

112  
2 ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**“ A R A G O N ”**

**“ NATURALEZA JURIDICA Y EFECTOS  
DEL REGISTRO SINDICAL ”**

**T E S I S**

Que para obtener el Título de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta:

**MARIA MAGNOLIA FLORES RANGEL**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

México, 1990



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO I	
I. LA LIBERTAD SINDICAL.....	3
A). Concepto de Libertad Sindical. ....	3
B). Formulaci3n Jurfdica de la Libertad Sindical.....	9
C). Consecuencias de la Libertad Sindical .....	16
D). Fuentes de la Libertad Sindical.....	21
CAPITULO II	
II. CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.....	25
A). Análisis y Naturaleza del Acto de Constituci3n.....	27
B). Acta de la Asamblea Constitutiva.....	30
C). Los Estatutos.....	34
D). Acta de Elecci3n de la Mesa Directiva.....	45
CAPITULO III	
III. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	50
A). Sindicatos Gremiales.....	52
B). Sindicatos de Empresa.....	54
C). Sindicatos Industriales.....	57
D). Sindicatos Nacionales de Industria.....	59
E). Sindicatos de Oficios Varios.....	62

## CAPITULO IV

IV. EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS.....	66
A). Concepto y Naturaleza Jurídica.....	66
B). Las Autoridades Competentes.....	76
C). Negativa y Cancelación del Registro.....	85
D). Personalidad Jurídica y Social de los Sindicatos.....	95
 CONCLUSIONES.....	 109
 BIBLIOGRAFIA .....	 115

## I N T R O D U C C I O N

Es de gran importancia en la vida de los pueblos, el desarrollo que a través de los tiempos ha venido experimentando el sindicalismo, que es fundamental e inherente a la misma sociedad, que se desenvuelve siempre enlazando los intereses individuales y colectivos en razón de la misma indigencia natural y -- capacidad reducida del hombre, que requiere la solidaridad de -- sus semejantes en la consecución de sus propios ideales, en el -- anhelo de la realización de un plan de superación, en todas las -- etapas de su existencia, ya se trate del remedio de sus necesida -- des materiales, ya del cultivo de sus facultades intelectuales, -- produciéndose, como consecuencia lógica de esta unificación de -- capacidades, energías e ideales, el respeto de los derechos más -- sagrados y el progreso de las naciones más adelantadas.

Siendo los hombres seres sociales por naturaleza y -- desenvolviéndose por lo mismo en medio de sus semejantes, para -- poder cumplir con los fines que les impone su propia esencia -- animal-racional, sucede que, a medida que el grupo social en que viven va adquiriendo preponderancia, ya se trate del número de -- individuos o del adelanto de las ciencias o del progreso indus -- trial y económico, sus intereses y necesidades van definiéndose -- según la realización de las diferentes actividades, aislándose, -- por decirlo así, de todo el conglomerado social, diferentes enti -- dades con caracteres propios y finalidades concretas, que se -- proponen el cumplimiento de sus ideas y la defensa de sus dere -- chos.

No es otro el origen de los diferentes grupos que encontramos a través de la historia, realidades sociales que aparecen en todos los tiempos y en todos los países, siendo una de las manifestaciones más palpitantes y de más actualidad, en la realización del sindicalismo, es el movimiento obrero que desde mediados del siglo XIX se ha acogido en forma organizada y con amplitud más universal a este principio, como arma eficaz para reivindicar sus derechos y elevar su dignidad humana, por encima de ambiciones desmedidas procreadas a la sombra del liberalismo.

Es mi modesto propósito en este breve trabajo, enfocar algunas ideas en torno al problema sindical, particularmente, -- determinar la naturaleza jurídica del registro sindical y cuáles son sus efectos.

El Estado, a través de las leyes secundarias y del acto administrativo del registro, condiciona la capacidad de obrar -- o de ejercicio del sindicato frente a terceros, teniendo como -- consecuencia el hacer nugatorio el derecho constitucional de la libertad sindical.

Debemos aclarar que la solución a la que llegamos, -- busca una explicación eminentemente práctica, de interpretación del derecho positivo, misma que, por lo tanto, encuentra en éste su esencia y propósitos.

## CAPITULO I

## LA LIBERTAD SINDICAL

Existen tres valores fundamentales que los mexicanos -- amamos entrañablemente: la libertad, la democracia y la justicia.

El primero es la libertad, queremos ser libres, vivir -- de acuerdo con nuestras convicciones, libertad de pensamiento, -- libertad de tránsito, libertad de comercio, libertad sindical; -- los mexicanos amamos la libertad y así queremos vivir.

La democracia, que es un sistema de régimen político, -- una forma de gobierno o modo de vida social, en que el pueblo -- dispone de los medios idóneos y eficaces para determinar su destino, la integración de sus órganos fundamentales o para expresar -- la orientación ideológica y sustentación de sus instituciones.

La justicia, vieja pero permanente demanda de los mexicanos.

Las páginas que siguen intentan destacar algunas características de la libertad sindical, con el propósito de adentrarnos en la constitución de los sindicatos en México, la clasificación de los mismos, de acuerdo a la legislación laboral vigente -- y desembocar en la naturaleza jurídica y efectos del registro -- de los sindicatos.

Retomando al primero de los valores que los mexicanos - buscamos siempre, el de la libertad, diremos de acuerdo a lo seña lado por el diccionario de Derecho que es la "facultad que debe - reconocerse al hombre, dada su conducta racional para determinar su conducta sin más limitaciones que las señaladas por la moral y por el derecho. El ser humano nace libre y, por lo tanto, su dere cho de vivir libre no es un regalo de una autoridad, sino una con secuencia lógica de su propia naturaleza. La libertad tiene dife rentes manifestaciones: la política, la de enseñanza, la de pren sa, etc. (1)

Señalado el concepto de libertad, diremos respecto a la libertad sindical que existe la facultad reconocida a los indivi duos para asociarse pacíficamente con sus semejantes formando -- sindicatos, o bien no afiliándose a ninguno.

De ahí que la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales; que no es un artículo de comercio y exige respeto para las libertades sindicales, y -- dignidades de quien lo presta, debiendo efectuarse en condicio nes que aseguren la salud y un nivel económico de vida decoroso - para el trabajador y su familia; contiene en suma, las bases míni mas para que los trabajadores y sus familias disfruten de bienest ar, que adquieren urgencia al darle estado legal a los princi -- pios generales de las relaciones individuales y colectivas de -- trabajo.

(1) De Pina Fafael, y De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho Edit. Porrúa, México 1980, pág. 330.



El artículo 356 establece que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El artículo 357 previene que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

El artículo 358 prescribe que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

De las disposiciones reglamentarias preinsertas, se desprende que el derecho a la libre asociación sindical como derecho constitucional es incuestionable.

#### A). CONCEPTO DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Una de las condiciones indispensables, sine qua non, para que el individuo realice sus propios fines, desarrollando su personalidad, es precisamente la libertad, concebida no solamente como una mera potestad psicológica de elegir propósitos determinados y escoger los medios subjetivos de ejecución de los mismos.

Es por ello que los hombres amantes de la libertad -- siempre han combatido porque se respete el principio de la Libertad Sindical que se traduce primordialmente en dos cuestiones: -- primera, dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no; y segunda, respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se -- agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos el que prefiera.

El concepto de la Libertad Sindical tiene un doble -- aspecto colectivo y el aspecto individual.

En su aspecto colectivo, significa el derecho fundamental de los trabajadores de agruparse establemente para participar de la organización de las reglas productivas, es decir, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales.

Ahora bien, la Libertad Colectiva, se transforma en el Derecho de Asociación que tienen los trabajadores para poder constituir los sindicatos que los han de representar en la defensa de sus intereses.

Individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como patrones o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a ellas.

El aspecto individual, se refiere a la Libertad de los -  
trabajadores para constituir sindicatos (libertad constitutiva), -  
a la de afiliación y la de participación. Ahora bien, la constitu-  
tiva permite a cualquier trabajador crear un sindicato en conjun-  
ción con otros compañeros; la de afiliación le reconoce el derecho  
a ingresar en el sindicato de su elección, no en aquel señalado -  
previamente por un tercero, y también el derecho a mantenerse fue-  
ra de todo sindicato, esto es, a no afiliarse a ninguno, protegido  
de las presiones que también en este sentido le pueden llegar; --  
por último la de participación en la vida del sindicato hace rea-  
les los demás derechos, por cuanto de nada valdría su facultad de-  
crear organizaciones y de afiliarse a ellas, si luego iba a ser --  
marginado de las decisiones, elecciones y demás actos del sindi --  
cato.

Así tenemos que el aspecto más importante de la Libertad  
Sindical, es la del individuo cuyo precepto legal se encuentra --  
establecido en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que -  
señala: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato -  
o a no formar parte de él". Cualquier estipulación que establezca -  
multa convencional en caso de separación del sindicato o que des -  
virtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo ante -  
rior, se tendrá por no puesta".

Sin embargo, esta disposición por desgracia, "se hace --  
nugatoria con la aplicación de la cláusula de separación autoriza  
da por el artículo 395 de la propia ley laboral mexicana, que --  
hace mención al contrato colectivo de trabajo en el que puede --  
establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabaja --  
dores a quienes sean miembros del sindicato contratante, podrá --  
asimismo establecerse en el Contrato Colectivo de Trabajo, que el  
patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean -  
expulsados del sindicato contratante. Estas son las cláusulas de  
exclusión: la de ingreso y la de separación, que forman parte del  
llamado elemento obligatorio del Contrato. La de ingreso es Con-  
stitucional, la segunda no, aunque ya nadie discute su inconstitu-  
cionalidad.

La ley, en el mismo artículo al que nos referimos en el  
párrafo pasado, preve de que la cláusula anterior y cualesquiera  
otras que establezcan privilegios en favor del patrón, no podrán--  
aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte --  
del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o esta  
blecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato soli-  
cite la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo-  
y la inclusión en el mismo contrato, de la cláusula de exclusión.

La Libertad Sindical colectiva que mencionábamos con --  
anterioridad, converge hacia la Libertad individual, debido a que  
es el trabajador individualmente considerado quien decide si se -

une o no a otros trabajadores para formar parte de un sindicato - ya existente, crear uno nuevo o bien separarse del que se encuentra afiliado.

Para el maestro Mario de la Cueva, la Libertad Sindical es: "originariamente, un derecho de cada trabajador, pero agregamos que una vez formados, los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propias, que engendran nuevos derechos". (2)

El maestro Néstor de Buen, afirma que siendo la Libertad Sindical una cualidad del hombre, lo que los demás hombres -- determinan son los límites de su Libertad y que las limitaciones a la Libertad a ese querer autárquico y que por lo mismo soberano son impuestas como consecuencia de la necesidad de convivencia. - Explica que la Libertad Sindical se predica como derecho del -- hombre, del individuo a pesar de que el sindicalismo es, por -- excelencia, una estructura colectiva.

Napoli estima, que hay dos acepciones de la Libertad -- Sindical, "Una genérica y política: el medio por el cual los trabajadores esperan obtener por lo menos la igualdad con los empleadores y hasta la existencia absoluta de la clase trabajadora en - el futuro. La otra es profesional y jurídica, equivale a un --

---

(2) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 263.

conjunto de esenciales derechos profesionales de los trabajadores y de sus asociaciones frente a los empleados y el Estado" (3)

Ahora bien, el significado de la Libertad Sindical individual, establecida en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo puede ser analizado desde tres aspectos dimensionales como atinadamente les llama el maestro Mario de la Cueva y que son:

- a). La Libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.
- b). La Libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a ninguno.
- c). La Libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar o formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

Las tres dimensiones, están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera, es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe la Libertad desaparece. La segunda, en su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera, es la consecuencia de

---

(3) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pág. 321.

las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se -- convertiría en una especie de voto monástico de por vida.

Es decir, existe la Libertad Sindical del obrero, de -- separarse o de renunciar a la agrupación profesional a la que se afilió, siendo ésta, la cúspide de las manifestaciones de la Libertad Sindical, ya que si un trabajador ingresa por su voluntad a una asociación, de igual manera es libre de poder separarse del sindicato, ya que de no ser así, el hecho de ingresar a una organización profesional, se constituiría en una obligación eterna -- del trabajador de pertenecer a un sindicato.

Este tipo de Libertad Sindical, es tan importante, que en ella radica la democracia dentro del sindicato obrero, ya que cuando a un obrero no se le respeta el derecho de libre expresión dentro del seno mismo de la agrupación profesional, éste tiene -- la opción de poder separarse. De igual manera, cuando ve que el - sindicato no lucha por la mejoría de las condiciones de sus trabajos dentro de la empresa, puede manifestar su inconformidad, ya - sea ante los líderes o bien separarse del sindicato.

#### B). FORMULACION JURIDICA DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Los preceptos legales que contemplan a la Libertad Sindical, no solamente en México sino también en los diversos países -- son los siguientes:

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, Apartado "A". Fracción XVI, señala que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho -- para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando -- sindicatos, asociaciones profesionales, etc."; así también la Ley -- Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 357, señala que: "Los -- trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindica -- tos sin necesidad de autorización previa".

Por otra parte, en el ámbito internacional tenemos la -- Conferencia General convocada en San Francisco el 17 de Junio de -- 1948 en su 31a. reunión, relativa a la libertad sindical y a la -- protección del derecho de sindicalización, que en su artículo 2o., establece "Los trabajadores y empleadores in ninguna distinción y -- sin autorización previa tienen derecho a constituir las organiza -- ciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas -- dos organizaciones, con la sola condición de observar los estatu -- tos de las mismas".

El artículo anterior está consignado, casi textualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo en los artículos 357, y primer -- párrafo del 358 que dicen así: "Artículo 357, "Los trabajadores -- y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin -- necesidad de autorización previa. "Artículo 358. A nadie se puede -- obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".



El convenio 87 de la Organización Internacional del -- Trabajo, promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, forma parte por consiguiente -- de nuestro derecho positivo mexicano, cuyo artículo 30. de dicho convenio a la letra dice "... I. 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", "... II. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Las disposiciones anteriores tienen cabal cumplimiento en nuestra legislación, en el artículo 371 en sus fracciones I a la VI la Ley Federal del trabajo que hace alusión a la redacción de estatutos por los sindicatos (trabajadores y patrones).- Las Fracciones IX a la XII del mismo artículo se refieren a la -- elección de la mesa directiva, por lo que nos damos cuenta que -- dicho artículo toca los puntos relativos a la organización y -- administración de los sindicatos a través de sus estatutos redactados por las mismas agrupaciones, como antes se expresa.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá en 1948, establece en el Artículo 43 que -- "los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y pro-

- a). El derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales...
- c). El derecho de los sindicatos a funcionar sin -- obstáculos y sin otras limitaciones que las que -- prescriba la ley que sean necesarias en una socie -- dad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos".

En esta pródiga relación de textos, y podrían citarse -- muchas más, priva una tendencia individualista que atribuye a la Libertad Sindical una condición muy parecida a la de las viejas -- garantías individuales de la Burguesía.

Es más del estudio de los textos anteriores, nos damos -- cuenta que conceptúan a la Libertad Sindical constitutiva, de -- manera individualista, cosa que no es posible toda vez que por su naturaleza misma, origen, desarrollo histórico y los fines que se -- proponen dentro del contexto de la lucha de clases, nos lleva a -- la conclusión de que el sindicalismo sólo puede entenderse como -- un derecho colectivo y no individual; ya que si nos remitimos a -- la Ley Federal del Trabajo en su artículo 364 nos dice que: "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 terminado dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste".

Asimismo, Marx y Engels en el "Manifiesto del partido Comunista", proclamaban la unidad de los proletarios del mundo -- a efecto de formar un fuerte común frente a la burguesía capitalista.

El sindicalismo, surge del esfuerzo del agregado humano como un medio de hacer patentes sus demandas frente al patrón que detenta los medios de producción.

Todos estos esfuerzos de los pueblos, por buscar un mundo mejor para el trabajador, han sido seguidos con interés y colaboración efectiva de nuestra patria, y se puede afirmar que -- si podemos ufanarnos de muchas conquistas y adelantos en el campo del derecho obrero, en gran parte se lo debemos a esa inspiración conjunta de los hombres que en un momento dado se han reunido -- material o espiritualmente, de clases, de razas, resentimientos, etc., que han formado una sola voluntad y no sólo espíritu para -- luchar por la transformación de la humanidad, sino a través de --

conquistas materiales, plasmadas en ordenamientos laborales de -- México y el mundo.

Para renovar este mundo egoísta, amargado y sumido en - el odio y en la venganza se pensó con toda razón en extirpar primeramente la ponzoña que envenena a las clases proletarias, ele - vando su nivel material y moral de vida. Labor meritoria que -- trata de llevar a cabo la O.I.T. a través de sus Convenios y Reco - mendaciones al mundo, con el fin de alcanzar un mejor trato para - el trabajador, labor que se plasma día a día en las legislaciones de los pueblos, universalizando el trato humanitario que se debe - a los humanos. Labor de la que podemos estar satisfechos en nues - tra patria, consagrado dentro del capítulo de las Garantías Indi - viduales.

De esta formulación jurídica de la libertad sindical, - resalta con todo su vigor la universalidad precisamente, de la -- libertad sindical, teniendo aplicación indiscriminada en todas -- las personas que puedan caer dentro de sus hipótesis.

Por lo tanto, todos estos preceptos jurídicos, naciona - les e internacionales que contemplan la libertad de los trabajado - res para formar sindicatos en defensa de sus intereses, nos lle - van a la conclusión que a través de las asociaciones profesiona - les de trabajadores, se procurará un nivel económico y cultural - más decoroso para el trabajador y su familia.

## C). CONSECUENCIAS DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Hemos mencionado ya algunos conceptos de la Libertad Sindical, por la importancia que reviste este punto nuevamente mencionaremos al más relevante que, constituye una especie de derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocer 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 el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían, según sus modalidades, sociedades civiles o compañías mercantiles".

Ahora bien, la Libertad Sindical tiene dos consecuencias: una positiva y una negativa. Así tenemos que la Libertad -- positiva es la facultad de ingresar a un sindicato y por la Libertad negativa, la facultad de permanecer ajeno a toda asociación -- profesional o de poder separarse del grupo al que se hubiere ingresado.

No cabe la menor duda que estas libertades están consagradas en la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional. El -- precepto textualmente dice: "Tanto los obreros como empresarios -- tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.. La frase "Tendrán derecho" nos está indicando claramente que no se -- trata de una obligación, por lo que de ninguna manera se puede --

exigir el cumplimiento de tales derechos sin contrariar el espíritu de la Constitución. Además ya el Constituyente de Querétaro dejó expresada claramente su idea sobre el derecho de asociarse.

En la iniciativa de proyecto del artículo 123 se dijo: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar...", si se trata de un derecho natural, como lo reconoció claramente el constituyente, no es posible aceptar que el Estado o el empresario o cualquiera fuerza social, estén capacitados para tratar de desvirtuar en alguna forma la libertad del individuo en el ejercicio de su derecho de asociación profesional. El pretender que la asociación profesional pudiera dictar medidas encaminadas directamente a obligar a los individuos a afiliarse a la agrupación profesional, sería absurdo, pues su capacidad creadora de dictar derecho en virtud de la realidad social que le reconoce el Estado, queda limitada exclusivamente a sus miembros y por lo tanto cualquiera disposición en este sentido es del todo irrelevante para los que no militan dentro de las filas del sindicato.

Los principios expuestos fueron tomados en cuenta por el legislador y confirmados en los antecedentes legislativos de nuestra ley. En la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo se dijo: "31.- Por lo que hace a las relaciones entre el individuo y las asociaciones cabe en primer término-

hablar de las que deben establecerse entre la organización profesional y los miembros de la profesión. Es posible, sacrificando - la libertad del individuo al interés colectivo, imponer como obligatorio el ingreso al sindicato de su profesión a todas las personas que desarrollan una misma actividad o actividades similares o conexas.

La clase trabajadora tiene como aspiraciones legítimas - que todos los obreros se adhieran a un sindicato. Pero mientras - existan técnicas diferentes de acción sindical que provoquen la - formación de asociaciones muchas veces antagónicas, al perseguir - un mismo fin por procedimientos diferentes, el Estado no puede, - sin terciar indebidamente en cuestiones que sólo a los trabajado - res corresponden resolver, forzar al individuo a afiliarse a agru - paciones determinadas. 33.- En los términos en que está concebida la Fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posi - ble reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de libertad de asociación. Exis - te una forma satisfactoria, de la que debe entenderse por "Liber - tad de Asociación" y ésta es la que fué aprobada en primera vota - ción por la décima sesión de la Conferencia Internacional del -- Trabajo: "Libertad tanto para los trabajadores como para los pa - trones, de asociarse libremente observando las formalidades lega - les, en una organización por ellos elegida, para la defensa colec - tiva de los intereses materiales y morales que se refieran a su - condición de trabajadores y de patrones, dejando, no obstante, -- a salvo la libertad de asociarse".

Pero sí jurídicamente no pueden limitarse las libertades del individuo en sus relaciones con el Sindicato, existen -- otras maneras de contravenir el espíritu de la ley y que frecuentemente emplean las asociaciones profesionales, tratando ya sea -- directamente con violencias y amenazas que los trabajadores se -- afilien a sus agrupaciones o bien con métodos indirectos, como la legalización del boicot a través de los contratos colectivos, -- donde se estipule que únicamente puede el patrón contratar obreros sindicalizados o lo que es todavía más radical, que el patrón deberá separar del trabajo al que deje de pertenecer al Sindicato. Esta última situación está prevista por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

La disposición legal antes citada está en abierta contradicción, por lo menos la que se refiere a la cláusula de exclusión por separación, con los artículos 358 mencionado, pues mientras el artículo 358 en su primer párrafo habla de que "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar -- parte de él", y en su segundo párrafo refiriéndose a la separación del sindicato preceptúa: "cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o -- que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Como se vé, la contradicción es palpable, entre el artículo 358 y 395 pues ¿cómo puede concebirse que la ley por una-



parte esté protegiendo al trabajador, en caso de separación del -  
sindicato, prohibiendo que se le imponga una multa como pena con-  
vencional por la separación y por otra esté permitiendo una pena  
incomparablemente superior, como es la pérdida del trabajo, para  
el caso que el trabajador renuncie o sea separado del sindicato.

Los problemas que apuntamos son interesantísimos; pero  
tratar de darles alguna solución significa un estudio, a parte, -  
y al tocar estos puntos no fué sino con el objeto de relacionar -  
los, en forma meramente superficial, con la libertad que debe --  
amparar el ejercicio del derecho de asociación profesional. Sólo-  
me resta decir que si la cláusula de exclusión de ingreso limita  
el ejercicio del derecho de asociación profesional, lo hace rela-  
tivamente, en cuanto que obligaría, en determinados casos que se-  
tuviera interés por un determinado trabajo en cuya empresa exis -  
tiera la contratación colectiva con la cláusula de ingreso, a que  
el trabajador se viera forzado a sindicalizarse, a fin de obtener  
tal trabajo; pero decimos que la libertad se obstaculiza relati -  
vamente, porque hay de hecho multitud de empresas donde existe la  
cláusula de exclusión de ingreso y mientras esto suceda el traba-  
jador está en condiciones de acudir a estas empresas si no desea  
sindicalizarse. La justificación de la cláusula mencionada podría  
encontrarse en el motivo que la fundan sus defensores, o sea que,  
el contratar trabajadores libres restaría toda la fuerza al sindi-  
cato y posiblemente llegaría a destruirlo, como efectivamente ha-  
sucedido en muchos casos.

D). ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Los tratadistas, los estudiosos del derecho, los sociólogos y los economistas, están de acuerdo en que el hombre es un animal sociable por naturaleza, como ya lo expresó Aritóteles -- hace cientos de años antes de Cristo, cuando decía que el hombre -- para vivir apartado de la Sociedad tenía que ser un Dios o un Monstruo. Los Juristas están de acuerdo en que la libertad de Asociación es un derecho conatural del hombre como el derecho de la propiedad que también es un derecho natural del mismo, que nace con él; por que nadie se puede imaginar que un hombre nazca y que esté estigmatizado para vivir apartado de la sociedad que es el destino de él para obtener el fin del mismo, es decir, agruparse para -- defenderse así mismo. Todas las Constituciones, en todos los estados del mundo con sus excepciones en algunas formas de organizaciones políticas le dan un valor inestimable a la libertad del hombre, le permiten que se asocie bajo diversas formas y esta última de ellas; que primero se combatió; después se toleró y finalmente se admitió; dicen unos tratadistas que ha significado igualar las fuerzas del trabajador con las fuerzas del capital, pero lo cierto es que la Constitución en el Artículo 123 Fracción XVI, nos habla de un derecho que tienen tanto los trabajadores como los patronos para coaligarse en defensa de sus intereses. Además, en el desarrollo del presente capítulo hemos visto que la libertad sindical -- presentó dos aspectos bien nítidos: libertad sindical positiva y negativa.

Sin embargo, Krataschin demuestra sus dudas al respecto, pues dice que, "parece difícil sostener que la libertad de no afiliarse sea el reverso natural de la libertad de afiliarse. Al contrario, si la organización sindical es considerada como condición esencial del pleno desarrollo de las fuerzas sociales que ella debe reunir, sería lógica y consecuente hacer del derecho de afiliación un deber y un deber no solamente moral sino jurídico.

Lo expuesto es en relación al plano individual, pero también hay que tomar en consideración el aspecto institucional.

Como ya dijimos, el derecho a constituir órganos de grado superior, sean federaciones o confederaciones, no puede ser negado a las asociaciones profesionales, puesto que es parte integrante y esencial de la libertad sindical. Prácticamente todas las legislaciones lo establecen, por lo menos en su aspecto positivo. Aunque nada se haya dicho sobre el aspecto negativo, éste va insisto en aquél otro. No es concebible que por el hecho de existir más de un sindicato nazca la obligación ineludible de formar una federación. Nadie ni persona humana, ni jurídica puede ser obligado a realizar la que la ley no manda y no existiendo dicha obligación no tiene porque hacerlo. Claro está que, si como en el orden individual se impone la sindicalización obligatoria, también puede ser establecida en el institucional, aunque es más difícil. Para que la libertad de asociarse sea completa, ella debe ser tanto del punto de vista individual como institucional, negativo y positivamente, con los alcances expresados.

Desde el punto de vista positivo presenta una serie de manifestaciones que son:

- a). Si se reconocen las condiciones establecidas para ello, no puede negarse a nadie ingresar a una asociación profesional, tanto de trabajadores como de empleadores.
- b). Todo trabajador o empleador tiene derecho a constituir libremente una asociación profesional, siempre que cumpla con los requisitos a tal efecto establecidos.
- c). El miembro de una asociación profesional puede dejarla en cualquier momento, siempre que haya cumplido las obligaciones estatutarias para afiliarse a otro;
- d). Las asociaciones profesionales no pueden establecer discriminaciones que no hayan sido previstas en los ordenamientos legales respectivos.

El aspecto negativo significa:

- a). El derecho de no afiliarse a ningún sindicato, y
- b). La posibilidad de abandonar, la asociación profesional a que pertenece y no integrarse a ninguna otra.

La negativa es un requisito esencial para la existencia de una verdadera libertad sindical, pues de lo contrario, se caería en el ámbito de la sindicalización obligatoria, que es la negativa de aquel derecho.

Por lo que concluimos que la libertad sindical debe -- ser amplia y sin restricciones, pero que ello no implica que no se pudieran establecer ciertas limitaciones.

A este respecto, De Ferrari dice que "la crueldad de -- la cuestión social, así como la dura lucha por el poder sindical, han llevado muchas veces a sostener teorías o proponer fórmulas -- que imparten en el fondo la limitación de la libertad sindical -- citando a las siguientes: sindicación obligatoria, la organiza -- ción más representativa, cláusula de exclusión o de seguridad -- sindical y aportes sindicales obligatorias".( 4 )

El Estado la puede hacer en forma positiva, prohibien -- do la afiliación a un sindicato determinado o negativamente, -- disponiendo la obligatoriedad de la afiliación a un sindicato y, más aún, estableciendo la unidad sindical.

---

( 4 ) Tratado de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1965.  
2a. edición, tomo II, pág. 649.

## CAPITULO II

## CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Antes de adentrarnos al estudio de cómo se constituyen los sindicatos en México, creemos conveniente estudiar la etimología de la palabra sindicato, así como el concepto que éste tiene en la doctrina y la legislación.

La raíz idiomática de sindicato, deriva del síndico, y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con justicia". Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí la voz síndico retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación. Por tal traslación del representante a los representados surgió el Syndicat francés, del cual es traducción adoptada "Sindicato".

En el derecho laboral, por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio, o protección de los intereses que le son comunes, aclarando que los sindicatos no constituyen organizaciones obreras exclusivas; puesto que los hay también patronales.

Consideramos que los sindicatos son toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, que se constituyen con carácter permanente y con el objeto de defender los -- intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus -- condiciones económicas y sociales.

En México, la Ley Federal del Trabajo, expresa que: -- "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (art. 356). Siendo el sindicato de trabajadores, un instrumento de lucha, y el de patrones de defensa.

Ahora bien, para la constitución de un sindicato, existen dentro de la doctrina tradicional requisitos de fondo y -- requisitos de forma; "Los primeros se subdividen en dos, elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas -- que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los segundos -- son con requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación". (1)

Es decir, partiendo de la base anterior, podemos afirmar que para la constitución de un sindicato, tendrán que observarse los tres requisitos esenciales siguientes: requisitos de --

---

(1) Mario de la Cueva, pág. 331.

fondo, requisitos en cuanto a las personas y requisitos formales. --  
En seguida, trataremos de analizar a cada uno de estos requisitos.

En cuanto a los requisitos de fondo, son los elementos --  
que integran el ser social del sindicato, partiendo de esta base,  
diremos que un requisito de fondo se encuentra dentro del concep-  
to legal del sindicato, es decir, al referirnos a que una asocia-  
ción profesional es la formada por trabajadores o por patrones, --  
estamos haciendo alusión a un requisito de fondo, ya que una asocia-  
ción de personas que no posean una de las características menciona-  
das, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindi-  
cato.

Otro requisito de fondo que deberá observarse para la --  
constitución de un sindicato, se encuentra en la segunda parte del  
precepto legal a la luz del art. 356 del sindicato, que se refiere  
a la finalidad que deben proponerse los trabajadores; siendo ni --  
más ni menos que el estudio, mejoramiento y defensa de la clase --  
trabajadora y del trabajo mismo.

#### A). ANALISIS Y NATURALEZA DEL ACTA DE CONSTITUCION.

En este punto trataremos de analizar la naturaleza del --  
acta para la constitución de un sindicato, partiendo de que los --  
hechos y de los actos jurídicos, entendiéndolos a los primeros como --  
acontecimientos naturales o accidentales que entrañan consecuencias --  
jurídicas o bien, pueden resultar de la voluntad del hombre pero --



sin intención de hacerles producir efectos jurídicos y a los cuales sin embargo la ley les atribuye esta consecuencia; y los -- segundos, los actos jurídicos como actos voluntariamente realizados por el hombre con la intención de engendrar, de modificar o -- de extinguir derechos y obligaciones.

Ahora bien, partiendo de la base de que el acto constitutivo de un sindicato es un negocio jurídico de naturaleza plurilateral es necesario que conste de ciertos requisitos que le dan -- vida y legalidad en el ámbito jurídico. Estos requisitos son clasificados de acuerdo a la teoría tradicional en requisitos de -- existencia y validez.

Requisitos de existencia.- Los requisitos de existencia son aquéllos que son necesarios para dar nacimiento al acto jurídico ya que basta que alguno de ellos falte para que el acto se -- declare jurídicamente inexistente. Estos requisitos de existencia están constituidos por el consentimiento y el objeto.

El consentimiento, ha sido definido por la doctrina, -- como el acuerdo de voluntades para la realización del acto jurídico. En materia sindical este requisito del consentimiento se vuelve un poco más complejo por las características que le da la Ley Federal del Trabajo al exigir un número mínimo de voluntades para la formación del sindicato, y que este consentimiento sea expresado por individuos o personas morales que tengan las características de trabajador o patrón.

De acuerdo con la disposición laboral mexicana no se requiere que el consentimiento se exprese de manera especial, como - por ejemplo; ante un inspector de trabajo o una notaría pública, - sino que se exige la celebración de una asamblea constitutiva que veremos en los siguientes puntos a tratar.

En otras palabras, poco hay que decir a propósito del -- consentimiento necesario, para crear un sindicato. La ley no exige que se exprese de manera especial ante un funcionario público, por lo que bastará que se haga de manera indudable. Obviamente se podría otorgar verbalmente, por escrito y aún de cualquier otra -- manera vgr., levantar la mano, mostrar en la asamblea una tarjeta de determinado color. que facilite el recuento de votos, etc.; -- siempre y cuando se halle plenamente convenido en que la absten -- ción de conducta pone de manifiesto una determinada voluntad.

La ley presume que el consentimiento debe otorgarse en -- una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a -- ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a -- las reglas habituales.

El objeto.- Por lo que hace al objeto posible, como -- elemento esencial del negocio jurídico, constitutivo está expresa -- do en el concepto mismo del sindicato y consiste, en consecuen -- cia; en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la cla -- se que acuerde a su formación. Estos intereses de la clase traba-

jadora, resultan ser precisados en otros conceptos; tratándose de trabajadores los sindicatos persiguen la mejor regulación de las condiciones de trabajo a través de la negociación del Contrato Colectivo.

Por otro lado, la ley laboral matiza en especial que -- dicho "objeto posible" al precisar que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro fundamentándonos desde luego en el numeral 378 con sus respectivas fracciones de la Ley Laboral respectiva.

Para concluir este punto diremos, que el objeto del sindicato como el de toda persona jurídica colectiva, debe de expresarse en los estatutos que veremos en el inciso c). del presente capítulo.

#### B). ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA.

En términos generales, asamblea, significa la reunión -- numerosa de personas citadas para un fin determinado, llevados -- estos conceptos al terreno de una asociación profesional, diremos que lo constituye la reunión de todos los afiliados que por convocatoria expresa y delibera sobre asuntos del sindicato.

La asamblea, por tanto, es la representación colectiva -- y verdadera del organismo sujeta a normas estatutarias y legales.

Así tenemos, que existen diversas clases de asambleas, como son: asambleas constituyentes, asambleas generales, asambleas generales ordinarias y asambleas generales extraordinarias. En este punto, únicamente veremos a la asamblea constitutiva, -- siendo la primera, y que se reúne un sola vez, es decir, es -- aquélla que da nacimiento a toda asociación profesional; la asamblea constitutiva ve nacer a un sindicato.

Para la validez ante las autoridades del trabajo de la constitución de un sindicato, deberá independientemente de otros requisitos que la ley laboral mexicana exige, levantarse un acta de la asamblea constitutiva del sindicato, de ahí, que el precepto legal mencionado a continuación a la letra dice:

"365. Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de Competencia Local, a cuyo efecto remitirán -- por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la Asamblea-  
Constitutiva;

II.- a IV..."

Este es el fundamento legal de lo que en las líneas sucesivas veremos, respecto del acta de la asamblea constitutiva, que adquiere cuerpo de asociación, de hecho en ella denominada Acta -- onstitutiva o primera asamblea no oficial, a la cual ha de prece -- der la convocatoria a todos los afiliados preliminares y a los -- simpatizantes en general; los concurrentes a la reunión que tiene -- por propósito constituir un sindicato por el simple hecho de su -- asistencia, cuentan con ciertos derechos para proponer y confirmar gestores y para opinar sobre las aspiraciones y problemas de mayor significación del grupo de trabajadores que pertenecen a una empre -- sa o a un establecimiento.

De acuerdo con el precepto legal arriba señalado, no se -- requiere que el consentimiento para la Constitución de un Sindica -- to se tenga que expresar de manera especial ante una autoridad -- del trabajo o un Notario Público, por lo que bastará se efectúe -- de acuerdo a las reglas habituales, es decir, se exige la celebra -- ción de una asamblea constitutiva de la cual, resulta indispensa -- ble acreditar la existencia de la convocatoria que señalará el día y la hora en que habrá de celebrarse la asamblea, y que además se -- cumpla adicionalmente con los siguientes requisitos:

- 1.- Nombramiento de un presidente de debates y de un -- secretario de actas.
- 2.- Nombramiento de uno o varios escrutadores, que deter -- minen la calidad y el número de los concurrentes y --

preparen la lista de asistencia que firmarán los interesados.

- 3.- Desahogo de todos los puntos del Orden del Día.
- 4.- Relación de los acuerdos tomados.
- 5.- Levantamiento de un acta.

Así tenemos, que el acta de la asamblea constitutiva es el documento escrito en donde se hace constar las deliberaciones y acuerdos de los que en ella intervinieron, debiendo contener independientemente de los requisitos habituales señalados en el párrafo anterior, el domicilio, el lugar, la fecha y la hora, -- así como el domicilio en que se celebró la asamblea; relación de los trabajadores o patrones participantes, empresa a la que pertenecen, el orden del Día en el que se desahogarán la discusión y aprobación de la constitución del sindicato, discusión y aprobación del estatuto del sindicato, así como la denominación de éste.

Esta acta de la asamblea constitutiva deberá ser firmada por todos los que en ella intervinieron y autorizada por el -- Secretario General, el de organización, y el de actas, salvo -- lo dispuesto en los estatutos, según lo prevé el numeral citado al inicio de este punto.

Por lo tanto, podemos decir que el acto de la Asamblea - Constitutiva nace a raíz de la reunión libre de los trabajadores - con el propósito de formar una Asociación de tipo Profesional, -- esta reunión es el acto primario, es decir, constitutiva del sindicato, el Acta Constitutiva es pues, el primer documento que da -- origen al Sindicato; en él se plasma la voluntad de todos los trabajadores, por ello la ley exige como requisito para el otorgamiento del registro respectivo se anexe dentro de otros documentos, -- el Acta de Asamblea Constitutiva da nacimiento a la vida jurídica a un Sindicato.

Así, al decir de Mario De la Cueva, una asamblea constitutiva, expresión pura de democracia social, es la fuente de nacimiento del sindicato, más no como un niño, sino como un adulto, -- revestido con las armas de un gladiador romano.

### C). LOS ESTATUTOS.

Los estatutos sindicales podemos definirlos como:

"La norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines -- del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros, y las del sindicato con terceros". (2) Los estatutos constituyen un elemento esencial, sin el cual no podrá afirmarse que existe un --

---

(2) De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, pág. 695.

sindicato, y en el momento que se pretenda obtener el registro -- de éste, necesariamente tendrán que remitirse ya sea a 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, copia autorizada de los estatutos.

Por otra parte, existen algunos autores, estudiosos del derecho del trabajo que afirman el nacimiento de un sindicato -- antes de la aprobación de los estatutos; nosotros compartimos esta opinión; pero hay que dejar bien claro, que si bien es cierto, la existencia de los sindicatos antes de la aprobación de los estatutos, no debemos olvidar que la vigente Ley Federal del Trabajo en México, en su artículo 365 de ese ordenamiento legal, claramente afirma que para poder registrar un sindicato tendrá que remitirse ante la autoridad correspondiente, copia autorizada de los estatutos.

Los estatutos, son la Ley Suprema de todo sindicato, -- sirve para el desenvolvimiento de las Asociaciones Profesionales - orientan su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; -- fundamentan su existencia y, al mismo tiempo, las legitiman. El -- fin de los estatutos sindicales consiste: "en reglamentar la defensa de los intereses morales y económicos que el gremio persigue, - sobre una adecuada organización interna, que combine los derechos de los asociados con las atribuciones de sus dirigentes". (3)

---

(3) Tratado de Política Laboral y Social, pág. 316.



Ahora bien, de acuerdo al contenido de los estatutos, - el Estado condiciona su validez en el momento que se reunan determinados requisitos, mínimos que la Ley Federal del Trabajo señala de ahí, que el artículo 371 de la referida Legislación a la letra dice: "los estatutos de los sindicatos contendrán", mismos que - señalaremos a continuación:

Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá -- constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se - observarán las normas siguientes:
  - a). La asamblea de trabajadores se reunirá para el -- sólo efecto de conocer de la expulsión.
  - b). Cuando se trate de sindicatos integrados por seccio -- nes, 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 representantes ni emitir su voto por escrito.
- f). La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g). La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato 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 concurran las dos --

terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

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

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Epoca de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;
- Y,
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Suspensión indefinida del trabajador como corrección disciplinaria sindical, equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371, fracción VII de la Ley de la Materia es facultad consignada a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del Contrato Ley -- para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato, esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento -- Interior de Trabajo y como la corrección por parte del patrón y la

corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los --  
 mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión --  
 en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al --  
 existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada tam --  
 bién la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo-  
 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si  
 el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspen --  
 sión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus --  
 servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exce-  
 der como lo ordena el último Ordenamiento Jurídico citado, de --  
 ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión --  
 impuesta por el sindicato por tiempo indefinido, esto equivale a --  
 la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base-  
 legal y estatutaria, por lo que se incurre en responsabilidad.  
 Amparo directo 1993/81. Unión de Estibadores Marítimos y Terres --  
 tres, Carretilleros, Cargadores de Autotransportes, Alifadores, --  
 Checadores, Amarradores de Buques, Equipajeros, Conexos y Simila --  
 res del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacán. 10 de noviembre de --  
 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria: María --  
 Edith Cervantes Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1983. Cuarta Sala, p.15.

EJECUTORIA. Expulsión de los trabajadores. Actas de las --  
 asambleas sindicales. Para que sea válida la expulsión se requiere  
 que la votación que la aprueba sea directa y que el acta de la --  
 asamblea respectiva contenga los nombres de los miembros del sindi  
 cato que voten en pro de la expulsión. (D-5260/58, Sindicato de --

trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de R. M., -  
24 de julio de 1959).

EJECUTORIA. Cláusula de exclusión. Arbitraria aplicación. Si el sindicato no demostró haber cumplido con todos los requisitos que establece el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, especialmente el referido a que la expulsión del trabajador haya sido aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, debe concluirse que dicha expulsión es arbitraria. (D-2476/57, Magdalena Andrade Mirón, 30 de julio de 1959). (Relacionar esta tesis con el artículo 371 fracción VII de la Ley vigente).

EJECUTORIA. Cláusula de exclusión. Necesidad de presentar el Contrato Colectivo, los estatutos del sindicato y actas. Para justificar el sindicato codemandado su defensa de aplicación de la cláusula de exclusión, debe presentar el contrato colectivo que lo faculte para pedir al patrón el despido de los trabajadores excluidos del sindicato; además de presentar los estatutos del sindicato donde están previstos los hechos motivados de la expulsión y el sistema de justicia interna del sindicato así como el acta de la asamblea, para que el juzgador pueda precisar si fue bien aplicada la cláusula de expulsión; si no presenta el contrato colectivo y los estatutos, eso basta para estimar que no justificó su excepción, aun cuando los acuerdos hayan sido tomados pro mayoría. Amparo Directo Laboral 596/969. Dominga Palacios y Coags. 20 de mayo de 1971. Ponente: Manuel Castro Reyes.

Informe 1971. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del --  
Segundo Circuito, p. 142.

EJECUTORIA. Cláusula de exclusión. La asamblea sindical --  
tiene limitada su soberanía por la Ley y los estatutos del sindi --  
cato. Para expulsar legalmente a los trabajadores miembros del --  
sindicato, no basta el acuerdo mayoritario de la asamblea, sino es  
necesario que los acuerdos de la asamblea reúnan los requisitos --  
de forma y fondo que exige la Ley y los estatutos, porque también--  
la asamblea sindical tiene su límite de soberanía en la Ley y esta  
tutos, los cuales debe respetar porque son las garantías de los --  
derechos individuales de los trabajadores.

Directo Laboral 596/969. Domínguez Palacios y Coags. 20 de --  
mayo de 1971. Ponente: Manuel Castro Reyes.

Informe 1971. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Segun  
do Circuito, p. 143.

EJECUTORIA. Cláusula de exclusión, aplicación de la. Al --  
patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de --  
exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en el que--  
se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que --  
en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c) que --  
los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la --  
repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin  
responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respecti --  
vo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que --  
el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya

que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

Quinta Epoca: Tomo LXV, p. 3257. Cfa. de Servicios Públicos de Nogales, S.A.

Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 34.

Cláusula de exclusión. El patrono no obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 34.

Cláusula de exclusión. El sindicato titular del contrato colectivo de trabajo no necesita cumplir con los requisitos de la expulsión tratándose del caso en que los trabajadores dejan de pertenecer al mismo. Si unos trabajadores manifiestan en autos separarse voluntariamente del sindicato contratante para ingresar a otro diverso, y con este motivo la organización obrera solicita a la empresa la separación de dichos trabajadores, en estas condiciones, el sindicato, para solicitar la separación, no necesita cumplir con los requisitos establecidos para los casos de expulsión.

Séptima Epoca: Quinta Parte. Vol. 50p. 13. A. D. 5130/72.- José Luis Beltrán Barreto y otros. 5 votos.

Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 38.

Cláusula de exclusión ilegal de la, y consecuencias jurídicas. Si la empresa demandada, al separar al trabajador se concre

ta a cumplir con el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, y el sindicato por su parte no prueba haber cumplido con los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud -- ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, -- como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aplicación de -- dicha cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reins -- talación demandada por el trabajador y al sindicato a cubrir, por -- concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados.

Amparo Directo 193/80. Sindicato de Trabajadores de Sin -- ger Mexicana, S.A., de C.V., y otro. 26 de abril de 1982. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Norma Fiallega Sánchez.

Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado -- en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 142.

Cláusula de exclusión por separación, prescripción de la -- acción para la aplicación de la. Término. En el Título Décimo de -- la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regu -- le expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse -- la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por -- parte del Sindicato Titular de un contrato ley o contrato colectivo -- de trabajo. La cláusula de exclusión por separación establecida -- en el contrato colectivo o en el contrato-ley a que se refieren -- los artículos 395 y 413 de la Ley de la Materia, es la facultad -- consignada a favor del sindicato titular del contrato colectivo o -- del administrador del contrato-ley, para que el patrón separe del-



trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato -- tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones -- la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada -- también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el -- término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento -- en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Amparo Directo 1739/80. José Luis García Rosales y otros. 5 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Informe 1981. Cuarta Sala, p. 184.

D). ACTA DE ELECCION DE LA MESA DIRECTIVA.

Atinadamente, el maestro De la Cueva, dice al referirse a la directiva que: "es el órgano representativo y Ejecutivo y - tiene a su cargo la administración de los asuntos administrati - vos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea"

La directiva se transforma de hecho y de derecho, en -- una jerarquía sindical por cuanto ejerce poderes, incluso sobre los afiliados: ordena, rige, dirige, manda, contrata, siempre -- dentro de los límites legales y de las facultades estatutarias.

El acta de elección de la mesa directiva, es el documento acuerdo, que se levanta en el momento en que los trabajadores eligen a sus representantes; pudiendo ser la elección de la -- directiva, en la misma asamblea constitutiva, en cuyo caso no -- será necesario el levantamiento de otra acta o en asamblea dis - tinta, aunque en la práctica sindical, se ha hecho costumbre el - destinar una asamblea exclusiva para la elección de la mesa di - rectiva, que estará constituida de acuerdo al número de miembros que teterminen sus estatutos (art. 371 fracción IX de la Ley -- Federal del Trabajo).

Es conveniente, para un mayor entendimiento de este -- punto, analizar los siguientes aspectos: Designación e integra - ción, las funciones de la directiva, y la duración y renovación - de la directiva.

1. Designación e integración. Siendo la asamblea la máxima autoridad en el sindicato, la directiva es y debe ser nombrada por esta, así se desprende de la primera parte de la fracción IX del artículo 371 de la legislación lagoral mexicana vigente, que previene que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva; la disposición se perfecciona en el artículo 365, fracción IV, según el cual, para el registro del sindicato debe enviarse a la autoridad registradora copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

En realidad, la designación e integración de la directiva, está determinada por la libre voluntad de los miembros que estimen oportunos, como darles a los puestos que ocupen las denominaciones que les convengan.

Teniendo los sindicatos facultad soberana, ésta se ve limitada en cuanto a la designación de la mesa directiva, al disponer en el artículo 372: que:

"No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos,:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros".

2. Las unciones de la directiva. Siendo el sindicato, una asociación de trabajadores, constituida para el estudio, mejora -- miento y defensa de sus respectivos intereses, es de resaltar, -- precisar, que estas metas tendrán que ser llevadas a cabo por la - directiva de todo sindicato, es decir, la directiva tendrá como - función primordial, la conducción del sindicato en la batalla del - trabajo, dirigir el estudio, y la lucha obrera es defensa y para - el mejoramiento de los intereses del trabajo.

3. Duración y renovación de la directiva. Queda impreso - la disposición de este punto, del contenido de los estatutos en la - fracción X, al decir: "Período de duración de la directiva".

Si bien es cierto, el respeto a esta disposición legal, - en cuanto a la duración de los sindicatos, que normalmente es de - dos años, no menos cierto lo es, por desgracia, que en la práctica - política sindical, la renovación de la directiva ha creado un mono - polio político, un regimen de dictadura sindical en cuanto no se - respeta el principio máximo que dejara Madero de la no-reelección.

Ahora bien, en cuanto a la representación del sindicato, - está se ejercerá por su secretario general o por la persona que -- designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos, - (art. 376 Ley Federal del Trabajo).

En esa medida, la costumbre resulta un factor preponderante y teniéndola en cuenta, puede formularse el siguiente cuadro de directiva básica:

a). Secretario General.

Lleva la representación legal del sindicato, además: preside las Sesiones de la junta directiva; declara abierta la asamblea general, y le da cuenta del orden del día que deberá tratar; y convoca a la asamblea general y a asamblea extraordinaria; -- firma las actas aprobadas para darles su autoridad.

b). Secretario del Interior.

Lleva la organización interna del sindicato: movimiento de altas y bajas de los socios, registra el inventario de los bienes, propiedad del sindicato. Atiende a los problemas de organización del propio sindicato. --

c). Secretario del Exterior.

Atiende las relaciones del sindicato con otros sindicatos y con la empresa. Cumple una función paralela a lo que en las empresas son las relaciones públicas o relaciones exteriores. --

d). Secretario del Trabajo.

Conoce e interviene en todos los asuntos de trabajo que se susciten, con una responsabilidad respectualísima respecto de las cuestiones derivadas de las relaciones laborales de los miembros --

del sindicato y de las colectivas que el sindicato establezca.

e). Secretario de Conflictos.

Cuya misión es atender los problemas individuales y --  
colectivos que trascienden a las autoridades.

f). Secretario de Actas.

Con una función típica de fedatario.

g). Secretario Tesorero.

Guardian del patrimonio, coleccionar cuotas del sindicato;--  
depositar en una cuenta bancaria los fondos sindicales que no se  
inviertan o se gasten de manera inmediata; rendir cuentas de los-  
gastos e ingresos y del estado de caja, con la periodicidad esta-  
blecida.

## CAPITULO III

CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS DE ACUERDO A LA  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el presente capítulo estudiaremos a la clasificación de los Sindicatos de acuerdo a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, partiremos de la base de lo preceptuado por el Artículo 356 de la referida Ley Laboral en el sentido de que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones.

Ahora bien, entiendo el Sindicato como una asociación profesional tanto de trabajadores como de patrones y como persi -- guen distintos objetivos, en esta ocasión y por el tema que esta Tesis trata, únicamente hablaremos de la clasificación de los Sindicatos de trabajadores, que con fundamento en el Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo los Sindicatos de trabajadores pueden -- ser:

- a). Gremiales.
- b). De empresa.
- c). Industriales.
- d). Nacionales de Industria.
- e). De oficios varios.

De la clasificación anterior, se advierten que las organ  
izaciones sindicales reciben diferentes denominaciones dependien  
do de la igualdad de funciones de oficios o actividades que pres-  
ten a una empresa o establecimiento; organizándose desde luego --  
dentro de los presupuestos que señalan las normas protectoras del  
Derecho del Trabajo en México.

Pero dicho sea de paso, también los patrones tienen de-  
recho de formar sus asociaciones profesionales, de ahí que exis -  
tan también Sindicatos de patrones, y estos pueden ser de acuerdo  
al Artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, los formados por -  
patrones de una o varias ramas de actividades, y así como también  
pueden ser nacionales por estar formados de patrones que pertene-  
cen a una rama determinada de la industria o varias ramas de actiu  
idades de distintas entidades federativas. En la práctica, y --  
por la escasa utilidad que podría representar la Constitución foru  
mal de un sindicato de patrones, existen agrupaciones patronales-  
que sin estar constituidas como sindicatos, defienden los intere-  
ses del sector patronal.

En las siguientes líneas trataremos de dar una breve --  
explicación de cada uno de estos Sindicatos de trabajadores que -  
tienen por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones -  
económicas de sus agremiados y por la transformación del régimen-  
capitalista, hasta lograr la justicia social.



## A). SINDICATOS GREMIALES.

Los Sindicatos Gremiales son aquellos que están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Aproximadamente desde el siglo XII, se entiende por gremio la asociación de mercaderes, artesanos, fundadas con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con las actividades de las mismas. Los Gremios Medievales perseguían su propia defensa y la cooperación entre sus miembros, desde luego fundadas y sujetas en una forma estricta a los principios religiosos del cristianismo, evidentemente se trataba de asociaciones de tipo profesional y confesional, identificados -- unas veces con el Estado y otras con las ciudades, cuyo gobierno -- llegaron a asumir en ocasiones, "el objetivo fundamental de los -- agremiados, consistía en auxiliarse mutuamente en sus enfermedades y desgracias por producir el mejoramiento del oficio y reunir -- mediante el pago de cuotas, cantidades para subvenir en determinados momentos de las necesidades" (1)

En el Sindicato Gremial lo que une a sus agremiados es -- la actividad que realizan en común; pero en los términos de la Ley obrera, el concepto en sí llega a superar las limitaciones originales que están plasmadas en el cuerpo legal, porque comprende a -- todo tipo de actividades, profesiones, oficios o especialidades. --

---

(1) Caballenas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, pág. 70.

Así, por ejemplo, se denominan Gremiales los Sindicatos de carpinteros, panaderos, actores, etc.; asociaciones profesionales que se distinguen porque sus miembros como antes quedó expresado, desarrollan actividades propias que los llegan a identificar como un grupo de un gremio determinado.

Podemos decir que este tipo de asociación profesional, en realidad es una forma sindical aislada, independiente, y que no fácilmente se pueden entender con los grupos sindicalistas que ejercen en un determinado tiempo más o menos prolongado, la presión política.

Por otra parte, en la Ley de 1931, este tipo de Sindicato, tuvo una mayor protección, ya que podría inclusive decretar la huelga, así afectara parcialmente a las empresas en la actividad contratada por el Sindicato.

No obstante pues, que se reconoce su importancia histórica al Sindicato Gremial, lo cierto es que ha perdido terreno la clase trabajadora, dicen sus críticos, es explotada por el capital, independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros por lo que se requiere unidad para lograr en plenitud sus finalidades a corto, mediano y a largo plazo, es decir, la misión de la clase trabajadora y su marcha hacia un mundo mejor está en su unidad y en la formación de frente único, ante la clase que detenta el capital. Desgraciadamente la División de los trabajadores en diversas profesiones debilita la unión sin percatarse que esto fortalece, como consecuencia, al capital.

Así, en la actividad, la formación de los Sindicatos -- Gremiales ha sido muy discutida en razón que los mismos sólo tienen a proteger los intereses del oficio o profesión que representan, y no así a fomentar una verdadera conciencia de clase dentro de sus afiliados. Es más, la práctica revela que la agrupación -- formada por individuos pertenecientes a una misma profesión, aun cuando presten sus servicios en diferentes empresas no existe -- entre ellas un nexo espiritual que los unifique exactamente en la consecución de los fines comunes, que no es otra cosa más que la defensa de la clase obrera.

#### B). SINDICATO DE EMPRESA.

En la fracción II del Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, se precisa que los sindicatos de trabajadores pueden ser "De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa". Aquí el factor es que los trabajadores que lleguen a formar este tipo de sindicatos tendrán que forzosa -- mente prestar sus servicios a una empresa, y para los efectos de -- las normas de trabajo, se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

A diferencia del Sindicato Gremial, para poder asociarse, no es necesario la identidad de oficios para provocar o motivar la agrupación de trabajadores, sino que procura la unión de --

todos los prestadores de servicios dentro de una misma empresa, - pues por encima de los intereses profesionales encuentra los del hombre que trabaja.

Asimismo, el Sindicato de mérito supera a la organización gremial que busca la unión de la profesión, el Sindicato de Empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, convencido de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio igualitario de cada trabajador. En suma, "el Sindicato Gremial mira a la justicia, pero cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece, en tanto el sindicato de empresa contempla a la justicia como valor universal para la clase trabajadora". (2)

En México, se ha producido un fenómeno curioso, en -- tanto la centralización de poder obrero genera instrumentos políticos, de amortiguación del movimiento de los trabajadores, los Sindicatos Gremiales y, particularmente los de Empresa se han convertido en la expresión real de la democracia sindical. Es claro que no siempre es así, pero la generalidad del movimiento sindical independiente se expresa mediante Sindicatos Gremiales o de Empresa.

---

(2) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. -- Tomo II, editorial Porrúa, México, 1981, pág. 328.

Un problema serio es, para los Sindicatos de Empresas, el aglutinar los intereses de las diferentes especialidades. Es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones, a quienes aun pudiendo ser mayoritarios, carecen de preparación adecuada. Se puede dar el caso, inclusive de que se produzca un problema de paternalismo de unos trabajadores sobre otros y -- que los protegidos pierdan, por decisión, la facultad de decisión.

Ante esa posibilidad, los sindicatos de empresa pueden integrar secciones sindicales, con derechos paralelos independientemente del número de sus componentes y establecer formas de -- dirección sucesiva.

Consideramos que en esta clase de sindicatos hay mayor compenetración desde el punto del ideal obrero; porque cualquiera que sea la diversidad de profesiones siempre luchará el núcleo -- de trabajadores hacia la finalidad común, pudiendo ser diferencias de detalle, pero la meta es siempre el bienestar de la agrupación profesional, se sirve a una misma empresa y se propone un fin común, el mejoramiento de la producción. En general, de ahí -- que digamos que el sindicato de empresa es ideal en las relaciones obrero patronales, ya que para los mismos patrones es mucho -- más cómodo tener relaciones con un solo sindicato que con todas -- las posibles agrupaciones profesionales, que llegarán en un momento dado a formar un sindicato Gremial.

### C). SINDICATOS INDUSTRIALES.

Los Sindicatos Industriales corresponden según la fracción III del precepto legal 360 de la Ley Federal del Trabajo, a los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, es decir, estos sindicatos son una ampliación del Sindicato de Empresa, por lo que estamos en posibilidades de hablar de un segundo eslabón en la cadena de la igualdad y de la consecuente unidad de los trabajadores. En otras palabras, el Sindicato Industrial es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora.

Debe advertirse que el concepto de "industria" que se utiliza en la fracción III del multicitado numeral 360, no debe tomarse en un sentido gramatical, en virtud de que comprende también las actividades comerciales y de servicio, la palabra "industria" la emplearemos en el presente trabajo refiriéndonos a la actividad.

Ahora bien, El Sindicato Industrial, a diferencia de los Sindicatos de Empresa que agrupan a trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa, el primero de estos reúne a todos los trabajadores aun sean de diversas empresas pero siempre y cuando formen parte de la misma rama industrial. Por ejemplo: -

Si agrupamos a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa V.W. a los trabajadores de la empresa Chrysler de México, y a los de Nissan, todos estos de la rama industrial automotriz, estaríamos en presencia de un sindicato industrial. Otro ejemplo sería el sindicato de trabajadores de la industria de la construcción, en el cual se agrupan albañiles, yeseros, soldadores y otros que pertenecen a diferentes empresas constructoras.

Asimismo, este tipo de Sindicato que estamos analizando busca desde sus inicios la unión de los trabajadores de varias empresas haciendo a un lado el espíritu pequeño y cerrado de cada profesión u oficio, haciendo a un lado también lo pequeño y cerrado que es el Sindicato de Empresa, buscando la agrupación de trabajadores de varias empresas, con la sola condición de que dichas empresas pertenezcan a la misma rama industrial, que son todos los que señala la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional; por ejemplo textil, eléctrica, cinematográfica, azucarera, automotriz, minera entre otras, etc.

Los trabajadores que ingresan al Sindicato Industrial llegan en primer lugar a perder su identidad en razón al oficio o profesión que desempeña, para adquirir una nueva identidad que será a partir de su afiliación, un Trabajador Sindicalizado. En segundo lugar, los trabajadores que ingresan a este tipo de Sindicato corren el riesgo de ser gobernados desde afuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una deter-

minada empresa, ya que estamos aquí ante un sindicato que puede ser constituido por trabajadores de varias empresas, que pueden estar ubicados en distintas entidades de la República, con la única condición de que formen parte de la misma rama industrial. Ante esta situación los dirigentes sindicales toman siempre decisiones desde el centro de un sindicato sin tomar en cuenta las necesidades propias de los agremiados de una determinada empresa, celebrando muchas veces contratos colectivos a espaldas de sus trabajadores, aprovechando así mismo, las normas reguladoras de la huelga, formulando emplazamientos sin el respaldo de sus agremiados; en busca únicamente del premio económico que compensa su desistimiento.

Pero no menos lo cierto es, que los Sindicatos Industriales tuvieron la visión más amplia que los Sindicatos de empresa, y que prepararon el camino para los grandes Sindicatos Nacionales.

#### D). SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA.

Son Sindicatos Nacionales de Industria, 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, esto desde luego acorde a lo que señala la fracción IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.



En comparación a los tipos de Sindicatos que hemos visto con anterioridad tienen características semejantes únicamente con los industriales, con diferencia que su jerarquía es mayor, - en virtud de que abarca a empresas instaladas en más de dos Estados de la República de la misma rama industrial, constituyen los Sindicatos Nacionales de Industria el peldaño inmediato inferior a las Federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse por sí mismas en unidades confederadas; esta queda corroborada con los estatutos de la Confederación de trabajadores de México - específicamente en el Artículo IV que a la letra dice:

"La Confederación de trabajadores de México se estructura para los efectos legales y de su régimen interno en la forma siguiente.

I. Por Federaciones locales, Regionales y Estatales.

II. Por Sindicatos Regionales y Nacionales de Industria".

Del párrafo anterior, se desprenden que los Sindicatos Nacionales de Industria, pueden en un momento dado llegar a formar unidades Confederadas, ya que en sus asociaciones agrupan a miles de trabajadores de diversas entidades de la República es -- decir que en los Sindicatos Industriales la clase trabajadora se-

agrupa buscando una fuerza mayor de acción defensiva hasta lograr que la clase obrera alcance su destino histórico, socializar la vida humana.

En vía de referencia histórica diremos que: "En el año de 1931 la Industria Nacional no estaba suficientemente desarrollada y por otra parte, el movimiento obrero no había logrado una unidad fuerte y amplia de los trabajadores de las distintas entidades Federativas, de tal suerte que el Sindicato Industrial pudo cubrir las necesidades del tiempo. En el año 1956, la circunstancia era distinta: de un lado, la industria no solamente había alcanzado un grado importante de desenvolvimiento, sino que, además se hallaba asentada en diversos estados de la Federación y, a su vez, el movimiento obrero tenía ya organizados varios sindicatos nacionales, así, a ejemplo, Ferrocarriles, minería e hidrocarburos".

Ante esta modalidad que hemos entrecomillado en el párrafo que antecede, tanto los trabajadores como el gobierno creyeron conveniente incluir a un nuevo tipo de Sindicato, siendo el de "Nacionales de Industria", incluidos actualmente en la fracción IV del multicitado 360 de la Ley Laboral.

Por lo tanto, afirmamos que el Sindicato Nacional de Industria tiene como máxima aspiración la expansión del Derecho del Trabajo de varias profesiones, oficios o especialidades que-

prestan sus servicios en una o varias empresas, de la misma rama Industrial instaladas en dos o más entidades federativas. Sin embargo, el inconveniente que puede presentarse de hecho en esta clase de asociación, es que hallándose establecidas las empresas en diversos Estados de la República, los problemas de cada uno son muy distintos, y el Comité Central del Sindicato puede en un momento dado tomar decisiones equivocadas, por desconocimiento de esas peculiaridades.

Esta forma sindical es por ahora, al decir de Mario de la Cueva "El eslabón último de la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores". (3)

#### E). SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS.

La razón por la cual se creó este tipo de Sindicatos -- fué porque en los pueblos de México existen pequeñas industrias -- y por lo general, uno en cada rama industrial, en donde el número de trabajadores que prestan sus servicios en esas pequeñas -- industrias son inferiores al número mínimo de obreros requeridos por la ley para la Constitución de un Sindicato, por esto es que los legisladores crearon este tipo de Sindicatos con el fin de -- dar la posibilidad a todos los trabajadores de la República de -- asociarse en Sindicatos.

(3) MARIO DE LA CUEVA, pág. 329. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Hecha esta pequeña explicación mencionaremos el concepto legal del Sindicato de mérito siendo, con fundamento en la fracción V del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

I a V.

De oficios varios, los formados por los trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Estos Sindicatos nacieron por la posibilidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados que no reúnan a 20 trabajadores por lo menos de la misma especialidad que es el número mínimo para la constitución de un Sindicato Obrero. A mayor abundamiento, deberíamos más bien decir que existían pequeños Talleres que se componían de un propietario y unos cuantos trabajadores, que aún siendo varias no siempre alcanzaban el número mínimo que señala la ley para la Constitución de un Sindicato (veinte trabajadores).

Con estas bases pudo el legislador laboral seguir uno de dos caminos: reducir el mínimo legal o permitir las uniones sindicales de trabajadores de distintas ramas de la industria. La ley se decidió por la segunda considerando que los Sindicatos pequeños carecerían de fuerza para defender los intereses de sus miembros, así nació con este ánimo el "Sindicato de Oficios Varios".

Hemos visto en el presente capítulo siguiendo un criterio de profesionalidad, a los Sindicatos de trabajadores que no atiende sólo a la actividad, sino también al lugar en que se realiza, es decir a la naturaleza de la empresa siendo: Gremiales, de Empresa, Industriales, Nacionales de Industria y de Oficios Varios.

Ahora bien, desde nuestro punto de vista consideramos que la enumeración de los tipos de Sindicatos que señala el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, es una enumeración limitativa, es decir que cabe la posibilidad de manejar a otros tipos de asociaciones profesionales, ya que dice el encabezado del multicitado numeral "Los sindicatos... pueden ser", lo que creemos abre la posibilidad de otras formas de sindicación, que vayan acorde con las necesidades imperantes del país, ajustándose a la realidad del problema sindical que vive México en los tiempos que corren.

Estamos convencidos, por los tiempos que corren, aunados al avance del derecho laboral mexicano, punta de lanza de toda --

latinoamérica, que en un futuro próximo, habrá necesidad de crear otras formas de sindicatos para ajustarse al objetivo de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor -- resultado de su actividad laboral.

De la clasificación que hemos mencionado, independiente -- mente del que se trate, existen fines sindicales, ya que si la -- asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar las -- condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de -- proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un -- mejor resultado de su actividad laboral.

Por lo tanto, el fin de estos tipos de sindicatos, es -- el fin profesional, el de asociarse; en tanto que los fines socia -- les, económicos, morales y políticos son fines coadyuvantes o -- secundarios del principal. Solamente las asociaciones de trabaja -- dores y de patronos constituidas para cumplir los fines estableci -- dos en las leyes sobre asociaciones profesionales presentan el -- carácter de sindicatos. Tales objetivos, como norma, son el estu -- dio, la defensa y la coordinación de los intereses laborales. Si -- se pretenden otros propósitos, no por ello dejará el sindicato -- profesional de tener el carácter que la ley le da; pues los prime -- ros son fines esenciales y los demás resultan accesorios.

## CAPITULO IV

## EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

La naturaleza del registro de los sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del derecho laboral. En realidad no sólo del derecho laboral sino de todo el orden jurídico, en cuanto que la intervención del Estado en la creación de las personas jurídicas en general ha sido uno de los motivos de polémica más inquietante.

Llegando al punto neurálgico de nuestro estudio, pasaremos a determinar la naturaleza del registro, sus efectos respecto de la personalidad moral de los sindicatos, las autoridades competentes, la petición del registro y la cancelación del mismo.

## A). CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia, en la aceptación que aquí nos interesa, registrar es "Transcribir o extraer en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares".

(1)

---

(1) Diccionario Larousse Paris. Librería Larousse, pág. 826.

Gramaticalmente, registrar, significa: "Examinar con --  
 dependencia una cosa, copiar una cosa en los libros de registro; --  
 poner un registro entre las hojas de un libro; señalar nota, lle-  
 var la cuenta de algo. Registro es: acción de registrar y lugar -  
 donde se registra; padrón o matrícula de las personas que hay en -  
 un Estado o lugar; asiento que queda de una cosa registrada y cédula  
 la que lo acredita; libro con índice donde se apunta diferentes --  
 cosas". (2)

Para Rafael de Pina, registro es: "La oficina pública --  
 dedicada a la inscripción (en los libros preparados al efecto) de  
 determinar actas y contratos, para asegurar, principalmente, su --  
 publicidad".

En el contexto de la Ley, la autoridad registral debe --  
 "copiar lo que se le presenta, en sus libros de registro, en los -  
 cuales anota la cuenta de los sindicatos, ésto debe hacerlo en su  
 padrón o matrícula de los sindicatos que existen en el lugar de su  
 jurisdicción, quedando en tal virtud, un asiento de una agrupación  
 registrada y expidiendo al efecto, una cédula o constancia que --  
 acredita tal acto. Debe aclararse que la autoridad registral, al -  
 recibir la solicitud respectiva, tendrá que analizar que se cumpla  
 con los requisitos legales establecidos: mínimo de miembros, exhi-  
 bición de documentos y finalidad legal; ejerciendo así, un derecho  
 de crítica, pero únicamente respecto a requisitos externos perfec-  
 tamente enunciados por el artículo 366 de la Ley; es un derecho --

(2) Diccionario de Derecho, México, Porrúa, pág. 319.



limitado de crítica, no es esta amplia sino restringida, pues reuniéndose tales requisitos no habrá razón para negar el registro -- solicitado". (3)

Carece, pues la autoridad de una facultad discrecional, -- respecto de aquél, ya que, satisfechos los requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo, llegando inclusive a producirse el registro automático.

Como resultado de esta facultad, la autoridad registral -- examinará los documentos exhibidos; respecto al número de miembros determinará si se trata de trabajadores en servicio activo (sindicato obrero) o, si son de trabajadores cuya relación laboral hubiere sido rescindida, o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se alargue éste. Examinando los estatutos confirmará que el objeto del sindicato sea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de clase. La ley no establece un procedimiento para confirmar que se cumplen -- los requisitos legales y aprovechándose de esto, las autoridades -- niegan el registro alegando inventar pretextos, que las necesidades políticas del momento revisten de dudosa legalidad. De Buen, -- dice al respecto, el caso del S.T.E.U.N.A.M., en el cual las autoridades reflejan un desprecio olímpico y descarado por la Ley, --

---

(3) De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, pág. 699.

más recientemente, por citar alguna, tenemos el caso del Sindicato Independiente de los Trabajadores de Calzado Sandak, "... que desde 1978 ha solicitado su registro y después de diversos trámites, -- reformas a los estatutos requeridos por las autoridades, juicio de amparo sobre su competencia, nuevas reformas a los estatutos y -- actualmente, nuevo juicio de amparo, pues alegan las autoridades -- que no se necesita la creación de un sindicato nacional, puesto -- que ya tienen los trabajadores sus sindicatos de empresa, con lo -- cual, se encuentran suficientemente protegidos" (4)

Esta facultad extralegal autoconcedida por las autoridades registrales, de prevenir disputas inter-gremiales, es públicamente reconocida por las mismas. En un artículo publicado en la -- revista de trabajo dice: "Cuando por ejemplo: un sindicato solicita su registro, el inspector comisionado para hacer la investigación tiene que informar al Jefe del Departamento respecto de las -- características de la agrupación y si existe otro sindicato cuyos miembros presten sus servicios a la misma empresa. Si dos sindicatos de una misma empresa solicitan su registro, el Departamento -- hace la investigación por medio de un Inspector y turna a la Oficina de Presidentes Conciliadores para que ésta convoque a pláticas -- de advenimiento entre los dos organismos y procuren unificarse a -- fin de evitar conflictos intersindicales". (5)

- 
- (4). Rojo Carlos, La prodigiosa, Historia de un Registro Negado, -- Uno más uno, pág. 13.
- (5) Pascual Hernández Carlos, ¿Qué es y cómo funciona el Departamento de Registro de Asociaciones? pág. 49.

La función registral, al apoyarse en una reglamentación precaria, da margen, si así conviene a los intereses en juego, - a todo tipo de interpretaciones subjetivas. La falta de un procedimiento contencioso eficaz, impide que las protestas encuentren un cauce adecuado y desorden en la burocracia, se llegan a perder muchos intentos sindicales.

"En esta forma, el registro adquiere una importancia - excesiva para lograr ser injustamente transformada, de hecho en la llave, del mundo sindical, en una barrera más a la que es -- sometida la organización de los trabajadores; o esto debe aunarse que si la facultad registral se deposita en funcionario que -- practican la ilegalidad como fórmula, el problema se agrava, -- pues se ha llegado a saber y a denunciar públicamente que la -- forma de arreglar asuntos es dando dinero, que el registro de -- cada sindicato nacional sale en un millón de pesos". (6)

Si pensamos que en otros países del mundo el registro-sindical es, simplemente un trámite de notificación a las autoridades de que el sindicato se ha constituido, no podemos dejar de sorprendernos ante una legalidad que, en manos de funcionarios -- que la manejan a capricho, puedan llegar a negar este derecho -- plenamente reconocido por la Constitución.

---

(6) Jacques Medina José, Entrevistado por Aranda Humberto en -- "Pedirá el Sindicato Nacional de Trabajadores Migratorios -- que se investigue como se otorgan los Registros de los Sindicatos".

Continuemos analizando la naturaleza jurídica del registro sindical; de acuerdo a lo expuesto, la constitución del sindicato es anterior a su registro, de las disposiciones legales. El artículo 365 en su Fracción I dice: "Copia autorizada del acto de la asamblea constitutiva". Se desprende que lo que se registra es un sindicato ya constituido, que la Ley, acepta que los sindicatos existen antes de registrarse, por lo cual no puede haber duda de que el registro no es un acto constitutivo, sino meramente declarativo y que tiene otros alcances.

Desde otro ángulo, hemos visto que el mencionado registro puede otorgarse por un órgano administrativo. La Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, en casos de sindicatos de competencia federal, o por un órgano jurisdiccional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el caso de sindicatos locales. Esto impediría identificar al acto registral en función del órgano que los ejerce, pues desde este punto de vista formal, subjetivo u orgánico, prescindiendo de la naturaleza intrínseca de la actividad, el acto sería derivado del ejercicio de las facultades de una autoridad administrativa o de la autoridad jurisdiccional respectivamente, por lo cual sería un acto administrativo y al mismo tiempo un acto jurisdiccional. No siendo ésta una solución lógica, debemos atender a otro criterio. "Al que atiende al punto de vista de la naturaleza intrínseca de la función, partiendo de un criterio objetivo material, que prescinde del órgano del cual se le atribuye y que clasifica las funciones en materialmente legislativas --

administrativas o judiciales, según tengan los caracteres que la teoría jurídica ha llegado a atribuir a cada uno de esos grupos".

Así la función legislativa, desde este punto de vista material, es aquella productora de situaciones jurídicas generales, por lo que gozan de ciertos caracteres: son abstractas e impersonales, permanentes, sólo pueden ser modificadas por otra ley. La función jurisdiccional desde este punto de vista, es productora de situaciones jurídicas individuales, personales y concretas. Siempre supone una situación de duda o de conflicto preexistentes, por lo cual, siempre hará una declaración sobre la existencia de tal conflicto, la que se complementará con una decisión que haga cesar ésta y que ordene restituir y desterrar el derecho ofendido. La función administrativa es la que el Estado realiza bajo un orden jurídico y que consiste en la ejecución de actos materiales o de actos que determinan situaciones jurídicas para casos individuales.

Con estas bases ya podemos captar la esencia del acto -- registral. No es un acto materialmente legislativo, pues con el -- registro, no se producen situaciones jurídicas generales, o sea -- derechos y obligaciones que se aplican indistintamente a todos los individuos, pues la validez en las etapas de su registro sólo surtirá efectos para el sindicato registrado y no para todas ellas -- que se encuentren en la misma situación.

Tampoco puede ser un acto materialmente jurisdiccional, pues aún cuando efectivamente del acto registral surge una situación jurídica de carácter individual, o sea, un conjunto de derechos de carácter personal y concretos, temporales y no modificables, sino por acto creador de situaciones jurídicas individuales, de la misma naturaleza que aquél que le dió origen, en su base, - no se supo de la existencia de una situación de duda o conflicto-preexistente y el otorgamiento del registro no viene a resolver - tal conflicto con fuerza vinculativa, aún cuando, de hecho, llegarán a existir diversos grupos que desearon obtener su registro -- como sindicatos de una misma empresa o industria, pues en tal -- caso, dicho registro podría otorgarse a cada agrupación, si cada una de ellas cumpliera con los requisitos legales, ya que la propia ley, prevé la existencia de dos a más sindicatos en una -- misma empresa. Viene a aclarar esta opinión la siguiente Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consultable en la página 58 del Informe correspondiente a 1973. Cuarta Sala:

Registro de un sindicato, la sala no es competente para conocer del juicio de amparo promovido contra la resolución que niega el. De acuerdo con el -- artículo 29, fracción III de la Ley Orgánica del - Poder Judicial de la Federación, esta disposición-legal es un presupuesto necesario para que se surta la competencia de la Cuarta Sala para conocer el juicio de amparo directo, que sea promovido precisa

mente en contra de un laudo, no de cualquier -  
resolución de los Tribunales de Trabajo. Ahora  
bien, tratándose de las Juntas de Trabajo el -  
~~laudo de aquella resolución pronunciada por~~ --  
las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o de -  
Conciliación en el caso del artículo 750, en -  
relación con el 600, fracción IV, de la Ley --  
Federal del Trabajo, que deciden el fondo de -  
los conflictos jurídicos o económicos, indivi-  
duales o colectivos, tramitados unos en térmi-  
nos de los artículos 751 a 781, otros al tenor  
del 782 al 788, y algunos conforme al 789 a --  
815 de la propia Ley. No puede conceptuarse --  
laudo, la resolución dictada por la Junta Local  
o Federal de Conciliación y Arbitraje, negando-  
o concediendo el registro de un sindicato, por-  
que no decide ningún conflicto laboral, sino una  
petición elevada por los interesados en la consti-  
tución del sindicato que es tramitada mediante un  
procedimiento en donde no existe actor ni demanda  
do, sino que a la simple solicitud recae la deci-  
sión de la Junta, según se desprende de lo dis --  
puesto, en los artículos 365 y 366 de la Ley de -  
la Materia, por lo que, contra tal resolución no-  
proceda el juicio de amparo directo, sino el indi-  
recto ante el Juez que corresponda, al tenor del-  
artículo 114 fracción III de la Ley de Amparo, --

por tratarse e una resolución dictada fuera de juicio.

Amparo directo 1779/1973. Sindicato Unico de --  
 TRABAJADORES DE THE HYDNEY RIVER, Col. S.A, Sep-  
 tiembre 6, de 1973 Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Salvador Mondragón Guerra.

Finalmente, el acto registral goza de la características del acto administrativo pues se realiza bajo un orden jurídico y consiste en un acto que determina situaciones jurídicas para casos individuales, o sea, en un acto que otorga derechos y crea obligaciones para una persona y en un caso perfectamente individualizado y concreto. Asi lo expresa la siguiente tesis de jurisprudencia publicada (en la página 429 de "Jurisprudencia y Tesis sobresalientes", sustentadas por la Sala Laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1965).

Sindicatos, cancelación de su registro. Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes del trabajo, de los requisitos que la Ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando por tanto, de personalidad jurídica, para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las JCA, siguiéndose el juicio arbitral corres-



pondiente, que se iniciará con la demanda, la que debe ser legalmente notificada al sindicato demandado, para que éste pueda oponer las excepciones que juzgue pertinentes y aportar, en iguales condiciones que su contraparte, las pruebas de que ambas dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta y - las excepciones opuestas, concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada.

Quinta Epoca: Tomo XLVII, pág. 2376. R.6895/35. Sindicato de Albañiles, Peones. Ayudantes y Similares. 5. vts.

Tomo LII, pág. 2617 AD 6792/36. Sindicato de Trabajadores de Espectáculos del Estado de Morelos. U de 4 vts.

Tomo LV, pág. 1082. AD 6982/38. Martínez Everardo y Coags. U de 4 vts.

Tomo LX, pág. 958. AD 947/36. Navarro Jesús y Coags. U de 4 vts.

Tomo XLI, pág. 3842. AD 2810/38. Sociedad Cooperativa de Trabajadores del Automóvil, S.C.L. U de 4 vts. (Apéndice 4a. Sala-1917-1975. Tesis 245, pág 230). (Informe 4a. Sala 1981. Tesis 202-pág. 155 y sig.)

#### B). LAS AUTORIDADES COMPETENTES.

La Ley señala en su artículo 365 que corresponde otorgar los registros bien a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a la-

naturaleza de la empresa a la que los trabajadores prestan sus servicios, o a la rama de la industria en la que se ubique -- aquella de acuerdo a sus actividades, que determinan la competencia de las autoridades del trabajo para la aplicación de la Ley, a cuyo efecto remitirán pro duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y

Sindicatos, procedimientos para el registro de los, en los artículos 364, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo se establece un procedimiento meramente administrativo para que un sindicato obtenga su registro de la autoridad laboral correspondiente. por tanto, ésta no puede aplicar los preceptos que rigen el procedimiento establecido para la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, sino que debe ceñirse exclusivamente a lo que disponen los preceptos mencionados, siendo ilegal que se ordenen diligencias de

oficio con fundamento en lo que dispone el artículo 765 de la --  
citada Ley Federal del Trabajo.

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

Toca laboral 107/75. Unión Sindical de Camiones  
Materialistas "División del Norte". 31 de octu-  
bre de 1975. Unanimidad de votos.

Ponente: Guillermo Velasco Feliz.

Boletín S.J.P., Núm. 22, pág. 115.

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anterior  
es, serán autorizadas por el Secretario General, el de Organiza -  
ción y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Con lo que concluimos que Sindicatos, competencia fede-  
ral para conocer del registro de la Secretaría del Trabajo y Previ  
sión Social, es competente para conocer de la solicitud del regis-  
tro 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.

Amparo en revisión 43/80. Lauro Ríos Rentería y coagraviados 9 de septiembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario Victor Ernesto Maldonado Lara.

Informe 1980 Tercera Parte, Tribunal Colegiado de -- Primer Circuito, pág. 189.

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 dos entidades federativas distintas, 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 co -- rresponde a esas autoridades el conocimiento de conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, dado que el caso no concurre esa situación porque esos conflictos sólo podrán singularizarse con una de las empresas, quedando sujetas por ende -- a las autoridades locales de la Entidad Federativa correspondiente.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Amparo en revisión 19/81 J. Isabel Mendoza y coagraviados  
30 de junio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique --  
Mata Aguirre. Secretario: José Manuel Tapia Acebros.

Informe 1981 Tercer Parte. Primer Tribunal Colegiado en-  
Materia de Trabajo del Primer Circuito, pág. 209.

En vista de lo anterior, hemos analizado que existe -  
una dualidad entre las autoridades por lo que las analizaremos bre-  
vemente.

a). Naturaleza del acto de registro.

El registro es un acto administrativo y no un acto ju-  
risdiccional. Es obvio que al hacer tal afirmación atendemos al con-  
cepto material de acto y no al formal. Aquí resulta válido recordar-  
para apoyar nuestra tesis, los conceptos de "función administrativa"  
y "función jurisdiccional". En la definición de Fraga la primera es-  
"la que el Estado realiza bajo un orden jurídico, y que consiste en-  
la ejecución de actos materiales o de actos que determinan situacio-  
nes jurídicas para casos individuales" (7) y la segunda, que siempre  
supone una situación de conflictos preexistentes.." y dos pretencio-  
nes opuestas...", constituye la facultad del Estado de declarar que-  
hay una situación en conflicto, y decidirla, haciendo, por ende, --  
respetar el derecho, pero en forma que satisfaga las pretenciones --  
de fijeza y estabilidad.

(7) Gabino Fraga. Derecho Administrativo, Undécima edición, p.p.61.

En el registro de un sindicato no se van los supuestos de la función jurisdiccional. No se trata de resolver, mediante ese acto, un conflicto preexistente. Se trata, por el contrario, de la ejecución de un acto que determina una situación jurídica.

En realidad el problema y la razón de ser de esa dualidad de autoridad tiene una razón práctica, que explica claramente. De la Cueva al afirmar que "la razón de esta diferencia es la de que en cada Entidad Federativa existen las Juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo, equivalente, en el Gobierno local, a la Secretaría Federal del Trabajo". La Ley prevé la organización de esos cuerpos administrativos que denomina "Direcciones o Departamentos de Trabajo (Art. 523-III), pero razones presupuestarias impiden, en algunos casos, su constitución.

La opinión de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barra en el sentido de que es un error de la ley atribuir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la función registral, en lugar de hacerlo por medio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es, por lo mismo, totalmente infundada.

b). Casos de competencia federal.

De acuerdo a la letra de la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, la competencia federal es la excepción. De ahí que deban considerarse de competencia local

todos "los asuntos" que no se atribuyen en forma específica a la autoridad federal.

La competencia federal se surte, como es natural, en tres direcciones: la legislativa, que por mandato del proemio del artículo 123 constitucional, corresponde de manera exclusiva al Congreso de la Unión; la jurisdiccional, dividida entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, de una parte y de la otra, las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; y la administrativa, ejercida a nivel federal por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y demás entidades federales que se mencionan en el artículo 523 a nivel local, por los Gobiernos de los Estados y sus dependencias y por el Departamento del Distrito Federal.

Ahora bien, no existe, respecto de los sindicatos, una clasificación específica que les atribuya naturaleza federal. En esa medida son diversos los criterios que hay que observar: el primero atenderá a la actividad de la empresa o industria en que se ejerza la función sindical, el segundo a la circunstancia de que la empresa de que se trate actúe en virtud de un contrato o concesión federal o le sea conexas; el tercero, a que la empresa ejecute trabajos en zonas federales y aguas territoriales y el cuarto, a que se trate de un sindicato nacional de industria que, por su propia dimensión, no pueda quedar registrado por una autoridad local.

Un problema estrechamente vinculado al que tratamos, -- resulta de la tendencia manifiesta a federalizar determinadas ac tividades, por ejemplo: industria automotriz, embotellado de -- aguas gaseosas, industria química farmacéutica, etc., lo que ha provocado la necesidad de que los sindicatos titulares de los -- contratos colectivos de trabajo tengan que tramitar un registro-nuevo ante la autoridad federal.

c). El registro automático.

Como dispone la parte final del precepto 366 de la Ley Laboral, si después del término de sesenta días de haber solicitado el registro del sindicato a la Junta no hubiere decretado - el mismo a la autoridad del trabajo correspondiente en caso de - jurisdicción federal, los representantes del sindicato presentarán una solicitud dentro del término de tres días requiriendo a - las autoridades encargadas del registro, en sus respectivos ca - sos, para el efecto de que se les expida la constancia respectiva, que producirá efectos jurídicos del registro. En caso de que no se expida la constancia la personalidad del sindicato, para - los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la - solicitud de registro y requerimiento, pues ésta es la única -- forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los - trabajadores hagan uso del derecho social de sindicalización.

"El Maestro Alberto Trueba nos señala la importancia de este artículo porque nos dice que tiende a hacer efectiva la -- Libertad Sindical, ya que, transcurridos los términos de 60 días



para resolver sobre el registro, y los 3 del requerimiento para --  
 que las autoridades dicten la resolución, piso-jure, automática --  
 mente, se tiene por registrado el Sindicato y desde ese momento --  
 goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán expedir --  
 la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurren en --  
 responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios  
 de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar con --  
 las copias selladas de la solicitud y requerimientos respectivos.  
 Cuando las autoridades nieguen el registro del Sindicato, los que  
 aparezcan como representantes de esta prodrán ocurrir en Juicio -  
 de Amparo indirecto ante el Juez de Distrito competente, como --  
 dispone la Ley de Amparo". (8)

Esta fórmula del registro automático persigue hacer --  
 efectivo el derecho de petición, consagrado en el artículo 8o. --  
 constitucional y constituye un serio impedimento para la práctica  
 tradicional de guardar silencio ante solicitudes incómodas. De --  
 ello ha resultado que se dicten resoluciones absurdas, que han --  
 servido para poner en evidencia la orientación del Estado en esta  
 materia.

Es obvio que el registro automático también presenta --  
 problemas. Particularmente es objeto de preocupación si no será -  
 un camino para que lo obtengan grupos que no satisfagan los --

---

(8) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera José. Ley Federal del  
 Trabajo de 1970, pág. 176.

requisitos de la Ley. El riesgo es posible, sin embargo, creemos - que se trata de un mal menor, ya que en todo caso podrá tramitarse por la vía jurisdiccional la cancelación del registro.

En los artículos 366 y 367 de la ley hace referencia al documento en que la autoridad manifiesta que ha otorgado el registro, identificándolo como "constancia" o "resolución".

En realidad se trata de un acuerdo administrativo que se da a conocer mediante oficio. De ahí que deba distinguirse entre - "resolución" y "constancia".

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridad. El mismo valor tiene el registro otorgado ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

#### C). NEGATIVA Y CANCELACION DEL REGISTRO.

Como hemos señalado antes que la autoridad está obligada a otorgar el registro, de manera que éste pierda su carácter discrecional. Sin embargo, la ley en su artículo 366 autoriza negar - el registro en los siguientes casos:

- a). Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o de patrones,
- b). Si se constituyó con un número inferior al de veinte - trabajadores en servicio activo o con tres patrones, - en su caso,
- c). Si no se exhiben los documentos que se mencionan en el artículo 365.

Ante esta situación, la autoridad registral habrá de examinar los documentos exhibidos y de manera particular, tanto la lista de socios, como el estatuto sindical. Con lo primero determinará si se trata de trabajadores en servicio activo o en la situación especial prevista en el artículo 364, esto es, de trabajadores cuya relación de trabajo hubiere 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 y la fecha en que se -- otorgue éste. Mediante el examen de los estatutos confirmará que el objeto del sindicato es el previsto en el artículo 356.

No se establece en la ley un procedimiento específico para confirmar que se cumplen los requisitos legales. Esto es importante sólo respecto de la condición de "trabajadores activos" o de "patrones", de los solicitantes. Debe entenderse que son válidos todos los medios de prueba, aún cuando el más utilizado, al menos respecto de los sindicatos de trabajadores, sea la inspección en las empresas a las que presta sus servicios.

"La obligación de otorgar el registro constituye, sin embargo, un reto. En ocasiones las autoridades, cercadas por las necesidades "políticas" del momento revisten de muy dudosa legalidad. Las negativas, que ya antes citamos, a la petición de los sindicatos bancarios y del S.T.E.U.N.A.M., reflejan un desprecio olímpico y descarado por la ley. En esa medida el registro adquiere una importancia excesiva en la colusión de las autoridades registrales y de los tribunales de garantías, que en sumisa obediencia al mandato superior, lo transforman en la llave del mundo sindical. Es obvio que tales medidas sólo serán válidas si la fuerza de los sindicatos, anterior y superior al acto de autoridad, se somete a su mandato, pero carecerán de eficacia: si los sindicatos toman conciencia de que su fuerza social es de mayor jerarquía que el simple requisito del registro" (8)

Para efectos de corroborar lo antes citado, a continuación citaremos algunas tesis que confirman lo mencionado:

Registro de sindicato, su negativa deben reclamarla los trabajadores interesados. Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa de registro de un sindicato y precisamente por la circunstancia de que la falta de ese registro impide la existencia legal de la persona jurídica, obviamente que por más que las -

---

(8) De Buen Néstor, Derecho del Trabajo II, pág. 714.

personas físicas promoventes del juicio de garantías se ostenten - como directivos de tal agrupación y que para fines del trámite de registro la responsable haya admitido la representación correspondiente, indudablemente que al haberse negado el registro debe entenderse que no hay tal representación, por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente. Consecuentemente, si la demanda de amparo se promueve por quienes se ostentaran como representantes legales de la agrupación sindical respectiva, es correcto el sobreseimiento decretado por el Juez -- de Distrito, porque los únicos agraviados en el acto reclamado -- podrían serlo los trabajadores que solicitaran el registro del sin dicato, cuya negativa dió origen al juicio de amparo que se revisa.

Amparo en revisión 52/77 Sindicato de Trabajadores Técnicos y Empleados de Celulosa de Chihuahua, S.A., 27 de junio de -- 1977. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1977. Tercera Parte. -- Tribunal Colegiado del Primer Circuito, pág. 271.

El amparo contra la falla de registro de los sindicatos debe promoverse por su representante legal y no por sus integrantes, tomando en cuenta, que lo dispuesto por el artículo 374, fr acción III de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde que se constituyen y -- no desde que se registran, resulta claro que quien debe pedir --

amparo contra la negativa de registro de los mismo, son los propios sindicatos, a través de sus representantes legales, por se dichos - sindicatos los directamente afectados por tal negativa, y no sus -- integrantes, a quienes si bien les afecta también ese acto, esa -- afectación por ser sólo indirecta no les confiere legitimación procesal activa para impugnarlo por su propio derecho.

Revisión principal 10/82. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de este Estado. 10 de septiembre de 1982.- Unanimidad de votos. Ponente: J. Guadalupe Torres Morales, Secretario: José Montes Quintero.

Informe 1982. Tercera Parte, Segundo Tribunal Colegiado - del Tercer Circuito, pág. 201.

Ante esta situación, nos hacemos la siguiente pregunta: ¿quiénes pueden promover amparo contra la negativa del registro?. - Como vimos que se advierte, las tesis anteriores son contradictorias. El Tribunal Colegiado del Primer Circuito en el amparo en revisión- 52/77, sostiene que la falta de registro del sindicato impide la -- existencia legal de la persona jurídica, por lo que los únicos agraviados por la resolución que lo niega son los trabajadores que lo - solicitan. En tanto, que el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer - Circuito, en el amparo en revisión 10/82, considera que de lo dis - puesto en el artículo 374, fracción III de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los sindicatos adquieren personalidad jurídica-

desde que se constituyen, y no desde que se registran; y por ello, los que deben pedir amparo contra la negativa de registro son los propios sindicatos, a través de sus representantes legales, y no sus integrantes a quienes la afectación del acta reclamada es sólo indirecta, y no les confiere legitimación procesal activa para -- impugnarla por su propio derecho.

Estimamos que la primera tesis es correcta, toda vez que aún cuando el artículo 357 dispone que los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de -- autorización previa, también lo es que esto opera en el orden interno de la organización, más para que se exteriorice la personalidad jurídica del sindicato, se requiere del registro del mismo y de su directiva, por la Secretaría del Trabajo o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y una vez otorgado produce efectos -- ante todas las autoridades según el artículo 368: por lo que carece de efectos y por consiguiente de eficacia jurídica si no obtiene el registro. Tan es así que al quedar cancelada su inscripción, deja de existir como persona moral, según la ejecutoria de amparo en revisión 43/81, de 26 de abril de 1982, del Primer Tribunal -- Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Además, conforme al artículo 692, fracción IV de la citada Ley, 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 mismo, por lo que faltando ese

requisito carece de personalidad para interponer el amparo.

Sin embargo, creemos que si se hubiese constituido una coalición para formar el sindicato, la propia coalición por medio de sus representantes podría tener personalidad para promover el juicio de amparo, en contra de la resolución que niegue el registro al sindicato, porque la coalición implica, según el artículo 355, el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, y ese interés residiría en la constitución de un sindicato, para convertirse ese acuerdo en coalición permanente, conforme al artículo 441; por lo que puede subsistir ese acuerdo y por tanto la coalición, hasta lograr su finalidad, la cual no es otra que obtener el registro del sindicato; y estaría legitimada para ello por encontrarse identificada con el interés jurídico del propio sindicato, pues en definitiva, el sindicato antes de obtener el registro no es sino una coalición temporal, -- que pretende adquirir la categoría de coalición permanente.

Este criterio daría viabilidad procesal a la interposición del amparo. De otro modo, en el caso de un sindicato muy numeroso resultaría impracticable suscribir la demanda por todos y -- cada uno de los trabajadores, pues la falta de cualquiera de ellos haría improcedente la misma.

En cuanto a la cancelación de los sindicatos, la Ley expresamente señala los casos en que procede y la vía legal para --



obtenerla. En efecto dispone que únicamente podrá cancelarse el --  
sindicato en caso de disolución y por dejar de tener los requisi --  
tos legales, por la extensa e imprecisa de esta última disposición,  
la misma puede comprender diversas causas de disolución, la que --  
puede comprender tanto el objeto mismo del sindicato, como a sus --  
finalidades, a su forma y a los sujetos del mismo.

En cuanto a la vía para llevarla a cabo, es exclusivamen --  
te la vía jurisdiccional lo procedente, es decir, la demandada ante  
la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin que pueda en ningún caso --  
producirse la cancelación de un sindicato por la vía administrativa.

Debe recalcar que para el registro del sindicato, es --  
procedente la vía administrativa y en cambio, para su cancelación -  
es indispensable el juicio arbitral ante la Junta de Conciliación y  
Arbitraje correspondiente, con lo que se trata de garantizar los --  
derechos adquiridos por los miembros del sindicato, que podrán alegar y proponer las pruebas que estimen convenientes en la etapa que para esos efectos establece el juicio jurisdiccional.

Por lo que concluimos que si bien es cierto que para el -  
registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento mera --  
mente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante  
las autoridades competentes del trabajo, de los requisitos que la -  
Ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo --  
es que una vez registrado un sindicato, gozando por tanto, de

personalidad jurídica, para proceder a la cancelación de su registro no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en ese caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente, -- que se iniciará con la demanda, la que debe ser legalmente notificada al sindicato demandado, para que éste pueda oponer las excepciones que juzgue pertinentes y aportar, en iguales condiciones que su contraparte, las pruebas de que ambas dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta y las excepciones opuestas, -- concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada.

Para mayor abundamiento sobre el tema de cancelación del registro de los sindicatos a continuación transcribiremos algunas -- Tesis jurisprudenciales que esclarecen más el punto que tratamos de explicar.

Sindicato, cancelación del registro de los, por ya no contar con el número mínimo de socios que fija la ley. Si lo se, demanda es la cancelación del registro de un sindicato por haber dejado -- éste de tener el número de socios mínimo que fija la Ley, es intrascendente que la Junta no entre a considerar si el sindicato se formó o no con trabajadores pertenecientes a la empresa o con los que habían dejado de serlo, porque no se está demandando la nulidad de la-

inscripción, caso en el que si procedería el estudio de si las -- personas que constituyeron la organización eran o no trabajadores de la misma empresa.

Amparo directo 5667/1971. Rodolfo Sánchez y Compañía, -- S.A. de R. L. Abril 24 de 1972. Unanimidad de 4 vales. Ponente: -- Ministra María Cristina Salmorán de Tamayo, Cuarta Sala, Séptima - Epoca, Vol. 40: Quinta parte, pág. 79.

Sindicatos, cancelación del registro de los, improcedentes por falta de celebración del contrato colectivo. Las circunstancias de que los miembros de un sindicato presten sus servicios en forma temporal o eventual, no altera la naturaleza del organismo obrero, ni tiene el carácter de causa justificada para la cancelación de su registro, ni tampoco la falta de celebración de un -- contrato colectivo de trabajo implica que se desconozca el derecho de asociación a que se refiere la fracción XXVI del artículo 123 - Constitucional y, menos aún, que deba procederse a la cancelación de su registro, por ese motivo, siendo de agregar que no pueden subordinarse la subsistencia de un organismo sindical al requisito de la existencia de un pacto colectivo, entre las que integran la agrupación y el patrón o patrones, dado que estos no tienen obligación de celebrar la contratación colectiva si no la sol cita el sindicato, como se desprende de lo establecido por el -- artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

sindical. Considera que los sindicatos gozan de personalidad jurídica para todos los efectos propios conforme al derecho del trabajo, pero siempre y cuando, hayan obtenido su registro o bien lo -- hayan solicitado y por cualquier causa no hubiesen sido registra -- dos, proclama que su teoría integral impulsa el derecho de asociación profesional, sin embargo, no vea la forma en que lo impulsen, sino que al contrario, lo paraliza; primero al otorgar efectos -- al registro sindical ya que han desaparecido de la Legislación Laboral", (9) Y segundo, al exigir que se registren o al menos, -- que busquen su registro, pues sin este requisito, a su juicio, no gozarían de esta "rigurosa personalidad jurídica", aunque si de -- una personalidad "social característica".

El Licenciado Eusebio Ramos Martínez manifiesta, que el Estado y el Derecho están obligados a respetar la existencia de la Asociación Profesional y aclara que tal existencia no puede ser, -- sino existencia jurídica de la Asociación Profesional, no obstante que considera que el registro en última instancia, es el simple reconocimiento que hace el Estado de una asociación que funciona -- al amparo de la Constitución, después afirma que aquella está -- obligada a someterse a los mandamientos legales, pues la misma no es soberana, ni esto por encima del orden jurídico y concluye que la Asociación Profesional tiene derecho a ser reconocida por el -- Estado y el Orden Jurídico, que precisa este reconocimiento y, -- consecuentemente el registro indispensable para que adquiriera vida -- jurídica, pues dice, que no es lo mismo existir de hecho que tener

(9) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 354 y 355.

existencia jurídica. (10) El autor llega a una conclusión de que no puede encontrar su fundamento en nuestra legislación, pues de la misma manera no puede concluirse que el registro sindical sea indispensable para que los sindicatos adquieran vida jurídica, la que -- adquieran desde el momento de su legal constitución.

Miguel Bermudez Cisneros sostiene. " Que personas morales tienen vida desde el momento que haya acuerdo de voluntades para un fin concreto; pero que el Estado con su autorización, es quien legalizó, con retroactividad a su Constitución, la existencia de dichas personas morales; por lo que se consideran que siendo el sindicato una demostración del ejercicio de la libertad de asociación, debe tener existencia con la voluntad coherente de sus miembros, pero -- tomando en cuenta que la ley exige el registro con la finalidad de que obtengan el reconocimiento de personalidad jurídica, de lo cual concluye que en nuestro derecho laboral se hace necesario tal registro". (11)

El autor también considera a nuestro juicio, erróneamente, que el registro sindical tiene un efecto por el que se le atribuye la personalidad jurídica a las Asociaciones Profesionales.

- 
- (10) "La Personalidad Jurídica de los Sindicatos y el Estado", en - Revista de la Facultad de Jurisprudencia, Año I, abril-junio - 1980, Toluca, México, pag. 47.
- (11) Bermudez Cisneros Miguel. Las obligaciones en el Derecho del - Trabajo, pág. 149.

Pero considero que esto es así porque en la práctica se ha pretendido dar efectos al registro sindical que en realidad no le corresponde de acuerdo con la ley, pues que este otorga la personalidad jurídica al Sindicato legalmente constituido, y esa legal constitución sólo se refiere al número de miembros, a sus fines, al otorgamiento de su Acta Constitutiva y de sus estatutos, pero nunca al registro sindical.

El Licenciado Jaime A. Ortega Aguilar, sostiene " que los sindicatos son un factor real de poder, y que si la Constitución Política es la combinación normativa de los factores reales de poder, entonces al consagrarse en nuestra Ley Suprema el derecho a los trabajadores o patrones a constituir sindicatos, debe interpretarse como una obligación de parte del Estado y del derecho para tener que reconocer a las Asociaciones Profesionales, pues estas son realidades innegables y factores reales de poder.- Agrega que en los sindicatos, como en toda persona jurídica, existen dos elementos; uno material y uno formal, aquél se integra por el sustrato que se personifica y que se constituye por una agrupación de trabajadores que persigue una finalidad común. Dice que el aspecto formal se le ha confundido y hecho consistir en un acto del que debe depender el surgimiento de un nuevo ente, y considera que el elemento formal debe interpretarse como una relación imprescindible de una poderosa relación social que se impone al Estado y al Derecho, entrando en contacto con ellas, mediante el acto de registro, constituyendo este un medio para autenticar

la existencia legal de la asociación profesional". (13)

Hago mfa la crítica de Nestor de Buen, en el sentido de - que este autor pone el acento de su explicación, fundamentalmente, en el problema social y deja a un lado la explicación técnica jurídica de las consecuencias que la ley atribuye al registro y sus -- efectos sobre la capacidad jurídica sindical.

El maestro De la Cueva "considera que nuestro sistema -- es igual al sistema francés, en el cual, el depósito de estatutos - tiene una función puramente publicitaria y que en tal virtud, el sindicato existe desde el momento en que la Asamblea de trabajadores o de patrones decide su nacimiento; sin embargo, exige que se obtenga el registro, pues la creación de la personalidad jurídica-sindical reviste una gran importancia, la cual, es necesario se - haga pública, y así estima que sus efectos son "...crear la presunción juris-tantum de que el sindicato es una persona jurídica por la que puede acudir a cualquier autoridad a defender sus derechos-colectivos y los que le correspondan en las relaciones de derecho-privado, así como representar a sus miembros en el ejercicio de -- los derechos laborales; al tener que representar el Acta de la -- Sesión en que se eligió la Mesa Directiva, hace que esta quede -- facultada para representar a la Institución ante todas las autoridades y en las relaciones con sus patrones"

---

(13) Ortega Aguilar A. Jaime. Personalidad y capacidad jurídica de las Asociaciones Profesionales, pág. 33.

Para el Doctor de Buen "la personalidad constituye una - condición sine qua non para participar como sujeto en el mundo -- de las relaciones jurídicas. Es un concepto unitario, imprescindi ble que no puede ser medido. Es un ser o no ser, y no cabe deter minar su alcance. Pero toda personalidad supone un mínimo de capa cidad de goce, atribuye una aptitud para ser titular de obliga ciones y de derechos; todo ente con capacidad de goce es, al mis mo tiempo, capaz de ejercer por sí mismo algunos derechos. La -- capacidad de ejercicio es definida en cuanto a sus alcances, la - de las personas morales, al quedar formalizado su nacimiento; se produce en plenitud la capacidad de ejercicio. Dice que el derecho- laboral mexicano, y que en esto juega más la práctica de los orga nismos administrativos que la propia letra de la ley, la falta de registro se traduce en una incapacidad de obrar, de manera que no se dará trámite a gestión alguna de un sindicato no registrado; - le estarán, sin duda, vedados los caminos de la contratación y de la huelga. Pero afirmó que no se trata de un fenómeno de inexis tencia de la capacidad moral, pues el Sindicato habrá nacido y -- con su nacimiento tendrá la capacidad de goce necesario para exi gir su registro, por lo cual, la legitimación para obrar (en un - juicio de amparo en contra de una resolución que negar el regis tro), corresponderá al propio sindicato y no en lo particular a - sus socios. No podría entenderse ésta si no se hubiera previamen te admitido que el sindicato nació desde el acto constitutivo, sin necesidad del registro. Por lo cual, el autor considera que el -- problema se desplaza hacia la capacidad, la cual queda condiciona



da para su plenitud, a que el Estado, mediante el registro, certifica que aquella organización no cumplidas las condiciones legales; entre tanto, se suspenden los efectos de la plena capacidad de goce y de ejercicio, y el registro se convierte así, en una condición suspensiva respecto de la plena capacidad, pero no de la personalidad.

El autor concluye, definiendo al registro como una condición suspensiva de la plena capacidad" (15)

No coincido con esta exposición, en virtud de que ninguna disposición de la ley establece la suspensión de la capacidad del sindicato en tanto se otorga su registro, sino que al contrario, la ley otorga plena capacidad de que se haya constituido legalmente; me sorprende, además, que el maestro De Buen, reconozca mayor valor a la práctica arbitraria de la autoridad registral, que a la letra de la ley, fuente de la que emanan las limitadas facultades de aquella, fundamento último de su actuación, ya que vivimos en un Estado de Derecho, en donde no pueden, las prácticas administrativas lograr ese efecto derogatorio o abrogatorio que el autor les atribuye; tampoco estoy de acuerdo cuando señala que al sindicato no registrado le están vedados los caminos de la contratación colectiva y de la huelga, pues no obstante que la titularidad de un

---

(15) Cabazos Baltazar, El derecho laboral en Iberoamérica (Estudio comparativo de las Legislaciones Mexicana y Panameña), pág. 596 y 597.

contrato colectivo de trabajo, sólo puede recaer en un sindicato, - la ley no exige que se trate de un sindicato registrado y respecto que la huelga, si a la coalición se le reconoce el derecho de ejercerla, con mayor razón a un sindicato, aún cuando no se encuentre plasmado en la Ley, aún en el caso de admitir la tesis del -- Doctor De Buen, el Sindicato sería en este caso tratado como coalición.

Por otra parte en la ley, editada por el maestro Trueba - Urbina, nos advierte que tanto los sindicatos registrados por las autoridades conforme a la ley, así como aquellos que por cualquier circunstancia no hubieren sido registrados por las autoridades -- encargadas de esta actividad administrativa laboral, dentro de los términos que al efecto se le señale, gozarán de personalidad jurídica para todos los efectos que sean procedentes conforme a nuestro derecho del trabajo. La teoría integral del maestro Trueba -- impulsa el Derecho de Asociación Profesional, para el efecto de -- que el trabajador en su beneficio, se integren en el Sindicato, -- y el Sindicato, a su vez, se integre en el Estado de Derecho Social, comprendido en nuestra Constitución Social, que es distinta al Estado Político o Burgués, que estructura la constitución política.

Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, - los sindicatos de los trabajadores tienen una personalidad social característica que nos distingue de cualquier otro tipo de organización.

El maestro Mario de la Cueva expresa que el sindicato -- o Asociación Profesional es un fenómeno necesario en la vida -- actual y que su realidad social es indiscutible. Su historia demuestra que se ha impuesto al derecho y al Estado. Estos tres -- datos: necesidad, realidad social y el haberse impuesto al derecho y al Estado; demuestran en el concepto del ameritado maestro en su obra, tantas veces citado; que la naturaleza de la personalidad jurídica en el terreno de la polémica; tienen razón los -- que afirman que las realidades sociales, cuando constituyen unidades con fines propios, tienen como comunidades humanas, el -- mismo derecho que los hombre a ser reconocidos como sujetos del orden jurídico. La personalidad jurídica no es una conceción que el Estado pueda otorgar o negar, sino que se impone al derecho; -- el orden jurídico individualista pudo afirmar la doctrina de la ficción, pero no puede hacerlo el derecho actual, porque las normas jurídicas tienen como soporte la vida social y esta es: -- hombre y comunidades humanas con fines específicos. Por otra -- parte, la asociación profesional puede jactarse de haber sido la que implantó esta tesis; cuando la asociación en general estaba sancionada en el código penal, se dictó en el año de 1884, la -- Ley de Sindicatos Profesionales en Francia.

El Derecho Mexicano reconoce estos puntos de vista; en efecto, la existencia de la asociación profesional está asegurada en el artículo 123 de la Constitución partiendo de las doctrinas de derecho público; y de la teoría de las constituciones --

rígidas; se llega a la conclusión de que la existencia de la -- Asociación Profesional está garantizada contra el Estado y contra la Legislación Ordinaria o bien, la existencia de la Asociación -- Profesional está por encima del Estado y del Derecho común, o -- todavía, la vida de la Asociación Profesional forma parte del -- orden jurídico fundamental. El derecho y el Estado están obliga -- dos a respetar la existencia de la Asociación Profesional, pero -- esta existencia no puede ser sino jurídica de la Asociación Profe -- sional, es un dato de nuestro derecho constitucional, esto es, -- un dato de la norma jurídica; que tiene como misión regular las -- presencias de la vida político-social de la comunidad; nuestro -- derecho del trabajo forma parte de la estructura jurídico-políti -- ca de la nación mexicana.

A la luz de estas ideas se explica mejor en el artículo- 366 de la Ley, según el cual, satisfechos los requisitos esencia -- les para la existencia de un sindicato, ninguna autoridad puede -- negar su registro; el registro sirve para dar autenticidad a la -- existencia de la Asociación Profesional; pero no es creador de la personalidad jurídica, porque esta se encuentra fundada en la -- propia Constitución, y menos es creador de la existencia del mis -- mo sindicato, porque este es una realidad social. La Asociación -- Profesional existe en la vida social, y ha sido reconocida por -- la Constitución como portadora de los intereses colectivos; luego, no podría el Estado y su derecho desconocerla, porque violarían -- la Constitución. Cuando la Asociación Profesional reúne los --

requisitos de fondo y de forma, que suponen su existencia, el --  
Estado está obligado a reconocerla, y ninguna autoridad puede --  
negarse a registrarla. El registro, en última instancia, es el --  
simple reconocimiento que hace el Estado de una Asociación que --  
funciona al amparo de la Constitución.

La Asociación Profesional está obligada a someterse a --  
los mandamientos legales, por lo que se refiere a sus requisitos-  
de fondo, de forma y de persona. Porque la Asociación Profesional  
no es soberana, ni está por encima del orden jurídico. El Estado-  
y el derecho no pueden desconocerla; esto es, y como decimos, --  
es preciso que reúna los requisitos señalados en la fracción XVI,  
artículo 123 de la Constitución Federal. Tampoco hay que olvidar-  
que a la ley ordinaria corresponde reglamentar los preceptos cons-  
titucionales, y señalar su alcance. De todo lo cual se desprende-  
que la Asociación Profesional tiene derecho a ser reconocida por-  
el Estado y el orden jurídico, precisa de este reconocimiento y,-  
consecuentemente, el registro es indispensable para que adquiera-  
vida jurídica, pues no es lo mismo existir de hecho que tener --  
existencia jurídica.

Efectos de la personalidad jurídica de la asociación --  
profesional. La personalidad jurídica de la Asociación Profesio -  
nal produce como efectos inmediatos: la unidad del grupo que --  
podrá actuar como tal, unidad en el comercio social y jurídico, -  
constituyendo la misma nueva sujeta de derechos y obligaciones. -

Por otra parte, la personalidad jurídica, pero actúa en dos campos; el derecho privado y el derecho del trabajo, además de la participación que puede tener en los derechos públicos subjetivos. Le ocurre algo semejante, de lo que acontece al Estado que vive en el terreno del derecho público, pero que incursiona en el derecho privado.

A nosotros lo que nos interesa, desde luego, es ver estos dos efectos de la personalidad jurídica de la Asociación Profesional, en el campo del derecho del trabajo.

Para fijar la naturaleza de la personalidad jurídica, en materia del trabajo de la Asociación Profesional, es más interesante la facultad de la misma para vigilar el cumplimiento del contrato colectivo. Los sindicatos no se limitan a celebrarla, en cuyo caso, serían simples representantes de los trabajadores, pues son garantías de su cumplimiento ante los propios trabajadores, y es así; porque la Asociación Profesional es titular de los intereses y derechos colectivo; por eso se dice que los Sindicatos son los titulares de los derechos colectivos, valga la redundancia.

A mayor abundamiento existen algunas tesis jurisprudenciales que nos hablan de la personalidad de los Sindicatos en juicio. Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, Asociaciones Profesionales

nales, etc. Incuestionablemente inviste a esa corporación de - personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus -- coaligados, por medio de los órganos de su representación.

Tesis de jurisprudencia, apéndice 1917-1965, quinta -- parte, Cuarta Sala, Letra P 266.

Ejecutoria. Sindicatos, personalidad jurídica. Carecen de ella las secciones. Las Leyes Civiles y las Laborales reconocen entre otros casos, la existencia de los Sindicatos como personas morales, con personalidad propia y distinta de la que tienen las personas físicas que las forman, pero no así la de las secciones o divisiones que para su mejor funcionamiento interno se establezcan en los Estatutos de las propias organizaciones, - razón por la cual dichas secciones no pueden acudir a juicio-pos sí mismas (Letra D-2962/58, Sección Sindical Número 6 del - Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria del café y similares del Estado de Chiapas, 17 de julio de 1959).

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El derecho de formar un sindicato es un derecho natural, que radica en el individuo humano en su carácter de ser político y social.

La naturaleza de las cosas impone al hombre tal agrupamiento y no hay razón para diferenciarlo del Derecho General de Asociación que en todo tiempo ha sido considerado por nuestra legislación como un derecho natural del individuo, sistemáticamente consagrado dentro del capítulo de las garantías individuales de nuestra constitución política.

**SEGUNDA:** El Estado no está facultado para negar un derecho que impone la naturaleza al individuo.

No puede tampoco violar la autonomía de las asociaciones profesionales; pero sí está obligado, dentro del respeto a las mismas, a crear un estatuto de derecho positivo que permita a las asociaciones profesionales, vivir y desenvolverse, pues aunque antes se ha afirmado que El Derecho de Asociación Profesional brota de un fenómeno natural de agrupamiento humano, sin embargo, realizándose dicho fenómeno dentro del conglomerado total del grupo social, es necesario que el Estado lo reconsidere como un acto jurídico u fin de normar y proteger los derechos, tanto de los individuos que integran el grupo profesional, como también de las --



relaciones de éstos con todo el resto de individuos y entidades sociales que no forman parte de los agrupamientos sindicales.

**TERCERA:** Nuestra legislación laboral vigente protege, en sus lineamientos generales, el ejercicio del derecho de asociación profesional.

La Constitución lo consagra como un derecho inviolable y el espíritu del Constituyente de Querétaro fue claro y preciso en el sentido de reconocer a este derecho natural y lo consignó como algo inusitado en esa época, dentro de la Carta Magna.

**CUARTA:** El término Sindicalización es la facultad de los trabajadores y de empresarios de asociarse en defensa de sus intereses; en tanto que la palabra "sindicato" se empleará para las diversas formas concretas de sindicalización.

**QUINTA:** El Artículo 123 de la Constitución de 1917 otorgó a los trabajadores en su fracción XVI el derecho a la libre sindicalización, sin marcar alguna limitante o excepción al mismo, y basado en el derecho del trabajador de ingresar o separarse del sindicato en el momento en que el mismo lo considera oportuno. De esta fracción se desprende el Derecho a la Libre Sindicalización contenido en el Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA: El concepto de sindicato es la legislación vigente, responde a la modalidad actual que ha adoptado la agrupación de trabajadores que se asocian con el -- fin de proteger sus intereses.

DECIMA PRIMERA:

Las formas de sindicación en la Legislación Mexicana, adopta el sistema de organización plurisindical, es decir, que es un Sindicalismo en el cual se contemplan varios tipos de organizaciones sindicales -- perfectamente definidos y jerarquizadas por la actual legislación laboral; o sea, que en ese aspecto la organización de los sindicatos en México, responde a un sistema avanzado y moderno.

DECIMA SEGUNDA:

El registro sindical no es un acta constitutiva de la personalidad jurídica del sindicato, sino que -- su naturaleza es meramente declarativa.

DECIMA TERCERA:

El sindicato nace a la vida jurídica desde el momento en que sus integrantes, con el número legal -- necesario, acuerdan su constitución celebrando su asamblea constitutiva y aprobando sus estatutos.

**DECIMA CUARTA:**

La legitimidad de los sindicatos, es un acto administrativo a través del cual la autoridad registral -- toma conocimiento del aviso que previamente se le ha dado, de que se ha constituido un sindicato, cuáles son sus atribuciones. Para tal efecto, la autoridad registral acuerda que se expida un oficio en el que conste tal hecho, indicando bajo qué número asentó los datos que se le proporcionaron.

**DECIMA QUINTA:**

En nuestro país y en cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo vigente, sólo las asociaciones profesionales debidamente registradas se consideran legalmente constituidas, gozan de personalidad jurídica y -- tienen capacidad en derecho, en consecuencia la legitimidad jurídica de los sindicatos se encuentra condicionada por la facultad del órgano registral de -- otorgar o negar el respectivo registro sindical.

**DECIMA SEXTA:**

El ejercicio del derecho de asociación profesional -- ha adolecido de fallas considerables y en realidad -- ha venido a favorecer a sectores muy reducidos del -- proletariado mexicano; no obstante, a pesar de las -- diferencias propias de un sindicalismo joven y falto de experiencia, mucho se ha logrado al suscitar, --

entre el elemento trabajador, el sentido de superación en su vida social, a la vez que su posición -- frente al patrón se encuentra respaldado por el sin- dicato.

Las críticas acerbas en contra del sindicalismo -- van encaminadas a resaltar los graves defectos de -- que adolece, pero las faltas de los hombres no -- deben valorarse como causas aniquiladoras de un -- principio que radica en la naturaleza humana. Si -- hasta ahora no se ha logrado consolidar al sindica- lismo mexicano y dar los frutos apetecidos, debemos esperar que el tiempo, la experiencia y la cultura -- de nuestras clases trabajadoras superen esta crisis, -- por demás explicable en nuestro medio histórico, -- desapareciendo, en gran parte, las finalidades torcidas, la demagogia disolvente y el pupilaje de -- orientadores interesados.

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

- ALONSO García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. edición, Editorial Ariel, Barcelona 1973.
- BARAJAS Montes de Oca Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1975.
- BARREL Navarro D" Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial - del Derecho Mexicano del Trabajo 1ra. edición, -- Editorial Pac, México 1989.
- BREÑA Garduño Francisco y CABAZOS Flores Baltazar, Nueva Ley -- Federal, Tomo I, Confederación Patronal de la Repú - blica Mexicana, México 1970.
- BREÑA Garduño Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada y Con - cordada, 2da. edición, Editorial Harla, México 1988.
- CABANELLAS De Torre Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, -- 2a. edición, Editorial Heliástica S.R.L., Buenos -- Aires 1982.
- Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires 1959.
  - Derecho Normativo Laboral, Bibliográficas, OMEBA - Buenos Aires 1966.
- CALDELA Rodríguez Rafael, Derecho del Trabajo, Tipografía La -- Nación, Caracas 1939.
- CAVAZOS Flores Baltazar, Derecho Laboral en Iberoamérica, Edit - orial Trillas, S.A., México 1984.
- 35 lecciones de Derecho Laboral, 4a. edición, Edi - torial Trillas, S.A. México 1985.
- CASTORENA Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6a. edición, México - 1984.

CIVERA Marín, El Sindicalismo Origen y Doctrina, Editorial Uteha.

CLIMENT Beltrán Juan B. La Ley Federal del Trabajo, 3ra. edición  
Editorial Esfinge, México 1987.

DE BUEN Lozano Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sin-  
dicatos, Ed. Porrúa, S.A., México 1983.

- Derecho del Trabajo, 4a. edición, Editorial Po --  
rrúa, S.A., México 1983.

- Sindicato, Democracia y Crisi, Editorial Porrúa,-  
S.A., México 1985.

- El Sindicalismo Universitario y otros temas labo-  
rales, Editorial Porrúa, S.A., México 1982.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, 1ra. edición, -  
Editorial Porrúa, S.A., México 1979, Tomo II.

GARCIA Alonso Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. edición.  
Editorial Ariel, Barcelona 1973.

KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, --  
Ediciones De Palma, Buenos Aires 1962.

MUNOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.  
México 1983.

TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría Inte --  
gral) 5a., edición, Editorial Porrúa, México 1980.

VAZQUEZ Vialard Antonio, El Sindicato en el Derecho Argentino,-  
Editorial Asia, Buenos Aires 1981.