentes el objeto de esta asamblea, sometía a la aprobación de la misma la conveniencia de resolver sobre el siguiente:

#### Orden del día

Primero. Constitución del Sindicato.

Segundo. Discutir y aprobar, en su caso, los Estatutos de la Organización. Tercero. Elección de los integrantes del Comité Ejecutivo, que constituirá la Directiva, así como de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia.

La asamblea aprobó por unanimidad de votos el Orden del Día, y después de deliberar sobre los puntos del mismo, habiendo hecho uso de la palabra varios concurrentes, se adoptaron por su orden las siguientes resoluciones:

1. Se acuerda por unanimidad de votos constituir en este acto una asociación de trabajadores, formando el Sindicato de Trabajadores de Mensajería, al que podrán adherirse otros trabajadores con arreglo a los Estatutos, que se denominará STME para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, conforme a lo dispuesto en los artículos 356, 360, fracción I, 364 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

2. Se aprueban por mayoría de votos (o por unanimidad de votos), los Estatutos que se anexan a la presente acta, para regir el Sindicato constituido.

3. Queda elegido por mayoría devotos, para el periodo comprendido desde esta fecha hasta el día 1 del mes de enero de dos mil cinco el siguiente Comité Ejecutivo, con las atribuciones y funciones que señalan los Estatutos: Secretario General: \_\_\_\_\_; Secretario de Organización: \_\_\_\_\_; Secretario de Actas: \_\_\_\_\_; Secretario Tesorero: \_\_\_\_\_; Secretario del Trabajo y Conflictos: \_\_\_\_\_; y Secretario del Exterior: \_\_\_\_\_.

4. Quedan elegidos para integrar la comisión de vigilancia, por mayoría de votos, para el periodo comprendido desde esta fecha hasta la fecha de: 1 de enero de dos mil cinco, con las atribuciones y funciones que señalan los Estatutos:

Presidente: \_\_\_\_\_; Secretario: \_\_\_\_\_; Vocal: \_\_\_\_\_;  
Vocal: \_\_\_\_\_; Vocal: \_\_\_\_\_.

5. Quedan elegidos para integrar la Comisión de Honor y Justicia, por una mayoría de dieciocho votos, para el periodo comprendido desde esta fecha hasta la fecha de primero de enero de dos mil cinco, con las atribuciones y funciones que señalan los Estatutos:

Presidente: \_\_\_\_\_; Secretario: \_\_\_\_\_;  
Vocal: \_\_\_\_\_; Vocal: \_\_\_\_\_; Vocal: \_\_\_\_\_.

Seguidamente, el Presidente de la Mesa de Debates invitó a las personas que resultaron elegidas a la toma de posesión de sus cargos, quienes manifestaron su aceptación y rindieron la protesta de su fiel desempeño.

No habiendo más asuntos que tratar levantó el Secretario de la Mesa de debates la presente acta, que fue aprobada por unanimidad, y el Presidente dio por terminada la asamblea a las dieciocho horas del día 15 de enero de 2004, firmándose el acta por los escrutadores, los miembros de la propia Mesa de Debates, los del Comité Ejecutivo y los demás concurrentes que quisieron hacerlo.

**ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS**  
**ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE MENSAJERÍA**

**CAPITULO I**

**DENOMINACIÓN, DOMICILIO, OBJETO Y DURACIÓN**

Artículo 1.- De conformidad con el acta de la asamblea celebrada el día 15 de enero del año 2004 queda constituido el Sindicato de trabajadores Gremial denominado: "Sindicato de Trabajadores de Mensajería (STME).

Artículo 2.- El domicilio social de la asociación es Miraflores núm. 17, col. San Andrés, Del Iztapalapa, C.P. 09870, Distrito Federal.

Artículo 3.- El sindicato tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los mismos, en lo económico, social y cultural. El lema será: "Trabajo, Orden y Progreso" y su duración es por tiempo indeterminado.

**CAPITULO II**

**DE LOS SOCIOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Artículo 4.- Se consideran socios de este sindicato:

Los fundadores del propio sindicato, que hayan formado parte de la Asamblea Constitutiva y aceptado sus resoluciones.

Los que posteriormente soliciten y obtengan el ingreso en el sindicato

Artículo 5.- Para obtener el ingreso en el sindicato se requiere:

Ser mayor de catorce años de edad y no tener impedimento legal para asociarse.

No ser representante del patrón, ni estar comprendido en alguno de los conceptos de empleados de confianza, a que se refieren los artículos 9, 11 y 183 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Solicitar su ingreso como socio al Comité Ejecutivo, donde se proporcionarán sus generales, expresando su adhesión a estos Estatutos y su voluntad de cumplir sus normas y acatar las decisiones de las asambleas. La solicitud deberá ir avalada con la firma de dos socios del Sindicato y acompañada de un breve informe sobre los antecedentes sindicales del interesado.

El comité ejecutivo procederá a estudiar el caso, y si el resultado fuere favorable, otorgará la calidad de socio y la credencial correspondiente, firmada por el Secretario General, debiendo someterse esta aceptación a la ratificación de la asamblea inmediata, la que podrá confirmar o revocar el ingreso del nuevo socio.

Artículo 6.- Para el ingreso al sindicato no se hará distinción alguna en razón del sexo, nacionalidad, ideas políticas o religiosas, sobre la base del respeto de los principios democráticos constitucionales.

Artículo 7.- Son derechos de los asociados:

Asistir con voz y voto a las asambleas

Ser electos para ocupar cargos directivos y comisiones sindicales, siendo mayor de 16 años.

Ser patrocinado por el Sindicato, en la defensa de los derechos individuales laborales que les correspondan, sin perjuicio de la facultad del asociado para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del Sindicato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social y cultural, que proporcione la agrupación de sus miembros.

Ser propuestos por el Sindicato para ingresar por primera vez al trabajo, sin perjuicio de los derechos de quienes se encuentren laborando; y en el caso de que concurran varios para ocupar el mismo puesto, se preferirá en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan prestado servicios satisfactoriamente a la empresa por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Cuando el puesto requiera de capacitación o adiestramiento, se aplicará en lo conducente lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, con la obligación del trabajador que lo ocupe, de afiliarse al sindicato, tomando en cuenta la cláusula de admisión, establecida en el contrato colectivo.

Artículo 8.- Son obligaciones de los asociados:

Estar al corriente en el pago de las cuotas establecidas conforme a la Ley.

Asistir con puntualidad a las asambleas y participar en ellas con la debida compostura.

Aceptar y desempeñar, con la dedicación requerida, los cargos sindicales para los que sean designados, salvo que haya un impedimento justificado.

Llevar consigo la credencial de identificación que lo acredite como socio y exhibirla en todos los casos en que sea requerido por el Sindicato.

En general, actuar disciplinadamente de conformidad con los acuerdos e iniciativas adoptadas por las asambleas y la directiva, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.

### **CAPITULO III**

#### **DE LAS ASAMBLEAS**

Artículo 9.- El órgano supremo de decisión del Sindicato es la Asamblea General; y sus resoluciones constituyen las normas rectoras de su vida interna, de conformidad con la autonomía sindical consagrada en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 10.- Las asambleas serán ordinarias y extraordinarias y se celebrarán en el local ubicado en Miraflores núm 17, Col San Andrés, Del Iztapalapa, C.P. 09870.

Las asambleas ordinarias se celebrarán cada seis meses, durante la segunda quincena de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre y tendrán por objeto tratar de resolver sobre las siguientes cuestiones:

I.- Rendición de cuentas del Comité Ejecutivo, sobre la administración de los fondos y otros bienes, patrimonio del Sindicato.

II.- Información del Comité Ejecutivo sobre las altas de nuevos socios, para la aprobación de la Asamblea, en su caso, así como sobre las bajas de asociados.

III.- Cualquier otro asunto que las circunstancias requieran.

Artículo 11.- Deberán tratarse en asambleas extraordinarias los asuntos siguientes:

I.- Sobre el nombramiento de directivos, así como de los miembros de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia.

II.- Sobre la suspensión de derechos sindicales.

III.- Sobre remoción de cargos sindicales.

IV.- Las resoluciones relativas a la expulsión de los socios, en cuyos casos se reunirán exclusivamente para este objeto.

V.- Sobre aumento de las cuotas sociales.

VI.- Sobre adquisición y disposición de bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto del Sindicato.

VII.- Sobre cualquier modificación de los Estatutos.

VIII.- Disolución del Sindicato, en cuyos casos se reunirán exclusivamente para tal efecto.

IX.- cualquier otro asunto que las circunstancias requieran.

Artículo 12.- El quórum requerido para las asambleas será del cincuenta y uno por ciento de los asociados, salvo cuando se trate de la expulsión de los socios, de la modificación de los Estatutos, de la adquisición o disposición de bienes inmuebles, del aumento de las cuotas sociales, de la disolución del Sindicato, o las convocadas por los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del Sindicato, por no haber convocado la Directiva, en los términos previstos en la fracción VIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo; en cuyos casos se requerirá que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato, en la inteligencia de que tanto la expulsión de los socios como la modificación de los Estatutos, la adquisición o disposición de bienes inmuebles, el aumento de las cuotas sociales o la disolución del Sindicato, deberán ser aprobadas por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del mismo.

En los demás casos, las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del Sindicato.

Artículo 13. Las asambleas serán convocadas por el Secretario General en cumplimiento de los acuerdos de la Directiva del Sindicato, con 15 días de antelación a la fecha en que tengan lugar, y expresando el orden del día propuesto. Esta convocatoria será publicada en lugar visible en el domicilio social del Sindicato.

En el caso de que la Directiva, por conducto del Secretario General, no convoque oportunamente a las Asambleas, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del Sindicato, podrán solicitar de la Directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requerirá que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

Artículo 14. En todas las asambleas la votación será individual directa, y podrá efectuarse mediante el voto nominal, en forma económica alzando el brazo o en votación secreta por cédula, pero deberá asentarse en el acta, con toda precisión, el número de votos resultante;

salvo cuando se trate de la modificación de los estatutos, de la adquisición o disposición de bienes inmuebles, del aumento de cuotas sociales, de la expulsión de miembros del Sindicato, o de la disolución del mismo, en que se requerirá la votación nominal y directa, constando la firma de los asistentes y el sentido en que votaron.

Artículo 15. Las asambleas se desarrollarán procediéndose inicialmente, a propuesta de 3 miembros, o en su defecto del Secretario General y por mayoría de votos de los presentes, a la elección de una Mesa de Debates integrada por un Presidente, un Secretario y Vocales. Seguidamente, a propuesta de cinco miembros, o en su defecto, del Presidente de la Mesa de Debates, y por mayoría de votos de los presentes, se designarán 3 escrutadores, quienes certificarán la lista de asistencia y la identidad de las personas comprendidas en ella.

El Presidente de la Mesa de Debates, en caso de que haya el número de asistencia requerido y habiéndose observado los procedimientos correspondientes, declarará instalada la asamblea, y someterá a su aprobación el Orden del Día.

El Presidente de la Mesa de Debates, auxiliado por los integrantes de In misma, dirigirá el curso de las deliberaciones, concediendo el uso de la palabra y retirándola cuando alguien se produzca en forma incorrecta o provocadora, o se aparte de los temas a discusión.

Se establecerán tres turnos en favor y tres en contra de las proposiciones respectivas, sin que exceda cada turno de 3 minutos, y una vez agotada la discusión, se votará sobre la misma. Al terminar la asamblea, el Secretario de la Mesa de Debates levantará acta pormenorizada que firmarán los componentes de la propia Mesa de Debates, los escrutadores y los concurrentes a la misma que deseen hacerlo.

#### **CAPITULO IV DE LA DIRECTIVA**

Artículo 16. El Comité Ejecutivo del Sindicato constituirá la Directiva del mismo, y estará integrado en la forma siguiente:

Secretario General, Secretario de Organización, Secretario del Exterior, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretario Tesorero y Secretario de Actas.

Las personas que ocupen dichos cargos durarán en sus funciones por el término de 3 años, y deberán ser elegidas por la Asamblea del Sindicato convocada para ese fin, con arreglo al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria para la asamblea se hará con una antelación de 20 días, por lo menos, en la que se hará saber que podrán registrarse planillas hasta 3 días antes de la fecha de la asamblea, las cuales deberán ir presentadas por un mínimo de 10 miembros del Sindicato, con la firma de los mismos. El Secretario General, el Secretario de Organización y el Secretario de Actas expedirán una constancia de la fecha de registro, con el sello del Sindicato.

b) Con arreglo a las planillas registradas, se emitirán cédulas de votación, que contendrán los nombres de las personas elegibles para la Directiva, selladas y numeradas progresivamente, en igual número al de los miembros activos del Sindicato, las cuales irán

autorizadas con la firma de los Secretarios mencionados en el párrafo anterior, así como de los representantes de las planillas respectivas.

c) La asamblea designará la Mesa de Debates, integrada por un Presidente, un Secretario y 2 Vocales; y 3 Escrutadores, quienes certificarán la lista de asistencia y la identidad de las personas comprendidas en la misma, entregando a cada uno de los concurrentes la cédula de votación, y retendrán para su cancelación las cédulas sobrantes.

d) La votación será directa y secreta. Una vez efectuada, el Presidente de la Mesa de Debates declarará cerrada la votación y cancelará las cédulas no utilizadas dejándose constancia en el acta. Seguidamente los escrutadores harán el recuento de los votos en presencia de la Mesa de Debates y de los representantes de las planillas registradas; y el Presidente de la Mesa de Debates declarará el resultado, procediéndose ante el mismo a la toma de posesión, aceptación y protesta de los cargos respectivos.

Se levantará por el Secretario de la Mesa de Debates un acta pormenorizada de la asamblea, que firmarán los integrantes de la propia Mesa de Debates y los escrutadores, así como los representantes de las planillas y los demás concurrentes que quisieren hacerlo.

El mismo procedimiento se seguirá para la elección de los integrantes de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia, la cual podrá efectuarse en una sola asamblea, junto con la elección del Comité Ejecutivo; pero la elección de dichas Comisiones, así como la del Comité Ejecutivo, que se haya efectuado en la Asamblea Constitutiva del Sindicato, se registrará por el procedimiento y los acuerdos adoptados en la misma.

Artículo 17. Son funciones del Comité Ejecutivo:

I. Ejecutar y vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias y de los acuerdos emanados de las asambleas, representando al Sindicato, teniendo facultades para resolver todos los problemas que afecten al mismo y que no requieran decisión de la asamblea.

II. Promover todo género de actividades tendientes a realizar los fines de la asociación.

III. Decidir sobre la admisión de nuevos socios, sometiéndolo a la aprobación de la asamblea inmediata.

IV. Decidir sobre la adquisición o disposición de bienes muebles destinados al objeto del Sindicato, y una vez efectuada deberá someterse a la aprobación de la asamblea ordinaria inmediata.

V. Acordar sobre las convocatorias de las asambleas y el proyecto del Orden del Día concerniente a las mismas.

VI. Rendir a la Asamblea General un informe semestral cuando menos, sobre la administración de los fondos y otros bienes, patrimonio del Sindicato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo.

VII. Imponer a los socios, las correcciones disciplinarias que no sean privativas de la competencia de la asamblea, informando a la asamblea inmediata sobre las mismas, para los efectos correspondientes, y someter a la asamblea los casos de sanciones a los socios, que sean de la competencia de la misma, con base en los dictámenes que les hayan sido

turnados por la Comisión de Vigilancia o la Comisión de Honor y Justicia.

VIII. Las demás funciones que le estén asignadas en estos estatutos.

Artículo 18. El Comité Ejecutivo deberá celebrar una reunión quincenal, por lo menos, para tratar los asuntos concernientes a la buena marcha del Sindicato, siendo necesaria para su validez la asistencia del Secretario General o del Secretario de Organización. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los directivos presentes, y en caso de empate, el Secretario General o en su ausencia el Secretario de Organización, tendrán voto de calidad. Dichos acuerdos se harán constar en acta redactada por el Secretario respectivo, que será sometida a la aprobación del Comité Ejecutivo en la reunión subsiguiente.

Artículo 19. Son funciones del Secretario General:

I. Representar al Sindicato en todos los asuntos concernientes al mismo, ante las empresas o establecimientos, autoridades administrativas y jurisdiccionales, así como ante las demás organizaciones obreras y, en general, ante toda clase de organismos y particulares.

Esta representación comprende en forma enunciativa y no limitativa las facultades necesarias para la celebración de contratos colectivos de trabajo, exigir la revisión, el cumplimiento de los mismos, y emplazar a huelga, teniendo por objeto cualquiera de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

También podrá comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en defensa de los derechos colectivos y de los derechos individuales laborales que correspondan a los miembros del Sindicato, sin perjuicio del derecho de estos miembros, para obrar o intervenir directamente de conformidad con el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Citar a las reuniones del Comité Ejecutivo y convocar a las asambleas en cumplimiento de los acuerdos del mismo.

III. Autorizar con su firma los documentos y constancias expedidos por los demás directivos, así como coordinar y supervisar las actividades sindicales de los mismos.

IV. Vigilar la ejecución de los acuerdos del Comité Ejecutivo.

V. Otorgar poderes para representar al Sindicato, de acuerdo con las funciones del propio Secretario General, en todos los asuntos concernientes al Sindicato, y revocar los poderes otorgados.

VI. Estar presente en las asambleas y en las reuniones del Comité Ejecutivo, salvo ausencias justificadas, presentar los proyectos de las órdenes del día correspondientes a las mismas en las reuniones de dicho Comité, y dar posesión al Presidente de Debates de las asambleas.

VII. Expedir credenciales y constancias necesarias para acreditar a los miembros del Sindicato, así como a las personas que desempeñen comisiones del Sindicato.

VIII. Convocar elecciones para la renovación del Comité Ejecutivo. IX. Dictar en casos de urgencia los acuerdos necesarios en representación del Sindicato, debiendo dar cuenta al Comité Ejecutivo en la reunión inmediata posible, así como a la Asamblea, si se requiriese su aprobación.

Artículo 20. Son funciones del Secretario de Organización:

- I. Encargarse de la organización interna del Sindicato. teniendo a su cuidado el Archivo y datos estadísticos concernientes al mismo.
- II. Sustituir al Secretario General en sus ausencias.
- III. Distribuir entre las Secretarías la correspondencia y el trabajo respectivos, coordinando las actividades de las mismas. previo acuerdo del Secretario General.
- IV. Formular, para la firma conjunta con el Secretario General y el Secretario de Actas, la comunicación a la autoridad ante la que esté registrado el Sindicato, dentro de un término de diez días, de los cambios de su Directiva y las modificaciones de los Estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada por los mismos de las actas respectivas, conforme al artículo 377, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.
- V. Formular, para la firma conjunta con el Secretario General y el de Actas, el informe a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de los miembros del Sindicato, con arreglo al artículo 377 fracción III del citado ordenamiento.
- VI. Recibir y entregar, conjuntamente con el Tesorero, el inventario de los bienes y útiles pertenecientes al Sindicato.

Artículo 21. Son funciones del Secretario del Exterior:

- I. Mantener y fomentar relaciones fraternales con las organizaciones afines en los principios democráticos de la Constitución mexicana.
- II. Asistir en representación del Sindicato a los mitines, congresos y actos públicos, previo acuerdo del Secretario General.
- III. Llevar un registro de las organizaciones y entidades con las que deba mantener relaciones el Sindicato, y tener a su cuidado las Informaciones y publicaciones de las mismas que sean de interés para el Sindicato.
- IV. Fomentar las actividades deportivas y culturales de los miembros del Sindicato.

Artículo 22. Son funciones del Secretario del Trabajo y Conflictos:

- I. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos, reglamentos interiores del trabajo, Ley Federal del Trabajo y demás convenios, disposiciones legales y reglamentarias en defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados.
- II. Elaborar los proyectos de celebración y revisión de los contratos colectivos y convenios, bajo la supervisión y acuerdo del Secretario General; y representar al Sindicato en las discusiones y trámites correspondientes a los mismos.
- III. Representar al Sindicato ante los tribunales del trabajo y ante toda clase de autoridades jurisdiccionales y administrativas, en los conflictos, controversias y procedimientos de carácter colectivo, así como comparecer y actuar ante toda clase de autoridades jurisdiccionales y administrativas, en la defensa de los derechos colectivos y de los derechos individuales laborales de los miembros del Sindicato, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar o intervenir directamente, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.
- IV. Representar al Sindicato en los conflictos intergremiales y suscribir, previo acuerdo con el Secretario General, los convenios para la terminación de los mismos.

V. Llevar el escalafón de los miembros del Sindicato, especificando sus antigüedades, puestos y categorías, y en la empresa o establecimiento respectivos, vigilar el cumplimiento de las reglas escalafonarias y proponer las personas que deban ocupar puestos vacantes previo acuerdo del Secretario General.

VI. Suscribir la documentación y redactar la correspondencia correspondiente a sus funciones, con la firma conjunta del Secretario General, y desempeñar las comisiones que le sean encomendadas por el mismo o por el Comité Ejecutivo.

Artículo 23. Son funciones del Secretario-Tesorero:

I. Manejar los fondos y cuentas de la agrupación, administrar los bienes que pertenezcan a la misma, recibiendo los ingresos y aportaciones y efectuando los pagos, previo acuerdo del Secretario General, quien firmará conjuntamente la documentación respectiva.

II. Llevar un libro diario y otro de caja, donde se registre la contabilidad del Sindicato.

III. Formular mensualmente un informe de caja y un estado de cuentas que será distribuido a las demás Secretarías.

IV. Preparar el informe semestral sobre administración de fondos y otros bienes, patrimonio del Sindicato, que deberá rendir la Comisión Ejecutiva a la Asamblea, proponiendo las medidas pertinentes para atender y resolver los problemas económicos del Sindicato.

V. Recibir y entregar, conjuntamente con el Secretario de Organización, el inventario de los bienes y útiles pertenecientes al Sindicato.

Artículo 24. Son funciones del Secretario de Actas:

I. Redactar las actas de las reuniones del Comité Ejecutivo del Sindicato, y, una vez aprobadas, asentarlas en el libro de actas correspondiente, a su cuidado.

II. Expedir, con la autorización y firma conjunta del Secretario General, constancias certificadas de los acuerdos y resoluciones adoptados por el Comité Ejecutivo y las asambleas del Sindicato, para los usos que se requieran, y conservar el libro de actas de asambleas.

## **CAPITULO V**

### **COMISIONES DE VIGILANCIA, DE HONOR Y JUSTICIA**

Artículo 25. Habrá una Comisión de Vigilancia, integrada por un Presidente, un Secretario y 2 Vocales, que tendrá a su cargo vigilar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las resoluciones de las asambleas, por parte de los directivos del Sindicato y de sus miembros.

Esta Comisión examinará las irregularidades que le consigne el Comité Ejecutivo o los socios del Sindicato, por incumplimiento de los Estatutos o de las resoluciones de las asambleas. Después de efectuar las investigaciones necesarias, de oír y recibir las pruebas aportadas por los interesados, y de los acusados, en su caso, previa cita, y de recabar los datos y pruebas a su alcance, expresará las observaciones, recomendaciones y conclusiones pertinentes para reparar las anomalías que hubieren, rindiendo el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo, dentro del término de 10 días a partir de la fecha en

que se haya requerido su intervención; el cual será turnado a la asamblea, que deberá ser convocada dentro del término de 5 días, para que resuelva lo procedente.

Artículo 26. La Comisión de Honor y Justicia estará formulada por un Presidente, un Secretario y 2 vocales, y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo o los socios del Sindicato, contra cualquier miembro del mismo, por actos contrarios a la probidad sindical, a la moral o a las buenas costumbres. Esta Comisión, previa cita a los interesados, hará saber los cargos que se le imputan al acusado, al que se le oír y se le recibirán las pruebas que ofrezca en su defensa; y en ese mismo acto, recibirá las pruebas aportadas en su contra. Asimismo, recabará también los datos y pruebas a su alcance, en relación con los cargos referidos, debiendo rendir el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo del Sindicato dentro del término de 10 días a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención; el cual será turnado a la asamblea, que deberá ser convocada dentro del término de 5 días, para que resuelva lo procedente.

Artículo 27. Los miembros de las Comisiones a que se refiere este capítulo, serán elegidos en la misma forma que los del Comité Ejecutivo del Sindicato, y durarán en sus funciones por un término de 3 años.

## **CAPITULO VI DE LAS CUOTAS**

Artículo 28. Se establece como cuota ordinaria mensual la cantidad de cincuenta pesos, que será descontada del salario por el patrón, para entregarla directamente al Sindicato; y se aplicará a los gastos ordinarios del sostenimiento del Sindicato, así como para los demás fines aprobados por la Asamblea.

También podrán fijarse Cuotas por acuerdo de la Asamblea, para la constitución y fomento de Sociedades Cooperativas y de Cajas de Ahorro, las cuales se impondrán únicamente a los trabajadores que manifiesten expresa y libremente su conformidad, y no serán mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, conforme a lo dispuesto en su artículo 110, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo. Estas cuotas serán deducidas del salario por el patrón, para ser entregadas y aplicadas conforme a las disposiciones normativas de las propias Sociedades Cooperativas y Cajas de Ahorro, cuyas normas regirán todo lo concerniente a dichas cuotas.

En los casos en que los trabajadores afiliados al Sindicato se encuentren prestando servicios a empresas con las que no haya celebrado contrato colectivo este Sindicato, deberán pagar directamente al mismo las cuotas sindicales.

Por cuanto a los trabajadores que cesen en su empleo después de haber mantenido su afiliación al Sindicato durante 6 meses consecutivos y habiendo pagado las cuotas correspondientes, tendrán derecho a continuar perteneciendo al mismo, si lo solicitaren por escrito, hasta por un término de 8 meses, sin estar obligados al pago de cuotas y conservando sus derechos sindicales, aunque sin percibir las prestaciones económicas correlativas a las cuotas impagadas, en tanto vuelvan a tener empleo y reanuden el pago de

las cuotas, pero les serán aplicables las prestaciones proporcionales a las cuotas que hubieren cubierto.

Transcurrido el término mencionado en el párrafo anterior, sin el pago de las cuotas correspondientes, dichos trabajadores perderán sus derechos sindicales.

## **CAPITULO VII DE LAS SANCIONES**

Artículo 29. Los socios que incumplan las disposiciones de estos estatutos, los acuerdos de las asambleas o del Comité Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones, quedarán sujetos, según la gravedad de la falta, a las sanciones siguientes:

- I. Amonestación por escrito.
- II. Suspensión de derechos sindicales.
- III. Remoción del cargo sindical.
- IV. Expulsión del Sindicato.

Artículo 30. Se aplicará la amonestación en los siguientes casos:

- a) Por impuntualidad en la asistencia a las asambleas, por dejar de concurrir a las mismas o manifestarse ante ellas en forma inconveniente y provocadora.
- b) En los demás casos de indisciplina sindical en que la falta sea leve. Artículo 31. Procederá la suspensión de los derechos sindicales derivados de estos Estatutos, en todo o en parte, hasta por un tiempo de un año, según la gravedad de la falta, en los siguientes casos:

- a) Por reincidencia en cualquiera de las faltas que hayan motivado una amonestación.
- b) Por la falta de pago sin causa justificada de 3 cuotas sindicales ordinarias.
- c) Por negarse el trabajador a desempeñar una comisión sindical sin causa justificada, que le haya sido encomendada por el Comité Ejecutivo o por la asamblea.
- d) Por actos contrarios a la disciplina o a la solidaridad sindical, de grave significación.

La suspensión de los derechos sindicales lo releva de las obligaciones del pago de las cuotas establecidas de conformidad con los Estatutos; en la inteligencia de que la falta de pago de las cuotas sindicales correspondientes, durante un término mayor de 2 meses causará la pérdida de los derechos sindicales.

Artículo 32. Será motivo de remoción de los cargos sindicales, en los siguientes casos:

- a) Incumplimiento de las normas estatutarias y acuerdos reglamentarios de la Asamblea o de la Comisión Ejecutiva.
- b) Falta de probidad en el manejo de fondos sindicales o en la gestión representativa.
- c) Extralimitación en el ejercicio de sus funciones.
- d) Por actos análogos cometidos en perjuicio del Sindicato o de sus socios.

La remoción de los cargos sindicales no implicará necesariamente la suspensión de los derechos sindicales, aun cuando podrá también aplicarse simultáneamente, según las circunstancias del caso, en todo o en parte, hasta por un tiempo de un año teniendo en cuenta la gravedad de la falta.

Las remociones de los cargos sindicales no relevarán de la obligación del pago de las

cuotas establecidas de conformidad con los Estatutos.

Artículo 33. Las sanciones previstas en el artículo 30 se aplicarán por el Comité Ejecutivo, mediante escrito dirigido a los trabajadores del caso, haciéndoles saber que se dejará constancia del mismo en el archivo del Sindicato, pero deberán someterse a la aprobación de la asamblea inmediata, donde el afectado será oído en su defensa.

Las sanciones establecidas en los artículos 31 y 32 serán decretadas por la asamblea; pero, como excepción, en casos urgentes en que pueda quebrantarse la integridad del Sindicato por la dilación, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren y la gravedad de los cargos, podrá aplicarlas de inmediato el Comité Ejecutivo del Sindicato, pero las someterá a la aprobación de la asamblea, donde el afectado será oído y podrá hacer valer sus pruebas y defensas, que deberá convocarse en un término de 5 días, a partir de la fecha en que se haya aplicado la sanción.

En todo caso, el Comité Ejecutivo del sindicato deberá tener en cuenta previamente el dictamen de la Comisión de Vigilancia o de la Comisión de Honor y Justicia, según la índole de los cargos, quienes lo rendirán después de que, habiendo sido citados, hayan comparecido los interesados, donde se le hará saber al acusado los cargos que se le imputan, se le oír y se le recibirán las pruebas que ofrezca y se recabarán las pruebas al alcance de la Comisión respectiva, la cual deberá rendir el dictamen referido, en un término de, a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención.

Artículo 34. Procederá la expulsión del Sindicato en los casos siguientes:

- a) Por hacer labor divisionista entre los asociados.
- b) Por asumir indebidamente la representación del Sindicato.
- c) Por celebrar convenios o entrar en arreglos con las empresas, notoriamente contrarios a los intereses de los trabajadores.
- d) Por actos graves de deslealtad al Sindicato, que pongan en peligro la integridad de la organización, tanto en las relaciones intergremiales como obrero-patronales.
- e) Por actos de agresión física o de difamación en contra de los directivos o comisionados sindicales.
- f) Por fomentar la agitación o indisciplina, planteando cuestiones ajenas al interés del Sindicato o, aun siendo de su incumbencia, si se emplean procedimientos que revelen un propósito de destruir al Sindicato.
- g) Por cometer actos fraudulentos en perjuicio del Sindicato o de sus socios.
- h) Por observar una conducta reiterada inmoral o antisocial, que afecte el prestigio o a la moralidad del Sindicato.
- i) Por ingresar a otro Sindicato, cuando este hecho afecte al interés profesional representado por esta organización sindical, o a la integridad de la misma.

Artículo 35. La expulsión de un trabajador, del Sindicato, requerirá, para su validez, que el trabajador comparezca ante la Comisión de Honor y Justicia, previa cita, donde se le harán saber los cargos que se le imputan, se le oír y se le recibirán las pruebas que ofrezca en su defensa; y en ese mismo acto, se recibirán las pruebas aportadas en su contra. La Comisión

recabará también los datos y pruebas a su alcance, en relación con los cargos referidos. La comisión de Honor y Justicia, una vez efectuada esa comparecencia, dentro de un término de 5 días, rendirá el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo.

El Comité Ejecutivo, por conducto del Secretario General, convocará a una asamblea que deberá celebrarse dentro de los 3 días siguientes a la fecha de recepción del dictamen, para el solo efecto de conocer de la expulsión; en la cual se dará lectura al dictamen referido, dando a conocer las pruebas aportadas, y el acusado tendrá la garantía de ser oído y de hacer valer sus pruebas y defensas. La expulsión, en su caso, deberá ser aprobada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del Sindicato en votación nominal y directa, haciéndose constar en el acta de la asamblea quiénes asistieron a ella, el sentido en que votaron, y la firma de los mismos. Al respecto, se observará debidamente lo dispuesto en la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO**

Artículo 36. El Sindicato se disolverá por las siguientes causas:

- a) Por voluntad expresa de las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros, manifestada en asamblea convocada exclusivamente para tal efecto, mediante votación nominal y directa.
- b) Por quedar reducido a un número menor de veinte afiliados.
- c) Por fusionarse en otra agrupación sindical, mediante acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros expresado en la misma forma del inciso a.

Fuera de los casos expresados, el Sindicato no quedará disuelto por término alguno de duración, ya que ésta es por tiempo indeterminado.

Artículo 37. En caso de disolución del Sindicato, se hará su liquidación en la siguiente forma:

a) Salvo acuerdo expreso en contrario de la Asamblea, actuarán como liquidadores las personas que, a la fecha de la disolución, desempeñen los cargos de Secretario General, Secretario de Organización y Secretario Tesorero; quienes, conjuntamente y bajo su responsabilidad, formarán un inventario de los bienes pertenecientes al Sindicato y una relación del activo y pasivo del mismo, cobrarán lo que se deba al Sindicato y pagarán lo que éste deba, venderán los bienes del mismo y realizarán todas las operaciones necesarias para su liquidación.

Dicha Comisión liquidadora deberá comunicar a las Autoridades del Trabajo competentes, la disolución del Sindicato, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que fue decretada por la Asamblea, acompañando por duplicado el acta de la misma, debidamente autorizada por el Comité Ejecutivo.

b) El activo resultante, en su caso, se repartirá a prorrata entre los socios del Sindicato.

Firmas de los integrantes del Comité Ejecutivo \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## BIBLIOGRAFÍA

1. BARAJAS MONTES DE OCA Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1985. 749 Pág.
2. BARROSO FIGUEROA José. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1987. 402 Pág.
3. BURGOA Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima cuarta edición, editorial Porrúa, México, 1992. 814 Pág.
4. CABANELLAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición, tomo III. Vol. 2, editorial Heliasta, Argentina, 1989. 460 Pág.
5. CAVAZOS FLORES Baltazar. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Segunda edición, editorial Trillas, México, 1994. 442 Pág.
6. CASTORENA Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, sin editorial, México, 1984. 317 Pág.
7. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Derecho Sindical. Segunda edición, editorial Esfinge, México 1999. 236 Pág.
8. DÁVALOS José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988. 470 Pág.
9. DÁVALOS José. Tópicos Laborales. Segunda edición, editorial Porrúa, México, 1998. 736 Pág.
10. DE BUEN Néstor. Compilación de Normas Laborales Comentadas. Editorial Porrúa, México, 2002. 393 Pág.
11. DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo. Décimo quinta edición, editorial Porrúa, México, 2001. 931 Pág.
12. DE BUEN Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda edición, editorial Porrúa, México 1986. 154 Pág.
13. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena edición, editorial Porrúa, México, 1998. 788 Pág.
14. FERNÁNDEZ CHRISTLIEB Paulina. La Clase Obrera en la Historia de México en el Sexenio de Tlatelolco. Editorial Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1985. 389 Pág.
15. GARCÍA MÁYNEZ Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo séptima edición, editorial Porrúa, México, 1995. 444 Pág.

16. GONZALEZ DÍAZ Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Editorial UNAM, México 1973. 356 Pág.
17. GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo séptima edición, editorial Porrúa, México, 2000. 614 Pág.
18. IBARRA FLORES Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa, México, 2002. 268 Pág.
19. LASTRA LASTRA José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición, editorial Porrúa, México, 1993. 346 Pág.
20. LEAL Juan Felipe. Del Estado Liberal al Estado Interventor en México. Segunda edición, editorial El Caballito, México, 1993. 282 Pág.
21. MUÑOZ RAMÓN Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1976. 450 Pág.
22. TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda edición, editorial Porrúa, México, 1979. 1883 Pág.
23. VALENCIA BARRAGÁN Jesús. Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Cárdenas, México, 1979. 343 Pág.

#### LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 2.- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo
- 3.- Ley Federal del Trabajo
- 4.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

#### OTRAS FUENTES

1. CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésimo primera edición, editorial Heliasta, Argentina, 1989. 660 Pág.
2. DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo séptima edición, editorial Porrúa, México, 1998. 525 Pág.
3. ESCRICHE Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Editorial Cárdenas, España, 1973. 934 Pág.
4. ESPASA. Diccionario Jurídico. Editorial Espasa Calpe, España, 1998. 1050 Pág.

5. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera edición, editorial Porrúa, México, 1989. 810 Pág.

6. PALOMAR DE MIGUEL Juan. Diccionario para Juristas. Editorial Porrúa, México, 2000. 773 Pág.