

19  
215



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**"PROBLEMATICA DEL REGISTRO DE LAS  
ORGANIZACIONES SINDICALES DE  
COMPETENCIA FEDERAL"**

**T E S I S**

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

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

**SERGIO DEL ANGEL ORTEGA**



**SANTA CRUZ ACATLAN ESTADO DE MEXICO**





Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A "QUILI", mi madre, a quien le debo  
todo en la vida, con la promesa de -  
seguir adelante.

A el "DON", Tiburcio del Angel Ramirez +  
quien me legó la facilidad de estudiar y  
ser alguien en la vida.

A mis hermanos, quienes me apoyaron  
y me apoyan en cualquier momento --  
Gerardo, Paula, Carmen, Luz Marfa,-  
Juan José, Tomás, Laura, Lilia, Mar  
garita y con especial cariño a mi -  
ahijado Sergio Rodrigo.

**A mis amigos y compañeros de trabajo:**

**Lic. Ana María Téllez Enríquez.**

**Lic. María Elena Rivera López.**

**Lic. José Jesús Carreón.**

**José Silvestre Félix Araiza.**

**Lucino Robredo Rosas.**

Quienes independientemente de ser compañeros de trabajo con el sentido de -  
amistad me brindaron su ayuda para la-  
realización de este trabajo.

Con respeto y eterno agradecimiento al  
Licenciado Víctor Manuel Morales Roque,  
a quien le debo mi desarrollo profesio-  
nal, y algo más.

En especial al Lic. Juan Manuel Valdez  
Rodríguez, a quien más que mi amigo lo  
considero mi hermano.

**A mi Director de Tesis Lic. José Antonio  
Valera Patiño, quien con su experiencia-  
y conocimiento dirigió la presente.**

A ellas, Vicky y Rocio con cariño y admiración por haber elaborado con paciencia sagrada este trabajo.

**Y a todos aquellos que lean esta Tesis  
recordando juntos que:**

**"Solo con el corazón se puede ver  
bien, lo esencial es invisible-  
para los ojos".**

**PROBLEMATICA DEL REGISTRO DE LAS ORGANIZACIONES  
SINDICALES DE COMPETENCIA FEDERAL.**

<b>I N T R O D U C C I O N .</b>	<b>PAGINA</b>
<b>CAPITULO I.</b>	
<b>GENERALIDADES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.</b>	
1.1. DEFINICION DE SINDICATO.	1
1.2. CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS.	7
1.3. ESTRUCTURA INTERNA DE LOS SINDICATOS.	13
<b>CAPITULO II.</b>	
<b>COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES - DEL TRABAJO EN MATERIA DE REGISTRO.</b>	
2.1. LA COMPETENCIA.	15
2.2. RAMAS INDUSTRIALES Y EMPRESAS DE JURIS DICCION FEDERAL.	35
2.3. MARCO JURIDICO DE LA SECRETARIA DEL - TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.	37
<b>CAPITULO III</b>	
<b>REGISTRO SYNDICAL.</b>	
3.1. REQUISITOS LEGALES PARA LA CONSTITU--- CION Y REGISTRO DE UN SINDICATO.	42
3.1.1. PRIMERA ETAPA, DE LAS GESTIONES PRE- PARATORIAS.	43
3.1.2. CAPACIDAD PARA FORMAR PARTE DE UN -- SINDICATO.	46
3.1.3. SEGUNDA ETAPA CONSTITUTIVA.	48
3.2. CRITERIOS APLICABLES POR LA DIRECCION- GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES ~ PARA EL OTORGAMIENTO DE REGISTRO Y RE- CONOCIMIENTOS.	92
3.3. EL REGISTRO AUTOMATICO.	101
<b>CAPITULO IV.</b>	
<b>CAPACIDAD Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.</b>	
4.1. REPRESENTACION LEGAL.	105
4.2. OBLIGACIONES DEL SINDICATO.	117
4.3. DISOLUCION DEL SINDICATO.	120
4.4. CANCELACION DEL REGISTRO.	125

**CONCLUSIONES.**

**135**

**BIBLIOGRAFIA.**

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

El presente estudio, pretende la exposición de un análisis de la naturaleza y problemática de las organizaciones sindicales en México, específicamente en lo que se refiere a su registro en el ámbito federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones.

El Derecho a la Asociación y la Libertad de Sindicación aplicados en su aspecto más estricto; la estructura interna de las organizaciones sindicales; su constitución práctica en el derecho positivo mexicano; su actividad y la naturaleza de las partes esenciales que involucra para el ejercicio de la libertad sindical, constituyen los elementos de juicio y análisis que tradicionalmente los tratadistas plantean, pero es importante hacer hincapié sobre la problemática que para una organización sindical, una vez constituida, representa su registro.

Por tal motivo es necesario exponer un análisis de dicha problemática haciendo un estudio concreto de los criterios que la autoridad registradora sustenta para el otorgamiento del registro aludido, tomando como base lo previsto por nuestra Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo así como el Reglamento Interior de dicha autoridad, agregando a esto la realidad social y económica que actualmente atraviesa el país.

En ese orden de ideas, se persigue la aportación de elementos bastos-

relacionados en cuanto a la naturaleza y problemática de los distintos niveles de integración de las organizaciones sindicales así como de su registro, con lo que se justifica fehacientemente la armonía entre las agrupaciones y el estado, representado por las autoridades correspondientes.

## C A P I T U L O I

### GENERALIDADES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

#### 1.1.- DEFINICION DEL SINDICATO.

La Historia del sindicalismo en México, ha estado siempre ligada al sistema económico-político en que vivimos así vamos como desde sus inicios, los trabajadores han luchado por conseguir mejores condiciones de trabajo y por consiguiente de vida, lucha plasmada en el contenido del artículo 123 Constitucional, que desde 1917 rige el destino de la clase trabajadora en nuestro país.

Podemos señalar que el Derecho Mexicano reconoce la existencia de los trabajadores asalariados y de los patrones como consecuencia la Ley reglamentaria del precepto constitucional invocado, otorga ciertas concesiones que se denominan conquistas de la clase obrera, pero al mismo tiempo que otorga derechos señala los medios para hacerlos valer, condicionando con esto lo establecido en forma general por la Constitución, que si bien es cierto, es la Ley fundamental de nuestro sistema jurídico también lo es, que sostiene una posición no siempre acorde frente a la realidad nacional.

Tomando como base lo anterior, es importante que analicemos dentro del marco jurídico los mecanismos y fundamentación creados por el estado para aplicar la Ley dentro de la realidad social.

Es importante que estudiemos desde sus inicios la evolución que el - derecho a formar sindicatos ha tenido y para ello en principio tomaremos- en cuenta que la palabra SINDICATO en su connotación etimológica signifi- ca en su derivación del griego "SUNDIKE" que se traduce en "JUSTICIA COMU- NITARIA", es decir "IDEA DE ADMINISTRACION Y ATENCION A LA COMUNIDAD".

"LA PALABRA SINDICAL, es utilizada por primera vez en una federación parisiense denominada "CHAMBRE SYNDICALES DU BATTMET DE LA SAINTE CHAPEL- LE". (1)

Así pues el termino SINDICALISMO, es importante porque refleja una -- institución de defensa de grupos sociales.

NESTOR DE BUEN LOZANO, en su obra Derecho del Trabajo, señala que: - "puede encontrarse una definición diferente, según el orador de autonomía o dependencia que se le reconozca, frente al estado o respecto de la cla- se opuesta". (2)

En principio la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 232 - dió este concepto de Sindicato. "Es la Asociación de Trabajadores o Patro- nes de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, ----

(1) Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical Corporativo, la. Edición, Editó- rial Atalaya, Buenos Aires 1946, Página 386.

(2) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1985, Página 625.

oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio mejoramiento y de defensa de sus intereses comunes". (3).

Cabe aclarar que cuando la Ley se refería a profesiones similares, - hacia alusión a oficios semejantes; en tanto que cuando se refería a espe-cialidades conexas, se trataba de actividades diversas que se cumplimen--taban entre sí para la elaboración de un producto o la realización de un mismo objetivo.

La Legislación laboral actual en su artículo 356, señala "Sindicato - es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Esta disposición tiene como un antecedente en el texto de la frac--ción XVI del artículo 123 Constitucional, el cual sin definir al Sindicato estableció la libertad de asociación profesional, lo que se transcribe a continuación en su parte relativa.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL: "Toda persona tiene derecho al trabajo-digno socialmente útil, al efecto, se promoveran la cración de empleos y-la organización para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes debe rá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regiran:

(3) Diccionario Jurídico Mexicano Tomo I, instituto de investigaciones-nes jurídicas UNAM, México 1982 página 220.

A).- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...

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

Como es bien sabido, el espíritu de este artículo revela una unión-- revolucionaria de redención del trabajador tanto del talle como del campo, la constitución de 1917 es la primera que reconoce el derecho de asociación profesional en México, pues en las constituciones anteriores no previeron ningún precepto que reconociera de manera categórica este derecho. Así pues, la de 1917 marca el inicio de la época en la cual se reconoce la existencia legal de las asociaciones profesionales en nuestro país.

En la fracción XVI de dicho artículo ya transcrita finalmente, se encuentra consagrado este derecho. Sin embargo con ello no se requiere decir que antes del año de 1917 no hubiera existido en nuestro país asociaciones profesionales de trabajadores, como la "Unión de Trabajadores Libres" la que fue constituida en los estados de Veracruz y Puebla, marcando esta Unión el punto de partida en las organizaciones obreras del país-- que de una manera definitiva se constituyeron para la defensa de sus intereses de clase.

Como consecuencia de haber reconocido nuestra carta magna el Derecho

de Asociación, el Código Civil vigente tuvo la imperiosa necesidad de reconocer igualmente a los sindicatos ya que en su artículo 25 expone que:—"Son personas morales....fracción IV; los Sindicatos, las Asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal. (4).

Dicho ordenamiento reconoce igualmente el derecho de asociación y -- otorga el carácter de personas morales a los sindicatos, para que, por medio de este reconocimiento que el estado hace a su favor, puedan gozar de todos sus derechos que las leyes conceden, así como para poder ejecutar -- los actos necesarios, a fin de realizar los objetivos para los que fueron creados, llámese sindicatos, asociaciones o personas morales en general.

Así pues, catalogando nuestras leyes al Sindicato entre las personas morales, como tales, se encuentra sujeto a todos los derechos y obligaciones que las mismas concedan, debiendo regirse por estas reglas de derecho así como por sus escrituras constitutivas y en el caso particular por sus estatutos. El Sindicato como persona moral, puede ejecutar toda clase de actos jurídicos siempre que estos esten encaminados al objeto para el que fue creado; al tratar el objeto de los mismos, vimos que el estado reconoce que el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores, de esa forma todos los actos ejecutados por los sindicatos, deberán estar estrechamente relacionados con esos fines; pues cualquiera otra clase de actos que los sindicatos ejecuten pierden el carácter primordial de sindicato ó asociación profesional.

(4) Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. Pág. 220.

Como consecuencia del reconocimiento como persona moral en favor del sindicato, éste, por razón natural adquiere obligaciones que cumplir por parte de la asociación, y es civilmente responsable, de acuerdo a lo previsto por el artículo 27 del Código Civil que dice: "Las personas morales obran y se obligan por medio de los organismos que las representan, sea por disposición de la Ley, o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y sus estatutos". Por ello el sindicato esta civilmente considerado como responsable de los actos ejecutados por sus órganos representativos debiéndose regir igualmente por lo que disponga su estatuto.

Retomando las ideas y para concluir señalaremos la definición que propone Néstor de Buen Lozano para el término sindicato, y que es la siguiente: "Es la persona social libremente constituida por trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses de clase." (5).

Lo anterior se explica ya que en nuestro sistema jurídico existe libertad para constituirse, en base a lo dispuesto por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Ahora bien, de la propia redacción tanto del artículo 357 como el 358 del citado ordenamiento legal, se desprende que la libertad sindical se di

(5) Néstor de Buen Lozano, ob. cit. página 695.

vide en tres partes a saber:

- a).- Libertad de formar o de ingresar aun sindicato.
- b).- Libertad de permanecer al margen de la sindicación, y
- c).- Libertad para separarse del sindicato al que se hubiere unido.

## 1.2. CLASIFICACION LEGAL DE SINDICATOS.

Las organizaciones sindicales consideradas desde el punto de vista de las relaciones que deben existir entre sus componentes, por razón de profesión, oficio o especialidad, pueden ser delineadas adecuadamente por los - diversos caracteres que presentan, originada con ella el surgimiento de di versas formas de sindicación.

Cabe señalar que la sindicación puede ser única o plural, por lo que cuando en una región, empresa o industria no puede formarse sino un solo-sindicato, se denomina única por el contrario, se llamará sindicación plural a la posibilidad de formar varios sindicatos en el ámbito especial ya-citado, quedando sujetos a los requisitos previstos por la Ley como lo es-este país así como Inglaterra y Francia por citar algunos.

En ese orden de ideas y para el efecto de comprender la clasificación legal de los sindicatos en nuestro sistema jurídico, es importante aclarar sobre lo que la Ley señala como sujetos del derecho laboral, esto es, las partes que intervienen en la relación de trabajo que se define para efec--tos legales en el artículo 20 de la Ley de la Materia, en los siguientes - términos: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto

que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una -- persona, mediante el pago de un salario".

De la anterior definición se desprende que la relación de trabajo in--  
tervienen dos sujetos unidos por un elemento distinto que es la subordina--  
ción de uno hacia el otro. Estos sujetos son por una parte el trabajador,--  
que atendiendo a la definición que de él hace el artículo 8 de la Ley La--  
boral, es..." La persona física que presta a otra física o moral, un tra--  
bajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se en--  
tiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, indepen--  
dientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u  
oficio". Asimismo el artículo 10 de la Ley en cita, se hace referencia al  
segundo sujeto de derecho, señalando que patrón es " la persona física o mo  
ral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Por otra parte se entiende por derecho colectivo de trabajo el que se--  
ejerce por un grupo de individuos (Trabajadores) organizados, de tal forma,  
que logran mayor ingerencia en la toma de decisiones, dichos derechos se --  
inician con la llamada sindicalización, de la que se derivan otros como el--  
de huelga, la contratación colectiva, la representación tanto de los patro--  
nes como de los trabajadores en las locales y federales de conciliación y --  
arbitraje, así como en las juntas de conciliación permanente, por citar al--  
gunos, lo que nos centra en el problema de la sindicalización y en la legi--  
timación de este derecho.

El texto del artículo 356 de la Ley Laboral transcrito anteriormente

en el presente trabajo, y que define lo que el sindicato, nos sirve para comprender que existen dos tipos generales de sindicatos, que son a saber: de TRABAJADORES y los de PATRONES, y dentro de cada uno de ellos -- existe una clasificación especial de la siguiente forma:

ARTICULO 360 de la Ley Federal del Trabajo: "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. GREMIALES, los formados por trabajadores es de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. DE EMPRESA, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- III. INDUSTRIALES, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- IV. NACIONALES DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos ó mas entidades federativas; y
- V. DE OFICIOS VARIOS, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

La Legislación laboral señala una clasificación con respecto a los -

llamados SINDICATOS UNIVERSITARIOS a saber: El Artículo 453-Ñ, indica que "Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las Universidades o Instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formados por trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I.- De personal académico
- II.- De personal administrativo
- III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Por otra parte dicha clasificación deja de tener sentido, toda vez que la misma ley en su artículo 353-p expresa; "para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo-388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo, tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Con respecto a los sindicatos gremiales, Néstor de Buen Lozano, nos dice "Constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la edad media". (6).

Lo anterior se pone de manifiesto en la legislación laboral de 1931, en la que los sindicatos gremiales contaban con mayor protección y con el

derecho de estallar la huelga, afectando así a la empresa en la actividad controlada por el sindicato, en la actual Ley se conservó la forma, pero la huelga se determinó como un derecho de las mayorías, como lo dispone el artículo 451 fracción II, que a la letra dice: "Para suspender los trabajos se requiere: II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento".

Por otra parte los sindicatos de empresa, siguen una forma de integración en la que no es importante la actividad que desarrollen los miembros sino únicamente que formen parte de la misma negociación, "los sindicatos... de empresa se han convertido en la expresión real de la democracia sindical". (7)

Los sindicatos de industria, toman en cuenta la actividad empresarial esto es, se trata de agrupar a negociaciones o industrias de la misma rama industrial o con actividades comunes.

Siguiendo las ideas del mismo autor "El sindicato industrial presenta, (...), ventajas considerables. Expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera. (...) constituye un verdadero sindicato clasista". (8)

De igual forma, los sindicatos nacionales de industria, siguen el criterio anterior, incluyendo como innovación el hecho de que las indus---

(7) Ob. cit. página 699

(8) Ob. cit. página 700

trias deben encontrarse en dos o más entidades federativas, a pesar de que en muchas ocasiones pueden ser considerados como locales, ingresan en el marco de los organismos de jurisdicción federal, por la situación especial de las empresas en que se forma, resultando de ello que este tipo de agrupaciones sean una de las mas importantes en el país dentro del ámbito sindical.

Por lo que toca a los sindicatos de oficios varios, cabe señalar que estas pequeñas organizaciones obreras, tienen por objeto proteger a los trabajadores que prestan servicios a pequeñas industrias situadas en poblaciones poco importantes, donde los obreros de un mismo gremio no se reúnen el requisito de número previsto por la Ley para la formación de un sindicato. Como no es posible reducir el mínimo legal para que se puedan integrar validamente los sindicatos, cuyos miembros trabajan en las pequeñas industrias, la ley estima necesaria la formación de este tipo de organismos para la defensa de sus intereses comunes.

Por otra parte el artículo 361 de la Ley en cita, establece la existencia de dos tipos de sindicatos de patronos: "I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas".

De lo anterior se desprende que existen sindicatos patronales, locales y nacionales, como unica clasificación legal.

Como ejemplo del primer tipo de sindicato patronal, tenemos a las Cámaras de Comercio Locales, y dentro del segundo rubro a la Confederación patronal de la República Mexicana (Coparmex).

### 1.3. ESTRUCTURA INTERNA DE LOS SINDICATOS.

Para su mejor funcionamiento, los Sindicatos, principalmente los nacionales de industria, se dividen en subagrupaciones que sin perjuicio alguno se denominan; secciones, delegaciones, subsecciones, subdelegaciones, fracciones, etc, las cuales tienen su fundamento jurídico en los propios estatutos de los sindicatos, como es el caso del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

En ese orden de ideas, el sindicato en sí es el núcleo de la organización de los trabajadores, pero para su mejor desempeño, puede dividirse o seccionarse, o bien unirse con otras agrupaciones para formar federaciones y/o confederaciones.

La Ley se refiere en forma indirecta a las secciones sindicales, como organismo autónomos, perocarentes de personalidad jurídica, ya que esta -- corresponde a la agrupación que a su vez es representada por su Secretario General, en términos del artículo 376 de la Ley de la Materia, que a la -- letra dice: "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición -- especial de los estatutos".

El hecho de que estas subagrupaciones no cuentan con la personalidad jurídica que ostenta el sindicato, no quiere decir que carezcan de importancia real, y que en su interior es donde se toman las decisiones más importantes y que se repercuten en la vida interna del propio sindicato.

Como veremos más adelante es importante que esta organización interna sea reconocida por la autoridad laboral, con el objeto de que dé, debido cumplimiento a la obligación establecida en la fracción III del artículo 377 de la Ley Laboral, misma que señala: "son obligaciones de los sindicatos: (...) III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos. De las altas y bajas de sus miembros", tomando en cuenta que las mismas se integran con trabajadores afiliados al sindicato, que deben ser dados de alta en el padrón correspondiente.

Los Sindicatos Nacionales de Industria, por excelencia son los que en su mayoría se constituyen en secciones, con el fin de que los problemas colectivos que se plantean en los diversos centros de trabajo, sean resueltos en el seno de dichas subagrupaciones. Cabe hacer notar que si bien es cierto con el estatuto sindical, también lo es que carecen de capacidad y personalidad jurídica.

## C A P I T U L O   I I

COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES  
DEL TRABAJO EN MATERIA DE REGISTRO.

## 2.1.- LA COMPETENCIA.

COMPETENCIA.- Que término tiene su raíz en el latín *competitia*, que significa: Proposición, aptitud, apto, competente, conveniencia. En castellano se usan sinónimos los vocablos: aptitud, habilidad, capacidad, suficiencia, disposición. En un sentido jurídico general, se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos. El artículo 16 Constitucional, dispone que "nadie puede ser molestado sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente".

En un sentido más técnico del derecho, la figura de la competencia debe entenderse en un aspecto más restringido que el ya mencionado, excluyendo de ella a los órganos, legislativo y ejecutivo, y a las personas particulares individuales o ideales que tienen jurisdicción. La competencia como concepto específico, obedece a razones prácticas de distribución de esa tarea de juzgamiento, entre los diversos organismos judiciales. Por otra parte, normalmente corresponde a los litigantes, determinar el órgano idóneo, apto, con la potestad adecuada para el negocio correcto a resolver; es menester efectuar una escrupulosa selección de los órganos potencialmente capaces para decidir.

El Código de Procedimientos Civiles estatuye en su artículo 144 que "la competencia de los tribunales se determinará por la materia; la cuantía, el grado o el territorio". Tomando en cuenta este precepto, así como la doctrina, podemos distinguir criterios de competencia:

1.- MATERIA.- "Es el criterio que se instaura en virtud de la naturaleza jurídica del conflicto objeto del litigio (9) Para Becerra Bautista "Es la que se atribuye según las diversas ramas del derecho sustantivo" (10). Es claro lo establecido por los autores señalados anteriormente, por lo que podemos determinar que la competencia de los órganos jurisdiccionales en razón de la materia se establece a través del necesario perfeccionamiento de los mismos, ésto es que debido a la compleja evolución de la sociedad se exige que los órganos jurisdiccionales no conozcan sobre una variedad de asuntos desvinculados entre sí, por razón de la materia, así tenemos que esta evolución social obliga a los peritos jurídicos, en su preparación en tal o cual rama del derecho, situación que -- igualmente acontece con los órganos judiciales, encargados de conocer y resolver sobre el conflicto que cae dentro de su especialización. Por lo que hay órganos especializados que conocen de la materia civil, otros que conocen de la materia familiar; otros más, que conocen sobre materia -- penal, en materia laboral (estos que aunque no pertenecen al Poder Judi--

(9) Francesco Carneluti, Instituciones del Proceso Civil, Tratado de Santiago Senties M. Tomo I. Ed. Ejea, Buenos Aires Argentina 1980.

(10) José Becerra Bautista, El Proceso Civil en México. Ed. Porrúa, México 1980.

cial, sino al Ejecutivo, como ya señalamos anteriormente) en materia administrativa, etcétera.

2.- TERRITORIO.- El territorio desde el punto de vista jurídico, no se restringe al suelo, sino que abarca el subsuelo, la superficie terrestre y el espacio aéreo. Por otro lado, en planos internacionales se comprenden otras instituciones como el mar jurisdiccional, la plataforma continental, el zócalo submarino, etcétera. Además en éste ámbito espacial, en cuya esfera de acción pueden producirse los actos y efectos jurídicos, debe tomarse en cuenta el problema que plantea el ángulo de distribución territorial de la competencia entre los diversos órganos judiciales: Otros principios jurídico-políticos influyen sobre la división territorial de la competencia, como ocurre en nuestro país donde existe una organización constitucional, que establece autoridades y normas de carácter federal y estatal.

Resulta claro que la competencia de los órganos jurisdiccionales en razón del territorio se establece por virtud de la extensión tan amplia de nuestro país, ésto es, resultaría imposible que los juzgadores solo estuvieran en una determinada circunscripción y que para recurrir a ellos fuera necesario recorrer una gran extensión de territorio, y dada la necesidad de hacer llegar la justicia a todos los rincones del país, resulta conveniente establecer órganos que diriman los conflictos en los lugares donde estos se presentan y lógicamente es donde existen asentamientos humanos importantes.

3.- CUANTIA.- Aunque los estudiosos del derecho se han enfrascado en una polémica, en el sentido de que si deben plantearse distinciones -- en torno al monto pecuniario de los litigios a ventilarse, y si se habla de justicia para pobres y de justicia para ricos, es un hecho que desde hace muchos años, la competencia se determina por este punto de vista -- del valor económico que pueden revestir los negocios judiciales.

Naturalmente hay problemas que no tienen traducción monetaria, en los que concretamente, el legislador tiene que definir y ordenar cuál es el juzgado o tribunal competente para conocerlos. Pensemos en la decisión sobre la pérdida de la patria potestad de uno de los cónyuges en un divorcio, o en instituciones semejantes que no pueden ser apreciadas en signos económicos.

4.- GRADO.- Este vocablo en su acepción jurídica, significa cada una de las instancias que puede tener un juicio, o bien el número de juzgamientos de un litigio.

En este sentido un grupo de tratadistas como: Carnelutti, Calamandrei, Rodenberg y Pallares, se ocupan de la competencia funcional, como la aptitud de un órgano judicial de conocer de los pleitos en primera -- instancia, órganos inferiores, o en ulterior instancia, órganos superiores.

Autores como Alcalá-Zamora y Castillo, Levene, Oderigo y otros, --

apuntan matices diversos entre los criterios funcional y de grafo, como - por ejemplo basados en la gravedad mayor o menor de los actos antisociales que pueden caer dentro de la competencia de distintos órganos del orden penal.

En el aspecto laboral, encontramos igualmente la competencia en razón de la materia, de la territorialidad, del grado y de la cuantía. En cuanto a la competencia de las Autoridades Laborales en razón de la materia, esta se establece a través de las fracciones XX, XXI y XXXI, del Apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al referirse a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo. Como ha quedado señalado los Tribunales del Trabajo, son distintos e independientes de los del orden común. Se clasifican en Locales y Federales y reciben el nombre de Junta de Conciliación y Arbitraje.

Determinadas ramas de la industria, por mandato constitucional, son conocidas y resueltas, cuando hubiere conflicto, por las Autoridades Federales. La lista ha crecido en virtud de varias reformas. Así la del 9 de Enero de 1978, consideró que dada la importancia que para todo país, tiene tanto la seguridad y la higiene de los trabajadores en los centros donde prestan sus servicios, como la eficiencia en las labores, definida en la capacitación y el adiestramiento, se otorgó a las Autoridades Federales competencia en esas ramas.

Dentro de la propia especialidad de la materia laboral, para la -- cual están creados los tribunales del trabajo, se encuentra una ramificación, establecida constitucionalmente y que aunque estamos frente al derecho laboral como materia única y especial en latu sensu, en strictu sensu nos encontramos con esa subagrupación por materia, tal situación está prevista por el texto del artículo 123, referido al dividir en dos apartados, la competencia de los tribunales del trabajo. Es así, que en primera instancia tenemos Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que se encargan de conocer y resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y los patrones particulares o privados. En esta instancia, se define también a las Junta Federales de Conciliación y Arbitraje, las que conocerán y resolverán, entre otros casos, conflictos planteados entre los organismos descentralizados o empresas de participación estatal y sus trabajadores; dichos tribunales encuentran delimitado su ámbito de acción, en la fracción XXI del Apartado "A", del artículo 123 Constitucional, así como en los artículos 527, 527-A, 528, 529 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de la citada fracción del artículo Constitucional citado.

La otra instancia la constituye otro tribunal del trabajo conocido con el nombre de Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual conocerá de todos aquellos conflictos planteados entre los órganos de los Poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores en el orden Federal y de los poderes de los estados en el ámbito de validez en el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados-

Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal de los Trabajadores al servi  
cio del Estado que lo reglamenta.

Por lo que hace a la competencia de los tribunales laborales en razón del territorio, encontramos que existen un gran número de Juntas Locales, como Federales, distribuidas en el extenso territorio nacional ubicadas en forma estratégica para atender todos los conflictos que en forma individual se presenten entre el capital y los trabajadores, situación que en la especie no acontece con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que al encontrar dicho tribunal su única ubicación en la Capital de la República Mexicana se hace necesario que todos los conflictos suscitados en cualquier parte del país entre los órganos de los Poderes de la Unión y sus trabajadores se tengan que trasladar para su conocimiento y resolución al Distrito Federal, resultando un gran problema para los trabajadores que pretenden hacer valer sus derechos ante dicho tribunal.

El grado, también interviene en cuanto a la competencia de los tribunales laborales, así tenemos como ya ha sido apuntado, estos tribunales conocen de los conflictos laborales en primera instancia, esto es, por ór  
ganos inferiores, dado que los juzgados que conocerán del asunto en segunda  
instancia son otros muy diversos a los ya señalados, por llamarlo de alguna manera.

En cuanto a la cuantía del conflicto, existe entre los tribunales federales y locales una diferencia competencial por esta causa, ya que de

conformidad a lo establecido por la fracción IV del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, corresponderán a las Juntas de Conciliación, tanto federales como locales el conocimiento de los asuntos que no excedan del importe de tres meses de salario, dejando en consecuencia los demás asuntos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Locales, según el caso.

**JURISDICCION.-** Los tribunales del trabajo en el aspecto formal, son organismos administrativos con atribuciones que materialmente son jurisdiccionales, están revestidos de autoridad para ejecutar las leyes laborales, así como para aplicarlas en juicio, igualmente cuentan con facultades suficientes para hacer valer sus sentencias o laudos. Ha sido apuntado que estos organismos se clasifican en razón de la competencia, por materia de acuerdo a los dos apartados del artículo 123 Constitucional, por el territorio y por el grado. Existe otro tipo de división y este es en razón de la estructura política adoptada por nuestra Constitución.

**FEDERAL.-** El artículo 40 de nuestra carta magna consigna que "Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República Representativa, Democrática y Federal, compuesta de estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida según los principios de la ley fundamental". Como puede apreciarse del texto del artículo 40 Constitucional, existen en nuestro sistema político y por ende en el jurisdiccional dos ámbitos de validez, siendo éstos el federal y el local.

El sistema federal, es la forma de estado opuesta o diferente al central. En ambos existen los tres poderes tradicionales: Legislativo, Ejecutivo y Judicial pero mientras que en el estado centralista operan en forma directa e inmediata sobre la totalidad del territorio y del pueblo, en el federal además de actuar en el plano nacional o general, existen al mismo tiempo y se limitan mutuamente con el legislativo, ejecutivo y judicial de cada entidad, cuya competencia se reduce a su propio territorio, conformándose así el ámbito local.

Los Estados en el sistema federal son libres y soberanos, porque sus ciudadanos a través de sus respectivas legislaturas, tienen facultad para elaborar su propio régimen jurídico y su Constitución, siempre que se sujeten a las disposiciones del orden federal. Disfrutan de libertad para gobernarse así mismos, dentro de las bases generales señaladas por el título quinto de la carta magna, y poseen patrimonio y personalidad jurídica distintas al de los demás estados federados pero carecen de personalidad y representación en el plano internacional.

La Constitución, que recibe el nombre de pacto federal, une a esas entidades libres y soberanas en un todo común; de estas entidades libres y soberanas se deriva el ámbito de jurisdicción local.

Retomando las notas de apartados anteriores, dentro del ámbito de jurisdicción federal de las autoridades del trabajo encontramos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Concilia-

ción y Arbitraje, los dos primeros encargados de resolver los conflictos de carácter laboral que se presenten entre los factores de la producción encontrando fundamento jurídico en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, así como, en la Ley Federal del Trabajo que los reglamenta.

La Junta Federal de Conciliación tiene como funciones las de actuar como instancia conciliadora, potestativa para los trabajadores; así también actuará como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, entre sus facultades y obligaciones se encuentran las de procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción territorial que corresponda; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje; denunciar ante el Ministerio Público, el patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

Dentro de las Juntas de Conciliación, existen las permanentes y las accidentales, las primeras se integran con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual fungirá como Presidente; además contará con un representante, de los trabajado

res y un representante de los trabajadores y de los patronos se nombrará un suplente. Las Juntas Federales de Conciliación accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerá y resolverá sobre los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos. Se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos, designados estos por ramas industriales o de actividad, para lo cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, expedirá una convocatoria la cual contendrá la clasificación de las ramas de industria así como de otras actividades, estas juntas contará igualmente con uno o varios Secretarios Generales, según se juzgue conveniente.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionará, en pleno, o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de industria o de actividades de acuerdo a lo establecido en la ley. El pleno de la Junta se integrará con el Presidente de la misma y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Las Juntas Especiales, se integrarán por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje solo en casos de conflictos colectivos, fuera de este supuesto se integrará por el Presidente de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, además se integrará también por los representantes de los trabajadores y patronos dependiendo de la especialidad de la Junta, esto es dependiendo de la rama o ramas industriales que conozca.

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá entre otras las siguientes facultades y obligaciones, expedir el reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; conocer y resolver los conflictos de trabajo que afecte a la totalidad de las ramas de industria; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

Las Juntas Especiales, cuentan entre sus facultades y obligaciones la de conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ella; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo; practicar investigaciones y dictar resoluciones.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un típico tribunal social del trabajo, por cuanto que somete a los poderes de la unión, a su jurisdicción y consiguientemente, es a este órgano al que se someten los conflictos que tengan los organismos de los poderes de la unión con sus trabajadores, cuyas relaciones son reguladas por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que reglamenta.

Este Tribunal es un órgano colegiado integrado por un magistrado, representante del Gobierno Federal; un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores -

al Servicio del Estado; y un Magistrado que actuará como árbitro nombrado por los dos Magistrados anteriores. El Tribunal contará también con un - Secretario General de Acuerdos, los secretarios, actuarios y el personal que sea necesario.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerá de los -- conflictos individuales que se suscitan entre titulares de una dependen-- cia y sus trabajadores; conocerá de los conflictos colectivos que surjan entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; este Tribunal, además tiene las funciones de otorgar o cancelar el registro de los Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como el re gistro de las condiciones generales de trabajo.

LOCAL.- El ámbito de validez local, se encuentra representado por las Juntas Locales de Conciliación y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, estos Tribunales encuentran semejanza en los de Jurisdicción - Federal, tanto en su estructura como en sus funciones y obligaciones.

Las Juntas Locales de Conciliación se encuentran en las entidades - federativas, dependiendo directamente del poder ejecutivo de los estados, sus atribuciones así como su estructura están determinados en la Ley Fede ral del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se instalarán en ca- da una de las entidades federativas, y conocerán de los conflictos de tra

bajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estos Tribunales estarán a cargo de los Gobernadores de los Estados y para el caso del Distrito Federal estará a cargo del Presidente de la República y del Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente. La integración y funcionamiento así como sus atribuciones y obligaciones serán las que establece la Ley Federal del Trabajo.

ADMINISTRATIVA.- Dentro de la compleja evolución de la sociedad, - esta ha generado una serie de necesidades, mismas que se reflejan en el - estado, como el ente que está obligado a buscar los medios y dictar las - políticas necesarias encaminadas a la satisfacción de las necesidades. El derecho como producto de la actividad humana, encaminado a la procura- ción de una convivencia pacífica de los individuos en sociedad, ha senti- do los efectos de esa evolución social, obligándolo a reestructurar sus - instituciones, a reorientar sus acciones desapareciendo unas y creando -- otras, en fin evolucionando al mismo nivel que la sociedad, con el objeto de facilitar la actuación del estado frente a sus gobernados, el estado - al verse afectado por esta evolución se ha visto en la necesidad de - -- ampliar la actividad tecno-burocrática, en atención al hecho de que los - intereses que se manejan, tanto de naturaleza económica, como los estric- tamente democráticos, no caben ya dentro del concepto político mantenido- hasta hace pocos años.

La administración del trabajo ha marchado al lado de la historia - del derecho del trabajo, en el momento en que el Estado dictó las primeras leyes laborales, hubo de preocuparse por su vigilancia y cumplimiento y es aquí donde hace su aparición la Administración del Trabajo.

El Lic. Pedro Ojeda Paullada en su artículo que publicó bajo el título "La Administración del Trabajo, Instrumento de Justicia Social" dice que la Expresión Administrativa del Trabajo lo mismo ha sido utilizada en un afán meramente descriptivo y apolítico, que como resultado de una valorización. como una manera de entender la acción del estado en sus afanes por resolver los problemas que plantea la comunidad nacional. El concepto según, el Lic. Ojeda Paullada está cargado de consecuencias prácticas y examinarlo es la única manera de comprender de modo cabal los alcances de la administración del trabajo, así como lo que se pretende lograr con su ejercicio.

Los historiadores de la administración del trabajo en México, señalan el 21 de mayo de 1911, como fecha del primer intento de organización mexicana, al crearse una dependencia encargada de los asuntos laborales, siendo hasta el día 22 de septiembre de ése año que fue presentado a la Cámara de Diputados, un proyecto de decreto para establecer un Departamento del Trabajo, no como dependencia autónoma sino incorporado a la Secretaría de Fomento. La iniciativa se aprobó hasta el mes de noviembre y el decreto fue publicado en el Diario oficial de la Federación "El Contribuyente", con fecha 18 de diciembre. En el mismo se "establece una oficina

denominada Departamento del Trabajo, que dependerá de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria" la cual tenía a su cargo; reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República; servir de intermediario en todos los contratos que se celebren entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten, - procurar facilidades en el transporte de los obreros de las localidades a donde fueron contratados; procurar asimismo el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresario y trabajadores sirviendo de árbitro - en sus diferencias siempre que así lo solicitaren los interesados. Los datos e informaciones sobre el trabajo se darían a conocer periódicamente en una publicación especializada y se autorizó al ejecutivo para expedir el reglamento de dicha ley.

Al crearse la Secretaría de Industria y Comercio en substitución de la de Fomento, la mencionada oficina fue adscrita a ella, posteriormente un decreto de Venustiano Carranza, de fecha 2 de Diciembre de 1917, en su carácter de Presidente Constitucional, dió origen a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y a una Dirección del Trabajo, cuyas atribuciones se distribuyen en las siguientes oficinas; de Industria Minera; de Industrias Varias no especificadas; de Profesiones Diversas; de Investigaciones; de Informes Sociales; de Inspección; de Agregados Obreros en el Extranjero; y de Colocación de Trabajadores, esta Dirección funcionó durante quince años.

Promulgada la primera Ley Federal del Trabajo en agosto de 1931, --

por decreto del General Abelardo L. Rodríguez, Presidente de la República época, se constituyó el Departamento del Trabajo, al que se encargaron - las siguientes funciones: a) El estudio, iniciativa y aplicación de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos; b) Lo concerniente a las asociaciones patronos y obreras de resistencia, formadas no sólo por los sindicatos de trabajadores, sino también de empresarios; c) La vigilancia y cumplimiento de los contratos de trabajo, individuales y colectivos; d) La Inspección del Trabajo en todos sus aspectos; e) Los Seguros Sociales establecidos por la Constitución de 1917, pero aún no organizados y menos puestos en ejecución, ésto tuvo lugar hasta el año de 1943 -- con la primera ley sobre seguridad social; f) La representación de nuestro país en congresos y reuniones nacionales e internacionales del trabajo; g) La conciliación y la prevención de los conflictos laborales que surgieron entre los factores de la producción, capital y trabajo, al -- igual que los conflictos intergremiales; h) La organización y funcionamiento de las comisiones mixtas que debían actuar en las empresas; e i) - La creación de las primeras bolsas de trabajo encargadas de atender los - problemas de empleo y desocupación de los trabajadores.

Se dejó a dicho Departamento del Trabajo, el control administrativo de "Las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje de Jurisdicción - Federal, tal como se asentaría después, en la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, antecedente de la actual Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Este Departamento ocho años más tarde, el 13 de Diciembre de 1940,- mediante proyecto de reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, que envió al Congreso Federal el General Manuel Avila Camacho, lo transformó en la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia del Ejecutivo Federal que inició sus actividades el 1o. de Enero - de 1941.

El Doctor Mario de la Cueva, se refirió respecto de las Autoridades del Trabajo de la manera siguiente: "tienen una hermosa función en la vida contemporánea, pues constituyen el fiel de la balanza y sus platillos-- son el capital y el trabajo; les corresponde en consecuencia velar por el cumplimiento del derecho para hacer justicia al factor trabajo, pero sin dañar el capital. Entre el derecho y las Autoridades del Trabajo hay una íntima relación y al mismo tiempo importantes diferencias; el derecho del trabajo es derecho del factor trabajo, esto es, fija los derechos del trabajo frente al capital, de la misma manera que el estatuto de la propiedad privada fija los derechos de propiedad frente al estado, los trabajadores y los particulares. Esta fijación de los derechos del factor trabajo porta el sentido humano del estatuto laboral y procura el mejor nivel de vida para los trabajadores. Pero la función de las Autoridades del -- Trabajo también ha de serlo la de coordinar dichos propósitos con los derechos del capital y de la propiedad privada. Las Autoridades del Trabajo deben ser cuidadosas en su función, para no violar las normas constitucionales ni inclinarse ilegalmente en favor del capital o del trabajo; su

papel es mantener el difícil justo medio" (11).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha contemplado la llegada y el alejamiento de muchas atribuciones y de diversas actividades; - se le han agregado o separado Departamentos internos y oficinas; se le ha atacado y defendido en sus actuaciones tanto por las agrupaciones obreras como por los sectores patronales; ha servido a algunos funcionarios para su ascenso político y ha tenido sensibles cambios de administración que - han ido de los laborales a los de índole político.

La Ley Orgánica de La Administración Pública Federal, le otorga diversas funciones, las cuales han variado conforme al interés puesto en -- juego por cada titular del Poder Ejecutivo Federal. En cuanto a las funciones actuales de esta Secretaría estas han quedado referidas en ante---rior capítulo.

Así podemos concluir estableciendo que el ámbito administrativo del derecho del trabajo, es un derecho estatutario que se integra con los elementos siguientes: 1) La acción del estado dirigida a la organización - del conjunto de funciones sociales relacionadas con la actividad productiva; 2) La coordinación de los sectores productivos, capital y trabajo, a efecto de armonizar sus respectivos intereses con el propósito de evitar-

(11) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo 8a. Edición. Tomo II Editorial Porrúa, México 1949. Págs. 303 y 904.

el planteamiento de conflictos de posible afectación social a la comunidad; 3) La dirección y vigilancia de aptitudes y actitudes humanas en el proceso económico del desarrollo para que a través de factores educativos, políticos, socioculturales y morales de cada hombre y de cada país, sean posibles los procesos de transformación y progreso; 4) La planificación a base de programas, sistemas y estructuras institucionales, de las posibles satisfacciones que pueden ofrecerse a los trabajadores dentro de marcos económicos aceptables.

## 2.2.- RAMAS INDUSTRIALES Y EMPRESAS DE JURISDICCION FEDERAL.

Con fundamento en la fracción XXXI del artículo 123 Apartado "A" - Constitucional, corresponde la aplicación de las leyes del trabajo a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas Jurisdicciones, pero son de competencia exclusiva de las Autoridades Federales, los asuntos relativos a las siguientes industrias, empresas, conflictos, contratos y obligaciones:

### I N D U S T R I A S :

- |                              |                                |
|------------------------------|--------------------------------|
| a) Textil                    | k) Calera                      |
| b) Eléctrica                 | l) Automótríz                  |
| c) Cinematográfica           | m) Química                     |
| d) Hulera                    | n) Celulosa y papel            |
| e) Azucarera                 | ñ) Aceites y Grasas Vegetales. |
| f) Minera                    | o) Productora de Alimentos.    |
| g) Metalúrgica y Siderúrgica | p) Elaboradora de Bebidas.     |
| h) De Hidrocarburos          | q) Madera básica.              |
| i) Petroquímica              | r) Vidriera                    |
| j) Cementera                 | s) Tabacalera.                 |

## E M P R E S A S :

- a) Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada - por el Gobierno Federal.
- b) Aquellas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y -- las industrias que le sean conexas.
- c) Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal y aguas territoriales o zona exclusiva de la nación.

## CONFLICTOS, CONTRATOS Y OBLIGACIONES.

- a) Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas.
- b) Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad.
- c) Obligaciones patronales en materias de capacitación y adiestramiento a los trabajadores y de seguridad e higiene en centros de trabajo.

Para mejor comprensión de algunos incisos anteriores cabe señalar - lo que debemos entender por industrias conexas: <sup>1</sup>Son aquellas que se dedican a las ramas que tienen constante y directa relación con otra industria determinada; pero para considerarla así, la conexión debe ser cons--

tante y directa; pues de entenderse de otra manera, por el solo hecho de celebrarse un contrato de una empresa con otra, aún cuando fuera un contrato accidental, tendría que considerarse a la industria de la empresa contratante, como conexas". (Ejecutoria - E-S-S-J.P., Tomo XXXIV, Pág. - 946).

### 2.3.- MARCO JURIDICO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Como ya lo explicamos ampliamente con anterioridad en el presente trabajo, las funciones y facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, están determinadas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, recalcando que esta es una de las normas que rigen la competencia de las Autoridades del Trabajo, y por ello desempeña un papel muy importante dentro de la fijación de criterios competenciales de la Secretaría de Estado mencionada, al señalar que: la "corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos".

La fracción II dispone que deberá "procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas".

Asimismo, la fracción IX especifica como obligación: "Llevar el registro de las Asociaciones Obreras, Patronales y Profesionales de Jurisdicción Federal que se ajusten a las leyes", siendo esta facultad la que más nos interesa en el presente análisis, ya que se refiere al registro de sindicatos en materia federal; por ello es importante señalar que la fracción XIX, otorga facultades ilimitadas en la ley que nos ocupa, a la Secretaría del Trabajo, y nos remite a lo que expresamente fijen las leyes y los reglamentos.

Lo contenido en este artículo como hemos señalado, constituye el -- fundamento competencial de la Autoridad registradora en materia federal, -- de ahí la importancia de conocer su contenido y su aplicación práctica.

La actuación de la Secretaría del Trabajo, en el caso de una solicitud de registro, se debe centrar únicamente en revisar que la agrupación solicitante cumpla con los requisitos que señala el artículo 365 de la -- Ley Federal del Trabajo, por ser una Autoridad netamente administrativa a pesar de que existen criterios de que dicha Secretaría a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones, se convierte en Autoridad Jurisdiccional, aún cuando no se trate de un conflicto entre partes determinadas, por eso es de suma importancia citar la siguiente Tesis Jurisprudencial:

"SINDICATOS, PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE LOS.- En los artículos 364, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, se establece un procedimi

miento meramente administrativo para que un sindicato obtenga su registro de la Autoridad Laboral correspondiente, por lo tanto esta 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, UNION SINDICAL DE CAMIONEROS MATERIALISTAS "DIVISION DEL NORTE" 31 de octubre de 1975.- Unanimidad de votos.- Ponente:- Guillermo Velazco Félix.

Boletín S.J.F. Núm. 22, Pág. 115". (12)

Retomando el tema y para comprender las ideas planteadas, a continuación es necesario transcribir y analizar lo que dispone el artículo 24 del Reglamento Interior de la referida Secretaría, que al respecto señala: "Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones, el despacho de los siguientes asuntos:

- I.- "Llevar el registro de las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes, en el ámbito de competencia federal."

Esta fracción hace referencia al ámbito competencial de esta Autoridad por Materia y Territorio, es decir, únicamente conocerá y resolverá sobre las solicitudes de registro de agrupaciones y subagrupaciones cuyo ámbito de acción se encuadre en alguna de las actividades o empresas contenidas en el artículo 527 de la Ley Laboral, pudiéndose tratar de agrupaciones obreras ó patronales, como la misma ley específica.

- II.- "Tomar nota de los cambios de directiva de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, de las altas y bajas de sus - - - - - agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos;"

Como sabemos, una vez registrada una agrupación sindical, - - - - - esta tiene la obligación de: "Comunicar a la Autoridad ante - - - - - la que esten registrados dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos..."; así como "informar a la misma Autoridad cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros", como lo establecen las fracciones II y III del artículo 377 de la Ley de la Materia.

III.- "Expedir las constancias de los registros y anotaciones a que se refieren las fracciones anteriores y visar las credenciales correspondientes".

Lo señalado en la fracción que antecede, se relaciona con lo establecido por el artículo 368 de la Ley Laboral que a la letra dice: "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (...) - produce efectos ante todas las Autoridades".

IV.- "Administrar el sistema de captación de información estadística de las asociaciones de trabajadores y de patronos, a partir de su registro, y mantener permanentemente actualizada la que se refiere a número de socios, ramas industriales, tipo de sindicato, entidades federativas; y"

V.- "En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la ley encomienda a la Secretaría, y sean afines a las señaladas a las fracciones que anteceden".

## C A P I T U L O    I I I

## REGISTRO SINDICAL.

## 3.1. REQUISITOS LEGALES PARA LA CONSTITUCION Y REGISTRO DE UN SINDICATO.

La mayor parte de la doctrina tanto nacional como extranjera, coinciden en que los requisitos de formación de los sindicatos comprenden dos aspectos. Los requisitos materiales o de fondo y los formales o procedimentales; Mario de la Cueva, agrega una categoría más, el requisito relativo a las personas que deben quedar comprendido dentro de los de fondo, ya que se refiere unicamente a la capacidad de los integrantes.

Por su parte el autor citado, define los requisitos de fondo señalando que "Se refieren a la constitución misma del grupo y a sus finalidades. Son los requisitos esenciales, sin los cuales no podría existir la asociación profesional". (13).

Ahora bien, refiriéndose a los requisitos tanto formales o procedimentales, expone: "Son el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos". (14).

Al estudiar cada una de las etapas en que hemos dividido la organización de sindicatos, los requisitos tanto de forma como de fondo se relacio-

(13) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo pág. 414

(14) Idem. pág. 417

narán con cada una de ellas, según como el grupo de trabajadores los vayan cumplimentando.

### 3.1.1. PRIMERA ETAPA. DE LAS GESTIONES PREPARATORIAS.

La iniciativa para constituir una asociación profesional, proviene de uno o varios individuos que pueden denominar promotores, y que desarrollan las actividades preconstitutivas tendientes a obtener las adhesiones necesarias, para completar el número mínimo de trabajadores exigido por la Ley.

Para que pueda nacer un sindicato es necesario que en el centro de trabajo se perciba la falta de él, sea para agrupar a los trabajadores y darles un sistema de seguridad mediante la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, o también para hacer respetar sus derechos ante las Autoridades.

Entre los beneficios de la sindicalización se deben mencionar; mejores salarios, vacaciones, jubilaciones, etc., cuando se pacta un convenio colectivo. Es importante señalar que el mayor peligro a que están expuestos los futuros sindicatos, es al despido de sus integrantes.

"La constitución del organismo comienza por una finalidad profesional anterior, por un interés que impulsa a unirse a los diversos elementos -- que participan en la categoría profesional para la eficaz defensa de sus integrantes y de los intereses propios del conjunto de todos ellos; para --

integrar una asociación profesional se requiere un período previo de gestión, durante el cual no existe aún la persona jurídica, pero si el propósito de formarla". (15).

El artículo 364 de la Ley Laboral especifica, que para constituirse - un sindicato debe contar con veinte trabajadores o tres patrones por lo me nos. Es este un requisito de fondo al que nos referiremos.

Tanto en nuestro derecho como en el extranjero, sin coincidir en el - número exacto de miembros necesarios para la constitución de un organismo-sindical, todos coinciden en su limitación para integrarlo. Aparentemente no se encuentra fundamento a dicha limitación pero podríamos considerar -- justificado ese mínimo porque es indispensable un grupo considerable para - el cumplimiento del objeto y fines que es propone el sindicato, además de- que los cargos de administración y dirección requieren de la concurrencia- de varias personas.

Por otra parte, no tendría fuerza para enfrentarse al patrón y al Es- tado un sindicato que contara con un reducido número de componentes, y las condiciones de trabajo podrían ser impuestas arbitrariamente por el patrón porque no se puede con un pequeño grupo discutir, aprobar y sancionar las- medidas tomadas.

El número de veinte dice Mario de la Cueva, ha tomado cierto presti--

(15). Guillermo Cabenellas. Derecho Sindical y cooperativo pág. 476.

gio en las legislaciones, debido a que encuentra su antecedente en el artículo 291 del Código Penal francés, que prohibía la asociación de más de veinte personas, la Ley Francesa de sindicatos profesionales de 1884 en su artículo 2o. establecía: "que los sindicatos profesionales de más de veinte personas, podían funcionar libremente".

Este requisito surge de la necesidad de definir lo que es un sindicato, para cumplir con los presupuestos de su constitución y con los fines que se propone.

En el artículo en comento, se exige para la sindicación patronal un mínimo de tres patrones, debido a que el número de empresarios es mucho menor que los trabajadores, y la cantidad exigida es por fuerza necesaria para votar las determinaciones que se tomen.

El número de integrantes a que nos hemos venido refiriendo, deben tener necesariamente el carácter de trabajadores o patrones, dependiendo del tipo de sindicato, la Ley define que personas tienen esa calidad, en sus artículos 8 y 10, mismos que ya comentamos en el presente trabajo.

El carácter de trabajador que exige la Ley, no ha de entenderse rigurosamente, porque no siempre los componentes de la organización se encuentran en el supuesto de estar prestando un trabajo personal subordinado, es el caso de las personas que desean formar un sindicato gremial, por ejemplo las costureras que son componentes de la entidad sin que en muchos casos se encuentren desarrollando una actividad. Como señala Eugenio Pérez-

Botija, "... Hay que distinguir entre el derecho de formar parte de un - sindicato ya existente y el de formarlo Ex-Novo; este último será derecho pleno de sindicación y el primero facultad de afiliación". (16).

Si al constituir una entidad sindical al decir del autor citado, se - ejerce el derecho pleno de sindicación, opinión con la que estamos de -- acuerdo, si se requiere en ese momento que los integrantes sean trabajado- res que esten en servicio activo, porque carecería de sentido una agrupa- ción que buscara el mejoramiento de sus miembros, sin tener un patrón a -- quien exigir el cumplimiento de determinadas prestaciones que pudieran lo- gar, además, la asociación necesita para su sostenimiento de la aporta- -- ción de cuotas que resultaría difícil que los asociados erogaran si no es- tuvieran recibiendo un ingreso salarial.

### 3.1.2. CAPACIDAD PARA FORMAR PARTE DE UN SINDICATO.

La capacidad como atributo de las personas, es exigida a los trabaja- dores que deseen formar parte de una asociación profesional, en cuanto a - los patrones la capacidad estará regida por las disposiciones del derecho- común. Por regla general, todos los trabajadores amparados por el artícu- lo 123, fracción XVI tienen derecho a sindicalizarse con las siguientes -- restricciones:

- A) Los menores de 14 años no pueden ingresar a un sindicato, es lógic

ca esta prohibición porque la misma Ley señala en su artículo 5o., --  
 fracción I, que: Los menores de esa edad no podrán prestar sus servi-  
 cios y más adelante el artículo 23 de la misma condiciona la presta-  
 ción de servicios de los mayores de 14 y menores de 16 a que estén --  
 autorizados por sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindica-  
 to a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del --  
 Inspector del Trabajo ó de la autoridad política. Si la misma Ley -  
 faculta al sindicato para que autorice a los menores de 16 pero mayo-  
 res de 14 que presten sus servicios, los menores de edad no podrían -  
 formar parte de él sin estar violando estas disposiciones.

B) De lo expresado en la última parte del párrafo anterior se conclu-  
 ye, que los menores de 16 años no tiene plena capacidad de ejercicio,  
 por lo que, no podrán participar en la Dirección Administración de --  
 los sindicatos aunque si podrán formar parte de la agrupación.

C) La libertad de asociación no se limita por razones de sexo ó na-  
 cionalidad, lo que justifica que los extranjeros si puedan ingresar a  
 un sindicato con la única limitación respecto al desempeño de algún -  
 puesto en el Comité Ejecutivo.

"Los extranjeros pueden formar parte de un Sindicato, pero les está -  
 prohibido desempeñar puestos en la directiva de la asociación. El --  
 principio justo de patriotismo se introdujo esta modalidad". (17).

(17) J. Jesus Castorena. La Asociación Profesional, Revista Mexicana del  
 trabajo. No. Tomo XV, La época Pag. 34.

### 3.1.3. SEGUNDA ETAPA CONSTITUTIVA.

Es la creadora jurídica de la entidad sindical, proceda una vez reunidos los requisitos de fondo o esenciales, número de afiliados y definido el objeto señalado en la Ley, que en la anterior etapa quedaren configurados, procediéndose a la celebración de la asamblea constitutiva. Es esta asamblea la que da vida al sindicato, cuyo nacimiento es la consecuencia de la unión de voluntades individuales expresadas en el acto constitutivo, tendientes a crear al ente.

Para la celebración de la citada asamblea no se precisa ninguna formalidad específica, los trabajadores o patrones se reúnen, discuten y aprueban la constitución de la organización sindical así como del estatuto que regirá su vida jurídica.

Son miembros fundadores del sindicato los individuos jurídicamente capaces que con su voluntad libremente expresada de defender sus intereses profesionales, hayan concurrido en número suficiente a la integración del acuerdo de voluntades, dentro de la asamblea celebrada al efecto, derivando de este importante acto creador sus derechos sindicales oponibles a terceros y al Estado. "La asociación profesional debe haberse constituido libremente por la propia iniciativa de sus miembros". (18).

EL ACTA DE ASAMBLEA CONSTITUTIVA.

(18) Ernesto Krotoschin. Tratado práctico del derecho del trabajo, Vol. II, pág. 610.

La creación del Sindicato, se efectúa en la asamblea constitutiva celebrada, dentro de la misma se satisfacen los requisitos de fondo y forma que se refieren los artículos 356 y 365 de la Ley Federal del Trabajo, - estos últimos se documentan autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en el estatuto.

El acto de creación celebrado en la asamblea constitutiva, constará - en el acta, en la que se señala el lugar, día y hora de su celebración, -- igualmente la hora en la que se da por terminada la sesión en la que queda constituido el sindicato.

Para reunir a los futuros agremiados, los promotores extenderán la -- convocatoria respectiva siendo indispensable para la validez de la asam-- blea, la asistencia de veinte trabajadores, o de tres patrones cuando me-- nos, en el acta deben asentarse lo siguiente:

1.- La manifestación de voluntad de los asistentes de dar vida a la - persona moral, que tendrá por finalidad la señalada en la Ley.

2.- Como cualquier ente jurídico el sindicato adquiere un nombre que- lo identifique y distinga de los existentes, decisión que los miembros dis- cuten y aprueban en la asamblea y que se detalla en el acta.

3.- Los asistentes a partir de ese momento son miembros constituyen-- tes, asentándose en el acta el nombre de cada uno de ellos que dan autenti- cidad al acto al firmar el documento, como si se tratara de testigos que -

dan fe de las decisiones aceptadas en la misma.

COPIA AUTORIZADA DE LOS ESTATUTOS.

En el transcurso de la asamblea constitutiva una vez aprobada la creación del sindicato, se pueden discutir y aprobar mediante voto los estatutos que regirán la existencia del mismo, si se da la situación que su contenido haya sido formulado en juntas anteriores a la asamblea, o puede acontecer que en el acto se inicie su elaboración, designándose una comisión especial redactora, dejándose para posteriores sesiones su discusión y - - aprobación.

Etimológicamente, la palabra estatuto significa norma, deriva del latín STATUM; que es la reglamentación típica del derecho interno de la asociación profesional, expresión del principio de autonomía que rechaza en su elaboración cualquier influencia o intervención extraña.

La normatividad del estatuto queda de manifiesto si comparamos las características de la Ley con éstos, esto es: la abstracción, generalidad, - la impersonalidad y la coercibilidad señalada en el estatuto a los límites de la entidad; Canabellas resume estos conceptos al decir que: "Cuando el Estado aprueba las normas estatutarias las eleva a la categoría de normas jurídicas, que pasan de preceptos contractuales a normas legales". (19).

Ferrara por su parte define al estatuto como "la manifestación abs---

(19) Guillermo Cabanellas, ob. cit. pág. 481.

tracta y para el porvenir de la estructura interna de la entidad, y la -- forma de actuación externa", (20) olvidando el carácter normativo que es complementario del carácter futurista que propone, sobre todo si consideramos el alcance que tiene para las personas que no intervienen en su -- creación y para los cuales su cumplimiento es obligatorio, es decir, para los sujetos que habrán de adherirse con posterioridad al sindicato.

El estatuto máxima ley del sindicato, formulado en ejercicio del -- principio de autonomía rige la existencia de la asociación señalando los fines, derechos y obligaciones del organismo realizados a través de sus -- representantes, así también como los de sus componentes, sin más limitaciones en cuanto a su contenido que las señaladas en el artículo 371 del ordenamiento laboral, en acatamiento a este, los estatutos contendrán:

DENOMINACION.- La asociación profesional como todo sujeto de dere-- cho necesita de un nombre que permita distinguirla de las demás organizaciones, en sus relaciones con terceras personas y el Estado. Cuando el -- nombre adoptado por el sindicato, incluye la clase de agrupación, ésta de berá ser acorde con lo enunciado en el artículo 360 que ya analizamos.

DOMICILIO.- Generalmente, es el lugar de residencia de la naciente-- organización, muchas veces por razones de competencia de las Autoridades del Trabajo se fija como domicilio la localidad en donde se localiza la -- Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de jurisdicción local, o -- el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los de jurisdic---

(20) Francisco Ferrara, citado por Juan García Abellan. Introducción al Derecho Sindical. Pág. 210

ción federal, ésto es con la finalidad de ocuparse a la mayor brevedad de los problemas del sindicato, encontrándose en el mismo lugar que la autoridad correspondiente. El domicilio también es de importancia, para la recepción de notificaciones y cualquier otra clase de comunicados que requieran la pronta intervención de la entidad, para lo cual debe precisarse en el estatuto con toda claridad.

OBJETO.- Al definir el artículo 356 al sindicato, señala que el objeto que debe perseguir la asociación es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes; no es una redundancia que el artículo que comentamos insista en la intención en una forma más detallada y comprensible - para los agremiados, pues estos tres puntos principales del artículo citado pueden desarrollarse en innumerables actividades que lleven a la debida satisfacción de esa finalidad, además que permite a la autoridad registradora enterarse que se cumplirá con dicho objeto. Deben tenerse en cuenta dada su importancia, por los organizadores sindicales las prohibiciones -- que la Ley señala a los sindicatos y que los apartaría de su objeto mismo, tales como intervenir en asuntos religiosos, dedicarse a la profesión de comerciantes, etc.

LAS CONDICIONES DE ADMISION DE MIEMBROS.- Ante todo es requisito indispensable tener la condición de trabajador o de patrón, según sea el caso, es decir, si se trata de un sindicato de trabajadores o de uno patronal.

Los nuevos agrimiados deben solicitar su ingreso al sindicato, expresando su deseo de formar parte del mismo y declarando expresamente su voluntad de sujetarse en todo el estatuto, en donde se incluirán claramente las calidades indispensables que debe reunir cada uno de los nuevos miembros, que en ningún caso pueden ser limitativas de la libertad de asociación.

El sindicato una vez que haya aceptado a un nuevo integrante expedirá una credencial que lo acredite como tal, comunicando a la autoridad -- competente la admisión.

**OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS AGREMIADOS.**— Derivando la existencia del sindicato de la voluntad de sus creadores de formar una nueva persona jurídica, deben quedar establecidos sus derechos y obligaciones en la reglamentación interna, que permita el excelente desenvolvimiento de las relaciones del sindicato con sus agrimiados.

**DERECHOS.** Entre los principales se encuentran: ser asesorados y representados por el sindicato en sus conflictos individuales con el patrón, ser electos para desempeñar algún cargo en el Comité Ejecutivo, tener voz y voto en las asambleas, exigir al Comité o a la asamblea el debido cumplimiento de sus derechos escalafonarios y gozar todos los beneficios que otorgue la Ley o que se obtengan en el Contrato Colectivo de Trabajo.

OBLIGACIONES. Cumplir y hacer cumplir lo estipulado en el acta constitutiva, en el estatuto y demás reglamentos que se declaren obligatorios, pagar las cuotas que se establezcan, asistir y cumplir los acuerdos que se tomen en las asambleas extraordinarias u ordinarias, colaborar con los integrantes del Comité Ejecutivo y apoyar sus resoluciones cuando sean en beneficio de la organización, guardar compostura en las asambleas absteniéndose de concurrir en estado de ebriedad o provocar actos de violencia, - - atender las medidas de higiene y seguridad que fijan las comisiones señaladas al efecto, así como todas aquellas medidas que se tomen por el sindicato para dar el debido cumplimiento al objeto exigido por la Ley.

MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EXPULSION Y CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.- Aunque la Ley no señala los motivos de expulsión, si indica los procedimientos para imponer dicho castigo, por ello es necesario que ambos se expresen en el estatuto.

Generalmente, para la aplicación de la expulsión la asamblea nombrará una Comisión de Honor y Justicia, la que se encargará de la averiguación de los hechos, rindiendo su informe a la asamblea general constituida en jurado, que al conocer de la acusación citará al inculpado, quien deberá ser oído en defensa y aportará las pruebas que estima convenientes. Recibidas las pruebas se procederá a emitir la resolución correspondiente, sometiendo a la votación de los miembros, debiendo aprobarla cuando menos las dos terceras partes de los mismos. Cuando se trata de un sindicato nacional, integrado por secciones se hará saber el procedimiento seguido a -

cada una de las mismas, para que procedan a votar y se remita el resultado a la sección encargada de aplicar la sanción correspondiente.

Con relación a las correcciones disciplinarias aunque la Ley no las configura las más usuales son: las amonestaciones, tanto verbales como escritas, la suspensión de derechos sindicales, las multas y la expulsión, debiendo señalar expresamente los motivos en que proceda la aplicación de cada una de ellas.

FORMA DE CONVOCAR A ASAMBLEA, EPOCA DE CELEBRACION DE LAS ORDINARIAS-Y QUORUM REQUERIDO PARA SESIONAR. EL CASO EN QUE LA DIRECTIVA NO CONVOQUE EN FORMA OPORTUNA, PORCENTAJE PARA ADOPTAR RESOLUCIONES.- Entre los principales órganos del sindicato se encuentran las *asambleas* que puedan ser por su naturaleza: Constitutivas, generales ordinarias, y generales extraordinarias, cabe señalar que en los sindicatos nacionales de industria por lo general existen además Congresos y Consejos Nacionales Ordinarios y Extraordinarios.

La *asamblea constitutiva* es única, tiene por objeto la creación del organismo y la aprobación del estatuto, y una vez realizado lo anterior desaparece.

Las *asambleas generales ordinarias*, son las reuniones celebradas en las épocas que determinen los estatutos, para tomar acuerdos que afecten el interés general. La determinación del quórum requerido para integrar--

las debe ser el de las dos terceras partes de los integrantes de la agrupación por lo menos, a efecto de que las resoluciones sean tomadas por el 51% del total de los integrantes del sindicato, como lo establece la Ley, esto es importante porque si se señala un quórum menor no existe la posibilidad de contar con votos en contra, las asambleas de este tipo deben reunirse cuando menos cada seis meses, conforme lo indica el artículo 373 de la Ley Laboral, que impone a la Directiva sindical, la obligación de rendir cuentas a los agremiados en sus términos.

Las asambleas extraordinarias se convocan cada vez que algún problema urgente lo amerite, en relación a los intereses generales del sindicato.

Los Congresos y Consejos Nacionales, se integran con los representantes de las subagrupaciones sindicales, para tratar los asuntos que en la convocatoria respectiva se precisa.

EL MODO DE NOMBRAR LA DIRECTIVA.- La representación de un sindicato como veremosc más adelante, normalmente corresponde a un Secretario General, que preside el Comité Ejecutivo, formado además por varios secretarios cuya denominación varía en las distintas organizaciones.

La duración de funciones del Comité Ejecutivo es variable y la asamblea constituyente lo decidirá plasmándolo en el estatuto de la agrupación.

NORMAS DE ADMINISTRACION, ADQUISICION Y DISPOSICION DE LOS BIENES PATRIMONIO DEL SINDICATO.- En uso de la facultad que a los sindicatos otorga el artículo 374, respecto de la adquisición de bienes muebles e inmuebles, destinados directa e inmediatamente al objeto de la institución, el estatuto de la organización debe reglamentar detalladamente todo lo referente a su patrimonio, dando facultades a quienes corresponda para tal efecto.

FORMA DE PAGO Y MONTO DE LAS CUOTAS SINDICALES.- Por disposición expresa de la Ley en su artículo 110, fracción VI, procede descontar del salario de los trabajadores las cuotas sindicales previstas en el estatuto, pero siempre serán en relación al salario percibido por los trabajadores.

Las cuotas pueden ser de inscripción, ordinarias y extraordinarias, para fondo de jubilaciones o de defunción de agremiados, el estatuto determinará cuando procede el cobro de cada una de ellas.

Las cuotas extraordinarias serán fijadas por la asamblea en casos especiales, debiendo destinarse solamente para el fin que haya sido acordado.

El monto de las cuotas sindicales se consignará en el estatuto, y no deberá ser gravoso para los integrantes del sindicato. Por lo regular, la forma de pago se realiza mediante descuento que el patrón hace a los trabajadores por ese concepto al pagarles su salario, previo acuerdo entre el -

patrón y el sindicato.

La persona encargada de administrar las cuotas sindicales es el Secretario Tesorero, quien vigila que todos los miembros estén al corriente en el pago de sus cuotas, aprueba el presupuesto de ingresos y egresos del -- sindicato, presenta cada que el estatuto lo reglamente un estado de las -- cuentas al Comité Ejecutivo, para que este a su vez lo haga en asamblea, -- en algunas organizaciones existen Comisiones de Hacienda, que se ocupan de revisar las cuentas presentadas. El Secretario General autorizará con su firma todas las erogaciones realizadas, absteniéndose de autorizar aque--- llas que lesionen los intereses económicos del sindicato.

DE LA PRESENTACION DE CUENTAS.- El Comité Ejecutivo, rendirá a la -- asamblea general, cuenta completa y detallada de la administración de los fondos del sindicato, cuando menos cada seis meses, según lo prevé nuestra Ley.

REGLAS PARA LA LIQUIDACION DEL SINDICATO.- La asociación profesional puede disolverse por los motivos que expresamente se señalan o sujetándose a lo fijado en el artículo 379. Acordada una vez la disolución, se remata rán todos los bienes del sindicato y su producto se distribuirá entre los socios, el artículo 380 indica que cuando no haya disposición expresa en el estatuto acerca de la aplicación del activo en caso de disolución, este pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca, y si no existe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

**COPIA AUTORIZADA DE LA ASAMBLEA EN LA QUE SE HAYA ELEGIDO LA DIRECTIVA.**

En algunos casos, los miembros del sindicato proponen planillas de -- personas que consideren idóneas, para integrar la mesa directiva del sindi cato, y aquella planilla que en la asamblea correspondiente adquiriera la ma yoría de votos, será la que represente a la organización por el período -- que el estatuto determine. El comité ejecutivo se formará por el número -- de secretarios que se desee, pero normalmente el número de elementos queda condicionado a la importancia del sindicato, así como de las funciones que al constituirse se haya propuesto realizar.

La elección de la primera mesa directiva puede realizarse en la asamblea constitutiva, en la que se propone y elige, o en la sesión que al -- efecto se señale.

**FORMULACION DEL PADRON DE ACREMIADOS.**

Elegido el Comité Ejecutivo, se nombrará una comisión especial, en -- cargada de levantar un padrón en el que conste el número de elementos in-- tegrantes del organismo, con sus nombres, domicilios y con el nombre y do-- micilio del patrón, empresa o establecimiento en el que presten sus servi-- cios.

Uno de los objetivos que hacen importante el acompañar el padrón de miembros, con la solicitud de registro, es que del mismo modo comprobará -- que el sindicato reunió el número de personas necesarias para su consti---

tución.

Dentro de este documento debe precisarse también la actividad desempeñada por cada uno de los listados, esto con la finalidad de acreditar -- que no se incluye en el mismo a trabajadores de confianza, cuya limitación jurídica con relación al derecho de sindicalización, se define en el artículo 363 que señala: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza".

La etapa constitutiva culmina con la autorización otorgada por la -- asamblea general al Comité Ejecutivo para que tramite el registro del sindicato ante la autoridad competente, para lo cual el mismo Comité integrará el expediente respectivo, con las copias a que se refiere el artículo -- 365 de la Ley Federal del Trabajo, que comprobarán a la autoridad que la -- agrupación reúne los requisitos legales para ser registrada.

Ahora bien, después de analizar el contenido y la importancia de todos los requisitos de fondo que la Ley señala para el registro de una agrupación sindical, y tomando en cuenta la importancia del estatuto que constituye la reglamentación de la vida interna del sindicato, es necesario comentar lo siguiente:

En realidad el contenido estatutario es muy variado y depende fundamentalmente del tipo de sindicato de que se trate. Además al ser uno de --

los documentos exigidos como requisitos, por su naturaleza contiene generalmente una declaración de principios en la que se define respecto de su relación con la sociedad y el Estado, formando así, parte fundamental en dicho ordenamiento, de tipo consuetudinario.

La función de éste es regular únicamente la vida interna del sindicato en relación con sus integrantes, por lo que se debe contener técnicamente, preceptos que desvirtúen su finalidad, como son: Obligaciones de afiliación a algún partido político, o normas que deben ser contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, como es el caso de la suspensión en el trabajo hasta por ocho días como medida disciplinaria, tampoco se debe incluir la cláusula de exclusión que es materia del Contrato de Trabajo, por ejemplo.

El estatuto tiene una importancia enorme que no se ha reconocido como debe de ser, toda vez que tiene la finalidad de suplir las lagunas legales, al ser una norma supletoria de la legislación laboral.

Por lo que hemos expuesto, se hace necesario analizar la estructura interna de un estatuto sindical, que contiene los requisitos señalados en el artículo 371 de la Ley de la Materia, para el caso del sindicato y no olvidar lo dispuesto en el artículo 381 de la Ley en comento, para el caso de federaciones o confederaciones. Al efecto transcribiremos el estatuto de un Sindicato Nacional de Industria que nos sirva como modelo en el presente trabajo.

## ESTATUTO MODELO DE SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.

## CAPITULO I

"DE LA DENOMINACION, DOMICILIO, OBJETO Y  
DURACION SINDICAL".

ARTICULO 1.- DENOMINACION.- El presente estatuto regirá la vida interna --  
del \_\_\_\_\_  
el cual fue creado el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de  
19 \_\_\_\_\_, de conformidad al acuerdo tomado por los agremiados en Asamblea Cong  
titutiva, y su lema será \_\_\_\_\_.

ARTICULO 2.- DOMICILIO.- \_\_\_\_\_  
tendrá su domicilio social en el inmueble marcado con el número \_\_\_\_\_, si-  
to en la Calle de \_\_\_\_\_, colonia \_\_\_\_\_, en la --  
Ciudad de \_\_\_\_\_.

ARTICULO 3.- OBJETO.- El objeto del Sindicato será el estudio, mejoramien-  
to y defensa de los intereses de sus agremiados, relacionados éstos con el  
trabajo, de acuerdo con la Ley, la Justicia, la Equidad y las buenas cos--  
tumbres, con el fin de proporcionar un mejor nivel de vida tanto en lo in-  
dividual como en lo familiar.

ARTICULO 4.- DURACION.- La duración del Sindicato será por tiempo indeter-  
minado, y la disolución sólo podrá ser aprobada por voluntad expresa de --

las dos terceras partes del total de sus agremiados.

## CAPITULO II

### "DE LOS MIEMBROS.- DERECHOS Y OBLIGACIONES".

ARTICULO 5.- Son miembros del \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_,  
 todas las personas fundadoras del mismo, y que prestan sus servicios para-  
 \_\_\_\_\_, así como todas --  
 aquellas que llenando los requisitos señalados por este estatuto, solici-  
 ten su ingreso al mismo.

ARTICULO 6.- Para ser miembro del Sindicato se requiere:

- a) Ser mayor de edad;
- b) Ser mexicano;
- c) No haber sido expulsado de alguna otra agrupación sindical;
- d) Presentar solicitud de ingreso y
- e) Cubrir la cuota de inscripción.

ARTICULO 7.- Son derechos de los miembros sindicales:

a) Ser representados a su elección por el Sindicato en la defen-  
 sa de sus derechos individuales como trabajador, ante las Autoridades compe

tentes;

b) Votar y ser votado para ocupar puestos de representación -  
sindical;

c) Ser oídos de defensa de sus intereses en todos los casos de -  
expulsión previstos en este estatuto y

d).- En general a disfrutar de todos los beneficios obtenidos  
por el Sindicato y otorgados por éste para sus agremiados.

ARTICULO 8.- Son obligaciones de los miembros sindicales;

a) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto, así como los  
acuerdos emanados de la Asamblea General;

b) Asistir con puntualidad a todas las asamblea ordinarias y-  
extraordinarias, que sean convocadas por el Comité Ejecutivo;

c) Estar al corriente en el pago de sus cuotas tanto ordina--  
rias como extraordinarias;

d) Desempeñar con esmero y eficacia todas las comisiones que-  
les sean encomendadas y

e) Hacer del conocimiento del Comité Ejecutivo y de la Asam-

blea General, sobre cualquier irregularidad que ponga en peligro el buen desempeño de las gestiones sindicales.

### CAPITULO III

#### "ESTRUCTURA SINDICAL".

ARTICULO 9.- \_\_\_\_\_  
podrá estructurarse en Secciones o Delegaciones Sindicales, según se determine en Asamblea General Ordinaria.

ARTICULO 10.- Para poder constituir una Sección o Delegación, se requerirán como mínimo, \_\_\_\_\_ trabajadores.

ARTICULO 11.- En cada unidad económica podrá constituirse una Sección Sindical, sin embargo si esto no fuere posible por no reunir el número mínimo de trabajadores requerido en el Artículo anterior, éstos podrán afiliarse a otra Sección del Sindicato o en su defecto reunirse con los trabajadores de otra unidad económica que tampoco reúna el número, para conformar su sección sindical.

ARTICULO 12.- La integración y aceptación de una Sección al Sindicato requerirá la aprobación del 51% del total de los miembros del Sindicato.

**"DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO.- SU ESTRUCTURA, FORMA DE  
ELECCION, PERIODO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES."**

ARTICULO 13.- el \_\_\_\_\_  
estará integrado por los siguientes organismos:

- a) ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA
- b) ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA
- c) COMITE EJECUTIVO NACIONAL
- d) COMISION DE HONOR Y JUSTICIA
- e) COMISION DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION
- f) COMITES EJECUTIVOS SECCIONALES
- g) COMISIONES DE HONOR Y JUSTICIA SECCIONALES
- h) COMISIONES DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION SECCIONALES.

ARTICULO 14.- La Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria, se integrarán por las dos terceras partes de los miembros del Sindicato por lo menos.

ARTICULO 15.- El Comité Ejecutivo Nacional se integrarán por:

- a) Una Secretaría General
- b) Una Secretaría del Interior, Actas y Organización
- c) Una Secretaría de Trabajo y Conflictos
- d) Una Secretaría de Finanzas
- e) Una Secretaría de Prensa, Difusión y Acción Política

- f) Una Secretaría de Acción Social, Cultural y Deportiva
- g) Una Secretaría de Fomento de la Vivienda.

ARTICULO 16.- Las Comisiones de Honor y Justicia, y de Vigilancia y Fiscalización, se integrarán cada una por:

- a) Un Presidente,
- b) Un Secretario
- c) Dos Vocales.

ARTICULO 27.- Los Comités Ejecutivos Seccionales se integrarán por:

- a) Una Secretaría General
- b) Una Secretaría del Interior, Actas y Organización
- c) Una Secretaría de Trabajo y Conflictos
- d) Una Secretaría de Finanzas
- e) Una Secretaría de Prensa, Difusión y Acción Política
- f) Una Secretaría de Acción Social, Cultural y Deportiva
- g) Una Secretaría de Fomento de la Vivienda.

ARTICULO 18.- Las Comisiones de Honor y Justicia, y de Vigilancia y Fiscalización Seccionales, se integrarán cada una por:

- a) Un Presidente
- b) Un Secretario
- c) Dos Vocales.

ARTICULO 19.- Para la elección del Comité Ejecutivo Nacional y Seccionales, así como de sus respectivas comisiones se deberá atender al procedimiento siguiente:

a) Las elecciones se llevarán a cabo en Asamblea General Extraordinaria, la cual será convocada con 15 días de anticipación por lo menos, al término del ejercicio social del Comité Ejecutivo saliente, y se efectuará en la hora y lugar señalados en la convocatoria.

b) El día de las elecciones se nombrará a una mesa electoral, la cual se integrará de un Presidente y dos Escrutadores.

c) La elecciones se llevarán a cabo a través de planillas que serán propuestas por los agremiados al Secretario de Prensa, Difusión y Acción política, por lo menos con ocho días de anticipación a la fecha de elecciones, para que éste les dé difusión y publicidad a las planillas propuestas.

d) Las votaciones se efectuarán en forma personal, previa identificación que efectúa el Presidente de la Mesa Electoral, del votante, mismo que deberá identificarse única y exclusivamente con la credencial que al efecto lo acredite como miembro del Sindicato.

e) Los agremiados emitirán su voto en las boletas que les entregará el Presidente de la Mesa Electoral, mismas que depositarán en la urna que para el efecto se destine previamente.

f) La Mesa Electoral al concluir la elección, procederá a realizar el computo de los votos, en presencia de los representantes de las planillas propuestas, levantándose el acta respectiva y declarándose triunfante a la planilla que haya obtenido el mayor número de votos.

g) Para el caso de empate entre dos o más planillas, se convocará a nuevas elecciones con las planillas que hayan resultado empatadas, dicha convocatoria y elecciones se efectuarán en los términos señalados -- por este artículo.

h) Para el caso de que el empate persista, la Mesa Electoral contará con voto de calidad para declarar triunfante a una de la planillas.

i) Al concluir el escrutinio y levantarse el acta respectiva la Mesa Electoral dará a conocer en forma oficial el resultado de ésta a la asamblea.

j) Las personas que hayan sido electas para ocupar alguno de los cargos no podrán ser reelectas sino hasta transcurridos dos períodos de aquel en que hayan sido electos.

k) Una vez electa una planilla esta tomará posesión en la asamblea, debiendo portestar su leal desempeño.

ARTUCULO 20.- El período de funciones del Comité Ejecutivo Nacional y de -

las Comisiones de Honor y Justicia, y de Vigilancia y Fiscalización será -  
de tres años, debiendo tomar posesión el día siguiente de las elecciones.

ARTICULO 21.- Los Comités Ejecutivos Seccionales y sus Comisiones de Honor  
y Justicia, y de Vigilancia y Fiscalización, durarán en funciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ debiendo tomar posesión de sus cargos el día siguiente de las elec---  
ciones.

ARTICULO 22.- Son obligaciones del Secretario General del Comité Ejecutivo  
Nacional:

I.- Coordinar, organizar, discutir y aprobar conjuntamente con los inte---  
grantes de cada Secretaría su programa de trabajo.

II.- Convocar a juntas al Comité Ejecutivo y a las asambleas que deban - -  
efectuarse.

III.- Turnar a los Secretarios del Comité Ejecutivo, a la Comisión de Ho--  
nor y Justicia y a la de Vigilancia y Fiscalización los asuntos que sean de  
su competencia.

IV.- Representar al Sindicato en todos los actos jurídicos y sociales, an-  
te al empresa y autoridades tanto federales como locales, así como ante --  
otras agrupaciones obreras.

V.- Vigilar la adecuada ejecución de los acuerdos tomados en las asambelas.

VI.- Acordar con cada Secretario en forma mensual los asuntos relativos al Sindicato y que competan a cada una de las Secretarías.

VII.- Presentar conjuntamente con el Secretario de Finanzas por lo menos - cada seis meses a la Asamblea General el informe de la cuenta completa y - detallada de la administración del patrimonio sindical.

VIII.- Informar a las autoridades del trabajo las modificaciones al estatu to, los cambios de directiva, de padrón de socios, altas y bajas de sec--- ciones y todo aquello que afecte la vida jurídica del Sindicato.

IX.- Extender a nombre del Sindicato poderes generales y especiales, para la atención de los asuntos sindicales a la o las personas que estime pertu nente.

X.- Convocar conjuntamente con el Secretario del Interior, Actas y Organi- zación a Asambleas Ordinarias y Extraordinarias.

XI.- Presidir todas las asambleas ordinarias y extraordinarias que previa- mente convoque.

XII.- Entregar en su oportunidad las cuentas así como todos los asuntos -- pendientes al Secretario General que lo sustituya.

XIII.- Autorizar con su firma todos los gastos que efectúe el Secretario - de Finanzas.

XIV.- En general todas las demás que se deduzcan de su encargo.

ARTICULO 23.- Son obligaciones del Secretario del Interior, Actas y Organización las siguientes:

I.- Sustituir al Secretario General en sus faltas temporales.

II.- Encargarse de la organización administrativa del Sindicato, teniendo a su cuidado la elaboración del padrón de socios, el archivo y los datos estadísticos, así como toda la documentación legal, acuerdos, convenios, etcetera que conciernen al sindicato.

III.- Llevar los libros de actas y acuerdos tomados en asambleas General Ordinaria y Extraordinaria.

IV.- Asistir a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias convocadas por el Secretario General.

V.- Rendir cuentas al Secretario General del despacho de los asuntos de su competencia.

VI.- Dar pronta y agil solución a los asuntos que le turne el Secretario General y que sean de su competencia.

VII.- Firmar conjuntamente con el Secretario General las convocatorias a asambleas general ordinaria y extraordinaria.

VIII.- Entregar todos los asuntos al Secretario que lo sustituya.

IX.- Las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 24.- Son obligaciones del Secretario de Trabajo y Conflictos:

I.- Sustituir al Secretario del Interior, Actas y Organización, en sus faltas temporales.

II.- Conocer e intervenir en todos los conflictos de trabajo que se presenten entre los miembros del Sindicato y la Empresa.

III.- Llevar registro de las demandas, convenios y reglamentos en los que participe el Sindicato.

IV.- Participar en la elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo, así como del Reglamento Interior de Trabajo.

V.- Mantener la inviolabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo, quedando impedido para celebrar convenios que lo modifiquen.

VI.- Autorizar con su firma conjuntamente con el Secretario General, el Contrato Colectivo, sus revisión y acuerdo del mismo.

VII.- Encargarse del funcionamiento de la bolsa de trabajo.

VIII.- Encargarse del Reglamento de Escalafón en Departamentos.

IX.- Atender todos los asuntos que le sean turnados por el Secretario General y que sean de su competencia.

X.- Estudiar y en su caso proponer al Secretario General los movimientos de huelga.

XI.- Intervenir en las pláticas conciliatorias con la empresa, procurando obtener el mayor beneficio para los agremiados.

XII.- Atender todos los asuntos que le sean turnados por el Secretario General y que sean de su competencia.

XIII.- Entregar todos los asuntos pendientes al Secretario que lo sustituya al término de sus funciones.

XIV.- Todas las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 25.- Son obligaciones del Secretario de Finanzas las siguientes:

I.- Sustituir al Secretario de Trabajo y Conflictos en sus faltas temporales.

II.- Tener a su encargo y bajo su más estricta responsabilidad los fondos correspondientes al Sindicato.

III.- Firmar en unión del Secretario General, toda la documentación relacionada con el movimiento de los fondos encomendados a su encargo.

IV.- Llevar en forma clara y precisa y al día la contabilidad del Sindicato.

V.- Recabar los comprobantes que amparen los gastos efectuados con los fondos sindicales.

VI.- No distraer fondos sindicales en ningún objetivo que no sea interés del Sindicato.

VII.- Rendir a la asamblea general, conjuntamente con el Secretario General por lo menos cada seis meses informe detallado de la administración del patrimonio sindical.

VIII.- Recabar las cuotas ordinarias y extraordinarias, así como las de inscripción de los nuevos socios, al Sindicato, entregando el recibo correspondiente por cada pago que efectuen los afiliados.

IX.- Atender todos los asuntos que le turne el Secretario General y que sean de su competencia.

X.- Entregar las cuentas y fondos así como los asuntos pendientes al Secretario que lo sustituye al término de su encargo.

XI.- Las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 26.- Son obligaciones del Secretario de Prensa, Difusión y Acción Política las siguientes:

- I.- Sustituir al Secretario de Finanzas en sus faltas temporales.
- II.- Editar y divulgar los escritos de formación sindical y política así como toda clase de publicaciones que ayuden a politizar a la base.
- III.- Fomentar la elaboración de periódicos murales en los cuales se aborden cuestiones laborales y políticas.
- IV.- Promover la publicación de un órgano oficial del Sindicato.
- V.- Difundir las actividades de las Secretarías.
- VI.- Organizar la participación política de los miembros del Sindicato y otros sectores de la clase trabajadora, manteniendo y fomentando las relaciones fraternales con las organizaciones afines.
- VII.- Defender la autonomía e independencia política, ideológica y organizativa del Sindicato.
- VIII.- Participar en las luchas de los trabajadores por agruparse democráticamente.

- IX.- Establecer, mantener y formentar actividades de solidaridad activa.
- X.- Difundir todas las planillas propuestas para la elección del Comité Ejecutivo.
- XI.- Llevar un registro de las organizaciones con las que mantenga relaciones el Sindicato, así como las informaciones y publicaciones de las mismas.
- XII.- Atender todos los asuntos que le sean turnados por el Secretario General y que sean de su competencia.
- XIII.- Entregar todos los asuntos pendientes al Secretario que lo sustituya al término de sus funciones.
- XIV.- Todas las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 27.- Son obligaciones del Secretario de Acción Social, Cultural y Deportiva las siguientes:

- I.- Sustituir al Secretario de Prensa, Difusión y Acción Política en sus faltas temporales.
- II.- Promover la organización y participación de los miembros del Sindicato en actividades sociales y deportivas.
- III.- Coordinar con el Secretario de Trabajo y Conflictos el ejercicio de -

los derechos de carácter social incluidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

IV.- Buscar los medios adecuados para elevar el nivel de vida social de los miembros del Sindicato.

V.- Recabar la información necesaria de los miembros del sindicato en cuanto a sus propósitos de mejoramiento social, para proponer la inclusión de sus peticiones en el Contrato Colectivo de Trabajo y en todos los convenios que se celebren con otros organismos.

VI.- Proponer y coordinar comisiones para el ejercicio de los derechos de carácter social incluidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

VII.- Pugnar por el establecimiento y financiamiento de tiendas en las que se expendan artículos de primera necesidad a bajo costo, para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores.

VIII.- Coordinar sus actividades para procurar el intercambio cultural y deportivo, el esparcimiento y la diversión de los trabajadores en su tiempo libre, para fortalecer la integración familiar.

IX.- Tener a su cargo la biblioteca del Sindicato que deberá formarse con obras fundamentalmente que tiendan a elevar el nivel político y cultural de la clase trabajadora.

X.- Promover la organización periódica de ciclos de conferencias y debates así como de cine club y festivales artísticos o políticos-culturales.

XI.- Promover cursos de capacitación político-sindical con objeto de elevar la conciencia política de los trabajadores.

XII.- Promover la organización de grupos artísticos entre los miembros del sindicato.

XIII.- Estimular las actividades deportivas promoviendo la formación de -- equipos que participen en competencias internas y en campeonatos con otras agrupaciones.

XIV.- Atender todos los asuntos que le sean turnados por el Secretario General y que sean de su competencia.

XV.- Entregar todos los asuntos pendientes al Secretario que lo sustituya al término de sus funciones.

XVI.- Todas las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 28.- Son obligaciones del Secretario de Fomento de la Vivienda -- las siguientes:

I.- Conocer las necesidades de vivienda de los trabajadores sindicalizados con objeto de satisfacerlas.

II.- Investigar las solicitudes para crédito de vivienda a fin de verificar que los participantes en la asignación de vivienda reúnan las características necesarias para ello.

III.- Proponer procedimientos para que la asignación de créditos sea en forma equitativa.

IV.- Asesorar a los trabajadores en la tramitación de sus créditos ante las Autoridades competentes, apoyandolos hasta que culmine su realización.

V.- Asignar conjuntamente con la Secretaría General, los créditos de viviendas que se obtengan para los trabajadores del Sindicato, llevando las estadísticas necesarias con objeto de proporcionar la equidad en dichas asignaciones.

VI.- Atender todos los asuntos que le sean turnados por el Secretario General y que le sean de su competencia.

VII.- Entregar todos los asuntos pendientes al Secretario que lo sustituya al término de sus funciones.

VIII.- Todas las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 29.- Son obligaciones de la Comisión de Honor y Justicia las siguientes:

I.- Recibir las consignaciones que le presente el Comité Ejecutivo así como los agremiados.

II.- Investigar cada consignación recabando la documentación necesaria para su pronta solución.

III.- Conocer sobre los casos de expulsión rindiendo un informe detallado al Secretario General.

IV.- Conferir honores a los integrantes del Sindicato en los siguientes ca sos:

a) Por servicios distinguidos al Sindicato, al Sindicalismo o a la --  
clase trabajadora.

b) Por reconocimiento a la militancia sindical.

c) Por reconocimiento a la labora realizada durante más de diez años--  
en cargos sindicales.

d) Por actos heróicos.

V.- Hacer entrega de los asuntos pendientes a sus sustitutos al concluir --  
su gestión.

VI.- Todas las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 30.- Son obligaciones de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización las siguientes:

I.- La vigilancia de los actos del Comité Ejecutivo con objeto de que se cumplan los acuerdos emanados de las asambleas.

II.- Vigilar la exacta aplicación de los fondos sindicales:

III.- Coordinarse con el Secretario de Finanzas a efecto de registrar en el libro correspondiente los ingresos y egresos realizados por éste.

IV.- Hacer entrega de los asuntos pendientes a sus sustitutos al concluir su gestión.

V.- Todas las demás que se deriven de su encargo.

ARTICULO 31.- Los Secretarios de los Comités Ejecutivos Seccionales y Comisiones de Honor y Justicia, y de Vigilancia y Fiscalización tendrán las mismas obligaciones señaladas en los artículos anteriores, de acuerdo a su jerarquía.

## CAPITULO V

### "DE LAS ASAMBLEAS.- CONVOCATORIAS, EPOCA DE CELEBRACION Y QUORUM."

ARTICULO 32.- La máxima Autoridad del Sindicato serán las asambleas, que -

podrán ser:

- a) Generales Ordinarias
- b) Generales Extraordinarias.

ARTICULO 33.- Las asambleas generales ordianrias serán aquellas que se reglicen en forma periódica de acuerdo con este estatuto, y las asambleas generales extraordinarias serán aquellas que se celebren por necesidad de la agrupación.

ARTICULO 34.- Las asambleas generales ordianrias deberán celebrarse por lo menos cada mes, en el local que para tal efecto se destine.

ARTICULO 35.- Para la celebración de las asambleas generales ordinarias y extraordinarias se procederá de la siguiente forma:

a) Se expedirá una convocatoria con 15 días de anticipación a la celebración de la misma, en la cual conste el día, la hora y el lugar donde -- ha de celebrarse, así como el orden del día, debiendo estar firmada por el Secretario General y por el Secretario del Interior, Actas y Organización.

b) El quórum para que las asambleas ordinarias y extraordinarias puedan sesionar y adoptar resoluciones será de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato o de la Sección por lo menos.

c) Para que los acuerdos tomados en asamblea sean válidos se requiere

que éstos se hayan aprobado por el 51% del total de los miembros del Sindicato o de la Sección por lo menos.

d) Cuando por falta de quórum no pueda celebrarse una asamblea general ordinaria o extraordinaria en la fecha señalada en la convocatoria se expedirá otra para que tenga lugar dentro de los 15 días siguientes, apercibiendo a los agremiados en los términos de este estatuto, de que de no concurrir se harán acreedores a las medidas disciplinarias.

d) Para el caso de que la Directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del Sindicato o de la Sección, por lo menos, podrán solicitar a la Directiva que convoque a asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes expedir 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 51% del total de los miembros del Sindicato o de la Sección por lo menos.

ARTICULO 36.- Los requisitos previstos en el artículo anterior serán aplicables tanto en las asambleas generales ordinarias como extraordinarias del Sindicato y de las Secciones.

## C A P I T U L O VI

## "DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO DE EXPULSION".

ARTICULO 37.- Los agremiados que no cumplan con las disposiciones de estos estatutos y los acuerdos de las asambleas, quedarán sujetos a las sanciones siguientes:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de los derechos sindicales.
- c) Remoción del cargo sindical.
- d) Expulsión del Sindicato.

ARTICULO 38.- La amonestación consistirá en un apercibimiento por escrito, de que en caso de reincidencia se hará acreedor a una suspensión de los derechos sindicales hasta por treinta días, en los siguientes casos.

- a) Impuntualidad a las asambleas que se convoquen.
- b) Cuando falten en dos ocasiones consecutivas a las asambleas sin causa justificada.
- c) Por manifestarse en las asambleas en forma inconveniente.

ARTICULO 39.- Procederá la suspensión de los derechos sindicales hasta --

por 30 días en los siguientes casos:

- a) Por reincidir en cualquiera de las faltas que haya motivado una - amonestación, descritas en el artículo anterior.
- b) Por adeudar dos o más cuotas sindicales.
- c) Por actos contrarios a la disciplina o a la solidaridad sindical.
- d) Por ofender a uno o varios de los agremiados usando palabras alti sonantes y soeces.
- e) Por no cumplir con lo estipulado por estos estatutos.

ARTICULO 40.- Será motivo de remoción de los cargos sindicales, por acuer do de la asamblea general en los siguientes casos:

- a) Por incumplimiento de las obligaciones sindicales y acuerdos toma dos en asamblea general.
- b) Por falta de providad y honradez en el manejo de fondos o en la - gestión administrativa.
- c) Por la extralimitación en el ejercicio de sus encargos.

ARTICULO 41.- Las sanciones previstas en los artículos 40 y 41 serán apli cadas por el Comité Ejecutivo, previo informe de la Comisión de Honor y -- Justicia y autorización de la asamblea general.

ARTICULO 42.- Las amonestaciones serán impuestas por el Comité Ejecutivo con el aval de la Comisión de Honor y Justicia.

ARTICULO 43.- Procederá la expulsión de un miembro sindical en los casos siguientes:

- a) Por asumir la representación sindical indebidamente.
- b) Por celebrar convenios o entrar en arreglos con la empresa que sean contrarios a los fines sindicales.
- c) Por agresión física o moral en contra de los directivos sindicales o de cualquiera de los agremiados.
- d) Por no cubrir las cuotas por más de seis meses.
- e) Por cometer actos fraudulentos en perjuicio del Sindicato.
- f) Por fomentar la agitación e indisciplina entre los agremiados.

ARTICULO 44.- Para que la expulsión proceda deberá observarse el procedimiento siguiente:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de un miembro de una Sección, 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 inter-

gren el sindicato.

- c) El agremiado afectado será oído en defensa por sí o por interposi  
ta persona.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedi  
miento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto-  
por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras-  
partes de los miembros del Sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente con  
signados en estos estatutos, debidamente comprobados y exactamen-  
te aplicables al caso.

## C A P I T U L O VII

### "DE LAS CUOTAS.- FORMA DE PAGO Y MONTO".

ARTICULO 45.- Las cuotas sindicales serán de dos clases:

- a) Ordinarias
- b) Extraordinarias

ARTICULO 46.- Las cuotas ordinarias serán aplicadas a los gastos ordina--  
rios que demande el sostenimiento del Sindicato.

ARTICULO 47.- El monto de las cuotas ordinarias será de \_\_\_\_\_, mensuales, las cuales serán deducidas en las nóminas de la empresa, registrándose la deducción en el talón de pago que quedará como recibo y constancia del mismo.

ARTICULO 48.- Las cuotas extraordinarias se establecerán por acuerdo de la asamblea general, debiendo precisarse en la misma, el monto, la forma de pago y su destino.

ARTICULO 49.- Para los nuevos agremiados, se establece como cuota de inscripción única la cantidad de \_\_\_\_\_

## C A P I T U L O   V I I I

### "EPOCA DE PRESENTACION DE CUENTAS".

ARTICULO 50.- Es obligación del Comité Ejecutivo y en particular del Secretario General y del Secretario de Finanzas presentar un informe de la administración del patrimonio sindical, a la asamblea general.

ARTICULO 51.- El informe a que se refiere el artículo anterior deberá presentarse por lo menos cada seis meses.

ARTICULO 52.- La falta de quórum para celebrar la asamblea de presentación de cuenta, no exime de la obligación que consigna el artículo 50, al-

Comité Ejecutivo.

## C A P I T U L O    I X

### "NORMAS PARA LA ADMINISTRACION, ADQUISICION Y DISPOSICION DE LOS BIENES PATRIMONIO DEL SINDICATO".

ARTICULO 53.- El patrimonio del sindicato está constituido con los bienes muebles e inmuebles que se encuentren sujetos al dominio directo del sindicato, así como por los que en el futuro adquiriera para el cumplimiento de - sus fines o para el otorgamiento de beneficios de carácter social y recreativo para sus agremiados.

ARTICULO 54.- Forman parte del patrimonio del sindicato los fondos recaudados por concepto de cuotas ordinarias, extraordinarias y de inscripción, así como los provenientes de legados, donaciones o herencias hechas a su - favor.

ARTICULO 55.- La administración directa del patrimonio sindical estará a cargo del Comité Ejecutivo Nacional, quien será responsable ante la asam-blea del mismo.

ARTICULO 56.- El sindicato podrá adquirir en compra o por donaciones, bienes muebles e inmuebles, destinados a los fines del mismo. Para lo ante--rior quedan facultados el Secretario General conjuntamente con el Secreta-

rio de Finanzas, previa autorización de la asamblea general.

ARTICULO 57.- Para disponer de los bienes patrimonio del Sindicato, es necesario el acuerdo tomado en asamblea general extraordinaria, con la asistencia de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato, y el voto afirmativo del 51% del total de los miembros del Sindicato.

## C A P I T U L O X

### "NORMAS PARA LA LIQUIDACION DEL PATRIMONIO SINDICAL".

ARTICULO 58.- El sindicato se disolverá por las siguientes causas:

a) Por voluntad expresa de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, en asamblea general extraordinaria convocada expresamente para este fin.

b) Por no reunir el número mínimo de veinte agremiados, consignado en la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 59.- Salvo acuerdo en asamblea general extraordinaria, en caso de liquidación el sindicato el comité ejecutivo nacional actuará como liquidador, quienes bajo su más estricta responsabilidad formarán un inventario de los bienes patrimonio del sindicato así como relación del activo y pasivo del mismo, pagarán los adeudos pendientes y harán efectivas las deudas y bienes de que resulte acreedor el sindicato.

ARTICULO 60.- Se procederá al avalúo y venta de los bienes para distribuir el producto a prorrata entre los agremiados, considerando la antigüedad de éstos.

ARTICULO 61.- La Comisión liquidadora deberá comunicar a las autoridades del trabajo, de la disolución del Sindicato, en un plazo no mayor de 10 -- días siguientes a la fecha en que fuera decretada esta por la asamblea, -- acompañando para tal efecto el acta autorizada de la misma.

#### T R A N S I T O R I O S .

ARTICULO 1.- El presente estatuto entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

ARTICULO 2.- Por única ocasión y adó que se elige al Comité Ejecutivo por primera ocasión, no es obligatoria la aplicación del capítulo de elección, previsto en este estatuto.

ARTICULO 3.- Todo lo no previsto en este estatuto se regirá por la Ley Federal del Trabajo y por los acuerdos tomados en asamblea general.

**3.2.- CRITERIOS APLICABLES POR LA DIRECCION GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE REGISTRO Y RECONOCIMIENTOS.**

**REQUISITOS PARA EL TRAMITE DE REGISTRO SINDICAL.**

El marco jurídico de este tipo de solicitudes lo encontramos en lo -- que indica el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, es decir el soli citante debe cumplir con los requisitos del citado numeral, que a la letra dice:

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

I.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimien-- tos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegi do la directiva.

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

Los requisitos de la citada Autoridad y que constituyen su criterio - actual son los siguientes:

1.- El acta de asamblea constitutiva, deberá contener el acuerdo esen cial de constitución, independientemente de otros acuerdos que se adopten en la misma, dicho documento deberá estar autorizado de conformidad con el

último párrafo del artículo y Ley antes citados.

2.- La lista con el número nombre y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de la parte patronal (padrón de miembros), deberá estar autorizado en los términos a señalados.

En algunos casos la parte patronal certifica en este documento que las personas listadas, son trabajadores a su servicio, considerándose esta certificación no violatoria de la fracción II del artículo 365.

3.- El estatuto deberá contener los requisitos establecidos en el artículo 371 del ordenamiento legal en cita, y será exhibido debidamente autorizado por los funcionarios facultados para ello.

4.- Por lo que respecta al acta de elección de la mesa directiva, en la mayoría de los casos ésta se contempla en el cuerpo del acta de asamblea constitutiva, teniéndose por cumplimentado el requisito previsto por la fracción IV del artículo 365.

5.- La Competencia, antes de entrar al estudio de fondo de la solicitud en cuestión, es necesario como ya lo analizamos, que la autoridad registradora tenga por acreditada su competencia en términos de lo dispuesto por el artículo 527 de la Ley de la Materia.

6.- Voluntad, el primer párrafo del artículo 358 de la Ley Laboral ---

señala que a nadie puede obligarse a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, y en ese sentido las agrupaciones deben exhibir para comprobarla la lista de asistencia con nombre y firma de los miembros asistentes al acto constitutivo. Cabe destacar que en este caso opera de igual manera a discreción, la identificación de trabajadores de acuerdo con las necesidades que se presenten.

1.- Relación de trabajo, para el caso de sindicatos de trabajadores debe quedar plenamente acreditada la relación de trabajo de los miembros con los patrones o empresas en que prestan sus servicios, de conformidad con los artículos 8, 20 y 364 de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando el artículo 365 no lo requiera, este requisito obedece a que sino existe un vínculo laboral, no existirían las calidades, tanto de trabajador como de patrón y por lo tanto no se podría constituir un sindicato de este tipo. Los documentos con los que se podría demostrar ante la citada Autoridad la existencia de la relación laboral, son: un oficio expedido por el representante legal debidamente acreditado de la empresa, en el cual se haga constar que los miembros del sindicato son trabajadores en servicio activo de su representada; con los recibos de pago de salarios, así como cédulas de afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, documentos que previo estudio determinarán si la relación existe o no. En este caso otro de los medios para acreditarla es la identificación de trabajadores, la cual se solicitará según el asunto de que se trate.

REQUISITOS PARA EL TRAMITE DE TOMA DE NOTA DE CONSTITUCION DE SUBAGRUPO  
NES.

El marco jurídico de este tipo de solicitudes, considera las disposiciones del artículo 365, en lo que le sea aplicable, en los términos del artículo 17 de la propia Ley, que señala:

Artículo 17.- "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Los requisitos de la Autoridad y que constituyen su criterio actual -- son los siguientes:

1.- El acta de asamblea constitutiva, deberá contener el acuerdo esencial de constitución, así como de querer pertenecer a sindicato de que se trate como subagrupación, independientemente de otros acuerdos que se adopten en la misma; dicho documento deberá estar autorizado de conformidad con el último párrafo del artículo 365.

2.- La lista con el número, nombre y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de la parte patronal (padrón de miembros), deberá -- exhibirse debidamente autorizado.

3.- El estatuto no es requisito, en virtud de que la subagrupación se-

regirá por las normas que establezca el propio estatuto del sindicato de -- quien forme parte. Existe un caso en el que las subagrupaciones si se rigen por un estatuto interno y que es el del SINDICATO DE CINEMATOGRAFISTAS, pero aún así, el reglamento general, es el estatuto sindical.

4.- En relación al acta de elección de la mesa directiva, en la mayoría de los casos ésta se incluye en el acta de asamblea constitutiva, por lo que se cumplimenta el requisito previsto por la fracción IV, del artículo 365.

5.- La personalidad, antes de entrar al estudio de fondo de la solicitud, se deberá verificar, la personalidad de los promoventes para el trámite de las tomas de nota de constitución de subagrupaciones, analizando la toma de nota del comité ejecutivo del sindicato solicitante, en caso de que lo hagan terceras personas lo acreditarán con el poder correspondiente.

6.- Ambito de acción, deberá determinarse si la actividad de la empresa para la cual los miembros de la subagrupación prestan sus servicios se encuadra dentro del ámbito de acción previsto por el estatuto sindical ya que en este reglamento se establece generalmente las ramas de industria y otras actividades de las empresas que agrupan a los trabajadores.

7.- Voluntad, el primer párrafo del artículo 358, que ya hemos mencionado, debe cumplirse también en el caso que nos ocupa, es decir, las subagrupaciones deben exhibir la lista de asistencia al acto constitutivo con los requisitos que señalamos para el caso de sindicatos, y además y como una --

forma idónea propia de las subagrupaciones, las solicitudes de ingreso al sindicato. Cabe destacar que en este caso opera de igual manera a discreción, la práctica de la diligencia de identificación de trabajadores de acuerdo con las necesidades que se presenten.

8.- La relación de trabajo deberá demostrarse de la misma manera y los documentos señalados para el caso de sindicatos.

#### REQUISITOS PARA EL TRAMITE DE SOLICITUDES DE REGISTRO DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

El marco jurídico en la Ley Federal del Trabajo lo constituye el artículo 381 que a la letra dice:

Artículo 381.- "Los sindicatos pueden formar federaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

Por su parte el artículo 385, señala los requisitos a cubrir en este caso de solicitudes:

Artículo 385.- "Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

forma idónea propia de las subagrupaciones, las solicitudes de ingreso al sindicato. Cabe destacar que en este caso opera de igual manera a discreción, la práctica de la diligencia de identificación de trabajadores de acuerdo con las necesidades que se presenten.

8.- La relación de trabajo deberá demostrarse de la misma manera y los documentos señalados para el caso de sindicatos.

#### REQUISITOS PARA EL TRAMITE DE SOLICITUDES DE REGISTRO DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

El marco jurídico en la Ley Federal del Trabajo lo constituye el artículo 381 que a la letra dice:

Artículo 381.- "Los sindicatos pueden formar federaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

Por su parte el artículo 385, señala los requisitos a cubrir en este caso de solicitudes:

Artículo 385.- "Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

La documentación se autorizará, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

Los requisitos de la Dirección General de Registro de Asociaciones para el trámite de este tipo de solicitudes y su criterio actual son los siguientes:

1.- El acta de asamblea constitutiva, deberá contener como acuerdo -- esencial el de constitución, así como el de la aprobación de la denominación de la federación o confederación de que se trate, independientemente de otros acuerdos que se adopten en la misma como por ejemplo: la aprobación del estatuto que regirá su vida interna, dicho documento deberá estar autorizado, de conformidad con el último párrafo del artículo 365 de la -- Ley Laboral.

2.- La lista con el número, nombre y domicilios de las agrupaciones -- constituyentes, deberá contar con la misma autorización legal.

3.- El estatuto, que es el reglamento de régimen interno de las federaciones y confederaciones, deberá contener como mínimo las disposiciones -- previstas por los artículos 371 y 383 de la Leyen cita, además de las que acuerde la propia organización, debiendo contener la autorización referi--

da.

4.- Por lo que respecta al acta de elección de la mesa directiva, que deberá enviarse en copia autorizada, en la mayoría de los casos se contempla en el acuerdo del acta de asamblea constitutiva, también denominada -- Congreso Constituyente, teniéndose así por cumplimentado el requisito establecido en la fracción IV del artículo 385 del ordenamiento citado.

5.- Vida jurídica de sus miembros. Las federaciones y confederaciones que solicitan su registro, deberán de acreditar la vida jurídica y vigencia de los comités ejecutivos de las agrupaciones miembros, con las constancias legalmente expedidas por las autoridades ante las cuales se encuentran registradas, ya sean de ámbito local o federal.

6.- Voluntad. Las agrupaciones miembros deberán poner de manifiesto -- su voluntad de querer constituir y formar parte de la organización, exhibiendo para tal efecto: Convocatorias previas, acta de asamblea en las que conste tal acuerdo, lista de asistencia a las mismas donde se hagan constatar dichos acuerdos, en las citadas asambleas por su parte, también deberá designarse a las personas que en representación de las agrupaciones miembros asistirán al congreso constituyente, que pueden ser los integrantes -- de sus comités ejecutivos o delegados distintos.

Así mismo, deberán de exhibir la lista que contenga el nombre y la -- firma de las personas que en representación de las agrupaciones federadas -- o confederadas concurren al acto constitutivo, especificando claramente

su nombre, firma y la denominación del sindicato a que representan.

Los cuatro puntos señalados en primer término son requisitos que la Ley exige para el registro de una agrupación como la que se estudia y los relativos a la vida jurídica, vigencia de los comités ejecutivos y voluntad de las agrupaciones integrantes, son solicitados por la Autoridad registradora, para tener la certeza de que se trata de agrupaciones que realmente representen los intereses de sus agremiados, esto lo hace aplicando lo que establece el artículo 17 de la Ley de la Materia que ya transcribimos, y que se refiere a la aplicación de la analogía en materia laboral.

### 3.3. EL REGISTRO AUTOMÁTICO.

A partir de la Ley Laboral de 1970 existe previsto un procedimiento de Registro Automático, cuando transcurrido un plazo de sesenta días desde la presentación de la solicitud la autoridad no resuelve. En tal caso los solicitantes deberán requerirla nuevamente y si en un plazo de tres días no dicta resolución "se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva". (artículo 366). Se ha dicho que con este tipo de registro el legislador persiguió la idea de hacer efectivo el derecho de petición consagrado en el artículo octavo de nuestra Constitución Política.

Con el artículo comentado, se pretende evitar el "Silencio" de la autoridad competente respecto de las solicitudes de los trabajadores a situa

ciones que pudieran ser incómodas para la propia autoridad, ya que antes - dichas solicitudes se guardaban y nunca se les daba una resolución; dejando con esto al naciente Sindicato en un completo estado de indefensión ya que este no contaba con el registro solicitado y de esta manera no podría tener personalidad jurídica.

Por razones de este tipo, la Cámara de Diputados en su dictámen del - 29 de octubre de 1969, estableció las siguientes consideraciones:

"Para evitar situaciones extralegales en el registro de los Síndica-- tos consignado en el artículo 366 en su párrafo final, con el propósito de clarificar el numeral e impedir interpretaciones indebidas, se estimó conveniente una nueva redacción a fin de que la autoridad que reciba la solicitud de registro de un Sindicato, se obligue a resolver en un término no mayor de sesenta días. Se aclara que la omisión de éste no produce efecto inmediato de registro, toda vez que exige una nueva promoción que abre un término de tres días para el dictado de la resolución y en su omisión, - se tendrá por hecho el registro".

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia, registrar es "Transcribir o extractar en los libros de un Registro Público las resoluciones de - la Autoridad o los actos jurídicos de los particulares".

Esta definición nos plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la naturaleza jurídica del Registro?, ¿Es un acto Administrativo o Jurisdiccio-- nal?, el hecho de que la Ley indique autoridades distintas a efecto de --

ese trámite (Secretaría del Trabajo, en los casos de competencia Federal; - Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia Local), no ayuda a esclarecer este problema. Podemos decir que se trata de un acto administrativo si la función que desempeña consiste en constatar - el cumplimiento de los requisitos legales. Se consideraría un acto jurisdiccional si se tratara de resolver un conflicto de intereses contrapuestos.

En principio podría pensarse que la Constitución de un Sindicato no es más que el ejercicio de un Derecho Constitucionalmente garantizado y -- que, por tanto, no existe la posibilidad de considerarlo como la lucha de intereses contra puestos. A veces los de una Organización Sindical que se opone a la creación de una nueva; otras, los intereses patronales en contra de la voluntad obrera de organización. A nuestro juicio, la práctica de las organizaciones obreras y sus luchas para obtener el registro de los sindicatos, muestran que existen intereses divergentes que no se canalizan jurídicamente, porque la Ley trata al registro como un simple trámite, sin reconocer su carácter de conflicto. Sin duda debería tratarse de un acto administrativo, "un mero trámite"; pero no es esto la realidad puesto que en el contexto de la Ley Laboral, la autoridad no se limita a transcribir o extractar los datos que ponen en su conocimiento quienes constituyen un sindicato.

Según el Dr. Nestor De Buen "La Autoridad, carece de una facultad discrecional respecto del registro de tal manera que la propia ley señala que una vez satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de -

los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo". (21)

(21) Nestor de Buen Lozano.- Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Ed. Porrúa México 1983. Pag. 91.

## C A P I T U L O IV.

## CAPACIDAD Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.

## 4.1. REPRESENTACION LEGAL.

El presente apartado constituye un punto muy importante dentro del actual trabajo, por ello es necesario que hagamos referencia a lo siguiente:

Como consecuencia de lo expuesto hasta ahora, nos damos cuenta que el punto más importante dentro de la vida jurídica sindical es su capacidad de obrar, "sin embargo es patente que en todos los casos lo que queda en suspenso es la posibilidad de actuar, que se subordina al acto declarativo constitutivo del Estado". (22)

Esto quiere decir que el problema fundamental no es el acto de registro, sino, su importancia jurídica que deriva de la representación -- que el organismo reconocido ante la autoridad correspondiente puede ejercer.

Con respecto a lo anterior el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 7o., indica que dicha personalidad-

(22) Néstor de Buen Lozano.- Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Pág. 89.

no puede estar sujeta a condiciones limitativas del derecho de sindicación tanto obrero como patronal y, en forma particular, a una autorización previa.

"De todas maneras parece importante poner de manifiesto que la fórmula de separar la personalidad jurídica de la capacidad de obrar no es precisamente legítima, ni aún en la manera discreta pero tremendamente eficaz en sus efectos de la Ley Mexicana que reduce el problema a la acreditación de la personería jurídica de los representantes sindicales. En todo caso parece evidente el incumplimiento del principio de la libertad sindical". (23)

Como señala Néstor de Buen, los objetivos del sindicalismo democrático son a grandes rasgos:

- "a) Representación de intereses individuales que pueden convertirse en generales si afectan a todos o a la mayoría de los integrantes de un grupo.
- b) Representación de intereses colectivos.
- c) Representación de intereses de clase". (24)

(23) Néstor de Buen Lozano.- Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Pág. 91

(24) Ídem. Pág. 97

Para explicar de una manera más clara lo anterior expone lo siguiente:

"La representación es voluntaria si el poder es conferido por el interesado y legal, si deriva de una Ley. La primera está regulada por un contrato de mandato. La segunda atiende a factores diversos como son los que derivan de la incapacidad (...); de la circunstancia de ser la representada una persona jurídica - colectiva, en cuyo caso la representación puede estar dada por la voluntad de quienes la constituyen (v.gr. en una sociedad mercantil), o ser el resultado de un acto legislativo -- (v.gr. en el caso de las empresas descentralizadas del Estado en las que por ley se atribuye la representación a un determinado órgano colegiado o personal). Finalmente, la representación puede ser la consecuencia de una determinada situación jurídica y derivar igualmente de la Ley. Es el caso de los trabajadores sindicalizados, cuya representación automática queda a cargo de los sindicatos, salvo que el propio trabajador pida que cese (artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo). Una situación -- análoga se produce con los representantes del patrón a los que se les reconoce ese carácter sólo por el hecho de ser directores o gerentes, o -- por ejercer funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento.

"La representación es activa cuando se emite una declaración de voluntad por otro o, en general, se celebra un negocio por otro y pasiva -- cuando el representante recibe la declaración en lugar del representa---

do". (25)

En la primera situación el representante toma la iniciativa y hace, v.gr. una proposición para la concertación de un determinado negocio a nombre de otro. En el segundo, un tercero o una autoridad se dirigen al representante para hacerle una proposición destinada al representado, con el objeto de que celebre un determinado negocio jurídico o para darle a conocer un acto procesal. Podrían invocarse como ejemplos la notificación o el requerimiento.

La representación es directa cuando el representante actúa en nombre del representado poniendo de manifiesto que los efectos del negocio jurídico no deben producirse para sí sino para el otro. Es indirecta -- cuando el representante actúa en su propio nombre tal como lo prevé el artículo 2560 del Código Civil en vigor en el Distrito Federal (México)" (26).

Por su parte el artículo 375 de la Ley Laboral expone con relación a la representación individual lo siguiente: "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponden, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la inter

(25) José María Gastaldi.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV, "Voz-Representación, Poder y Mandato", Pág. 726.

(26) Néstor de Buen Lozano.- Ob. Cit. Págs. 98-101.

vención del sindicato".

El artículo 356 del citado ordenamiento legal indica que: el sindicato se constituye para alcanzar un objetivo determinado que formaliza la representación de intereses colectivos.

Asimismo la representación sindical, cuenta con el derecho de celebrar convenios colectivos de trabajo que se aplican a las relaciones de trabajo de los empleados de confianza. "Esa defensa de los intereses comunes obliga a una representación que se manifiesta en la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo o Reglamentos Interiores, o en su revisión. Paralelamente la representación permite emplazar y entablar huelgas y planear, jurídicamente, Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica". (27).

Entorno a lo anterior la legislación nos indica en sus artículos 182, 184 y 396, la ingerencia que esta representación tiene en la vida y condiciones de trabajo de los miembros del sindicato y de terceros que no se encuentran integrados, es decir, la representación a que nos referimos se extiende de una manera automática a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento o inclusive a los que prestan sus servicios

(27) Néstor de Buen Lozano.- Ob. Cit. Pág. 101.

a una persona física.

Artículo 182.- "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los -- servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para -- trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

Artículo 184.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el con-- trato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Artículo 396.- "Las estipulaciones del contrato colectivo se ex-- tienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimien-- to, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la-- limitación consignada en el artículo 184".

Debemos subrayar que la mesa directiva es el órgano en el que re-- cae la representación y la administración del sindicato, por lo que una-- de sus principales funciones es ejecutar los acuerdos adoptados por la -  
asamblea general, que es el órgano supremo de la agrupación y la encarga-- da de tomar las decisiones más importantes, para encontrarse constituida por los agremiados.

En relación con lo expuesto al comentar el artículo 365, la frac--

ción IV señala que es la asamblea la facultada para designar a la Directiva Sindical que habrá de representarla.

Por otra parte la fracción IX del artículo 371 que analizamos en el Capítulo precedente, determina que el estatuto sindical debe señalar el procedimiento de elección de la Directiva, así como la determinación del número de sus miembros, lo cual implica autonomía y libertad en cuanto a su integración y denominación de las carteras a ocupar.

"A los miembros que compondrán la mesa directiva de un sindicato se les exigen ciertos requisitos. Estos están contenidos de manera negativa en el artículo 372 de la Ley Laboral, aunque más que requisitos se trata de prohibiciones expresas. Así, ni los menores de dieciséis años ni los extranjeros pueden formar parte de la directiva". (28)

Ahora bien, al constituirse el sindicato e implícito en su objeto, como ya lo señalamos, encontramos que se trata de un ente representativo del interés general de sus integrantes, por ello se encuentra facultado por la legislación para alcanzar su finalidad.

Señala Galindo Garfias entorno a lo que se entiende por represen--

(28) Reynold Gutiérrez Villanueva.- La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Pág. 128.

tante lo siguiente: "Es aquella persona que ejecuta el acto no sólo por cuenta de otro, sino en nombre del sujeto de la relación". (29)

Por su parte el artículo 376 de la Ley en cita, señala en relación al término propuesto que: "La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial en los estatutos."

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o -- que se separen por causa imputable a este, seguirán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

"De lo enunciado por la fracción IV del artículo 692 del ordena--- miento laboral, en el que para la debida representación de los miembros de la asociación sea indispensable acreditar la personalidad en juicio - con la certificación por parte de las Autoridades Registradoras de que - la directiva del sindicato quedó registrada. Es claro entonces que los sindicatos o sus representantes, para actuar, requieren de dicha certifi cación que demuestre su personalidad, lo que significa un fuerte impedi miento por parte del Estado al libre ejercicio de la personalidad jurídica del sindicato". (30)

(29) Galindo Garfias. Ob. Cit.

(30) Reynold Gutiérrez Villanueva.- Ob. Cit. Pág. 171.

De lo expuesto se desprende que "antes de acudir ante las Autoridades Registradoras, el sindicato, (...) ya es una persona jurídica, pero-  
estará impedido para actuar con respecto a la naturaleza misma de la asociación, lo que conseguirá con la obtención del registro". (31)

La personalidad jurídica de las Asociaciones Profesionales en materia de trabajo, es distinta a la persona jurídica creada por el Derecho-Privado que protege patrimonios. Siendo que la Asociación Profesional -  
protege intereses humanos, es decir, representa los intereses colectivos de los trabajadores o de los patrones, según sea el caso.

La Ley Laboral expresa en su artículo 374 lo siguiente: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I.- Adquirir bienes muebles.

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III.- Defender ante todas las Autoridades sus derechos y ejercitar sus acciones correspondientes".

(31) Idem. Pág. 175.

Es el caso de que si se aplica en estricto derecho ese precepto, - existiría una evidente intención limitativa, ya que de otra manera sería inútil y los sindicatos no podrían celebrar contratos como arrendatarios, ni de trabajo con personal propio, ni celebrar ningún otro negocio jurídico incluyendo los contratos colectivos de trabajo con patrones.

Cabe destacar que con esto los legisladores limitan las facultades sindicales, tal es el caso de que los sindicatos no puedan adquirir propiedades que no sean para uso exclusivo de las instalaciones del mismo.

Por su parte el artículo 692 expresa lo relativo a la representación y en su fracción IV señala que: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (...), de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

Pero en el caso de que el registro sea negado por la Autoridad Registradora por las causales expresadas en el artículo 366 de la Ley de la Materia la representación sindical es la que puede en un momento dado, interponer el recurso procedente. Esto encuentra su fundamentación en las siguientes jurisprudencia y tesis sustentadas al respecto:

"SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, 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, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los intereses de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación.

Tomo XXXIV, pág.- 25 R. 2044/27.- Bollo Manzanilla - Fernando.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXIV, pág.- 1348 R. 3244/31. M.B. Reines y Cía. y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXIV, pág. 1497 R. 704/28.- Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros. 5 votos.

Tomo XI, pág.- 1256 R. 3525/33.- Sindicato de Obreros de Molinos para Nixtamal.

Tomo XLI, pág.- 1760 R. 3023/31.- Lara Joaquín y Coags.- Unanimidad de 4 votos." (32)

"SINDICATOS. EL AMPARO DEBE PROMOVERSE CONTRA LA FALTA DE REGISTRO DE LOS. DEBE PROMOVERSE POR SU REPRESENTANTE LEGAL Y NO POR SUS INTEGRANTES.- Tomando en cuenta que lo dispuesto por el artículo 374 fracción III de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde el momento que se constituyen y no desde que se registran, resulta claro que quien debe pedir el amparo contra la negativa de registro de los mismos, son los propios sindicatos, a través de sus representantes legales, por ser dichos sindicatos los directamente afectados por tal negativa, y no sus integrantes, a quienes si bien les afecta bien ese acto, esa afectación por ser sólo indirecta no les confiere legitimación procesal activa para impugnarlo por su propio derecho.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

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". (33)

4.2. OBLIGACIONES DEL SINDICATO ANTE LA AUTORIDAD REGISTRADORA, ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 377 DE LA LEY DE LA MATERIA.

Una vez registrada la agrupación sindical, obtiene su reconocimiento oponible a terceros en los siguientes términos:

Artículo 368 de la Ley Laboral: "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos -- ante todas las Autoridades".

Por ello adquiere obligaciones y derechos, así como la personalidad para hacerlos valer, las primeras se encuentran consignadas en la Ley en estudio misma que en su artículo 377 expone:

"Son obligaciones de los sindicatos:

- I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
- II.- Comunicar a la Autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma Autoridad cada tres meses, por lo menos de las altas y bajas de sus miembros".

Estas obligaciones se hacen extensivas a las Federaciones y a las Confederaciones como lo establece el artículo 381 del propio ordenamiento legal.

Lo contenido en el artículo 377 es lo que se conoce como fundamen-  
tación de la actualización sindical, es decir, la Autoridad en base a lo  
establecido en la legislación se convierte en vigilante de la buena mar-  
cha del sindicato, con el objeto de que los intereses de sus agremiados-  
y la posibilidad de alcanzar los objetivos para lo que fue constituido -  
sean alcanzados adecuadamente.

Cabe hacer mención a lo siguiente: Las fracciones II y III, an--  
tes descritas contienen disposiciones muy importantes, ya que los cam--  
bios en la dirección sindical deben darse a conocer a efecto de que la -  
agrupación no quede sin representación, en casos específicos, como el --  
surgimiento de algún conflicto obrero-patronal, asimismo los cambios en  
el estatuto que es el ordenamiento que va a regir la vida interna de la  
organización y que en un momento dado suplirá las lagunas legales, siem-  
pre deben estar acordes con el espíritu que la Ley otorga a los sindica-  
tos, es decir el tratar de proteger a sus integrantes y hacer que los --  
objetivos mencionados en el artículo 356 sean alcanzados de manera efi--  
ciente, así como con las disposiciones legales respectivas.

Por su parte la fracción III, indica que el padrón de agremiados debe encontrarse actualizado a efecto de saber si la agrupación cuenta - aún con el número mínimo de integrantes, a efecto de seguir cumpliendo - con el requisito establecido en el artículo 364 de la Ley en cita, y - - para constatar que representa a un número determinado de trabajadores -- dentro de un centro de trabajo determinado, en caso de existir una demanda por titularidad de contrato colectivo de trabajo dentro de una empresa.

#### 4.3. DISOLUCION DEL SINDICATO.

Según el maestro Jesús Castorena, existen tres tipos de disolución a saber:

Disolución Natural.- "Es aquella que es consecuencia de una situación de hecho que tras aparejada la desaparición legal del Sindicato".

Disolución Voluntaria.- "Es aquella que resulta de un acto de voluntad de los miembros del sindicato, bien que se consigne en los estatutos, bien que la asamblea tome acuerdo en ese sentido.

Disolución Forzada.- "La Ley prevé los casos en que procede la disolución contenciosa de los sindicatos. Son ellos cuando dejan de satisfacer cualquiera de los requisitos que la Ley señala para su constitución y registro. (34)

Ahora bien, para que la disolución voluntaria de un sindicato opere, es necesario como lo explica el autor citado, que se consigne en los estatutos o que sea la asamblea quien tome el acuerdo en ese sentido, pero para que surta efecto el acuerdo de la asamblea, es necesario que la disolución sea aceptada por una mayoría de las dos terceras partes de --

(34) Jesús Castorena.- Manuel de Derecho Obrero.- Pág. 254.

los miembros del Sindicato; por lo tanto, la disolución es un acto voluntario que pone fin a la existencia de la asociación profesional.

Cuando una Asociación Profesional se ubica dentro de alguna de -- las causales que prevén su disolución o su cancelación, se da nacimiento a un derecho que puede ser invocado por quien tenga un interés jurídicamente justificado para ello.

Es importante determinar con la mayor precisión posible, que los términos disolución y cancelación son completamente distintos en el Derecho Laboral Mexicano; algunos autores y legislaciones extranjeras, -- emplean indistintamente estas dos palabras, para estos tienen el mismo -- significado; siendo figuras de distinta aplicación y alcance.

Disolución de los sindicatos. -- Esta se presenta cuando la Asociación Profesional se sitúa en alguna de las causas específicamente señaladas en la Ley Federal del Trabajo y que son las siguientes:

Artículo 379.

"I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran; y

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Como podemos observar las causas que dan motivo para la disolución de los sindicatos son eminentemente limitativas, y restrictivas; sólo cuando se presente una de las situaciones antes apuntadas es que podrá disolverse el sindicato, dejando fuera cualquier causa análoga a las indicadas para que proceda la disolución.

Analizaremos brevemente las dos causales de disolución anotadas:

I.- Al respecto, se pueden dar dos situaciones con el mismo efecto, primero que la disolución quede establecida previamente en el Acta Constitutiva o bien, que tal alternativa sea estipulada en los estatutos o ley interna de la asociación.

Si analizamos lo anterior, nos daremos cuenta que esta modalidad no tiene aplicación en nuestro medio jurídico, es tan difícil que una asociación limite su existencia a un término que prácticamente esta causal está en desuso por no ser aplicada, ya que según lo comentamos en páginas anteriores el objeto de una Asociación Profesional es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y una agrupación no puede en un plazo determinado agotar el objeto para el cual fue constituida, por la sencilla razón de que dicho objeto, es la fuerza motriz, la razón de ser que nunca llega a tener una satisfacción completa por ser de carácter permanente.

En virtud de esto, es que no puede la Asociación Profesional, fi-

jarse un término de existencia, por las múltiples actividades y obligaciones que contrae una asociación profesional para con sus agremiados, representados a través del Comité Ejecutivo de la agrupación.

La disolución de la Asociación Profesional entonces, sólo puede -- proceder cuando hay el acuerdo de la asamblea tomado por el mínimo de socios que señala la Ley; siendo la disolución un acto voluntario de sus integrantes encauzado a poner fin a la existencia de la persona moral formada.

Según Guillermo Cabanellas, "La disolución de una Asociación Profesional puede deberse a tres clases de causas: a) Voluntarias; b) Estatutarias o Legales; c) Forzadas".(35)

Creemos conveniente adoptar como única causa de disolución la voluntaria únicamente.

Cabe decir que en el Derecho Mexicano, se puede afirmar que la disolución del Sindicato es un acto administrativo, voluntario de sus integrantes sin haber controversia que dilucidar.

(35) Ob. Cit. Pág. 587

En síntesis podemos afirmar que la disolución, es la puerta de entrada a la cancelación del registro de una asociación; ya que para que la disolución surta efectos legales, requiere necesariamente de la cancelación que lleve a cabo la autoridad que le otorgó el registro.

Llama la atención que siendo la asociación profesional una agrupación permanente, como permanente es también el fin de mejoramiento que se propone para sus agremiados, pueda disolverse en lo que dispone el segundo caso que esta el artículo 379 de la Ley de la Materia, o sea por transcurrir el término fijado en sus estatutos; ahora bien por lo que respecta a la primera causa de disolución señalada por dicho artículo, resulta indiscutible que la misma voluntad que le dió vida al grupo, sea la que impere para acordar su disolución.

Es mas: en relación con la fracción I del artículo 379 de la Ley y si se toma en cuenta el carácter permanente, que como ya hemos apuntado, tiene por naturaleza la asociación profesional, así como los fines que la animan, no es concebible que las causas que motivaron la disolución, puedan obedecer literalmente a los términos en que se encuentran consignadas, sino que más bien parece dejarse sentir en ellas la marcada influencia de la legislación civil, particularmente en el aspecto de sociedades y asociaciones civiles, que por la índole propia de sus actividades reclamaban tal disposición.

#### 4.4 CANCELACION DEL REGISTRO

Cuando la Asociación Profesional se sitúa dentro de alguna de las causas previstas para su cancelación o disolución dá nacimiento al derecho para invocar esa causal ante los Tribunales Laborales competentes -- por aquel o aquellos que tengan un interés jurídicamente tutelados en -- ellos.

Debemos determinar con toda precisión que los términos disolución y cancelación, son totalmente distintos en nuestra legislación laboral, -- aún y cuando algunos autores extranjeros emplean indistintamente estas -- dos palabras, es más muchas veces para éstos tienen el mismo significa-- do.

La cancelación, por así decirlo, es un acto forzoso, la aplica-- ción de una sanción prevista por el legislador, cuando la Asociación Pro-- fessional deja de cumplir los requisitos exigidos para su constitución y -- funcionamiento.

En México, la cancelación únicamente es reclamable en la vía ju-- risdiccional y en forma contenciosa.

Luego entonces la cancelación viene a ser el hecho material de -- tildar en los libros respectivos la anotación del registro que le fue -- otorgado a la Asociación Profesional cuando cumplió con los requisitos --

legales en cuanto al fondo y forma para su constitución.

De acuerdo al artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, el registro de una agrupación podrá cancelarse en los siguientes supuestos:

I.- "En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales".

En incuestionable, que la disolución deba ser una consecuencia lógica para la cancelación ya que la primera es el género y la segunda la especie.

La cancelación de un registro, es una sanción motivada como consecuencia del incumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley Laboral, las cuales desvirtúan la existencia como Sindicato de la Asociación Profesional.

Cabancillas considera que un "acto tan trascendente como lo es la suspensión de la personalidad jurídica, solo debe hacerse por la Autoridad Judicial, competente, no aceptando que pueda haber una disolución administrativa". (36)

(36) Ob. Cit. Pág. 376

A nuestro modo de ver, el criterio anterior no puede ser definitivo, pues si bien es cierto que toda cancelación debe plantearse ante la Autoridad Jurisdiccional competente y agotarse el procedimiento judicial que corresponda, también lo es que cuando se plantea una disolución voluntaria de la persona moral, cumpliéndose con las prevenciones respectivas, sería perfectamente válido que la Autoridad Administrativa que la registró pueda conocer sobre su disolución, así como de sus efectos, sin necesidad de mandamiento judicial.

Si es voluntad de los integrantes de una Asociación Profesional, solicitar su disolución, por convenir a sus intereses, no es necesaria mayor formalidad, que la de acreditar fehacientemente en una acta de asamblea, que existe el quórum necesario para tomar esa resolución y que prevaleció la voluntad de sus integrantes de solicitar administrativamente la disolución de la Asociación Profesional, y como consecuencia su cancelación.

Como apuntamos anteriormente, para cancelar el registro de un sindicato, es necesario que en la vía jurisdiccional se demande ante la Autoridad competente en un juicio ordinario y se acredite plenamente que la agrupación de la cual se pide su cancelación, ha dejado de reunir alguno de los requisitos anunciados para su existencia, o sea en cuestión de prueba determinar tales extremos.

En nuestro país, se ha respetado al máximo la libertad y la auto-

nomía de los sindicatos; el estado mexicano, ha permanecido al margen de la formación y evolución de las asociaciones profesionales que nacen al amparo de nuestra constitución.

La Organización Internacional del Trabajo, por su parte ha declarado "Pero el Estado moderno que ha reconocido la libertad sindical, puede reservarse el derecho de control de las asociaciones, puede reservarse el derecho de vida o muerte de las mismas, disolviéndoles por su autoridad, en caso de que estimara, en su calidad de representante de la colectividad, que su seguridad o existencia está amenazada o atacada".

En México, la autonomía sindical está garantizada plenamente respecto de las asociaciones profesionales debidamente registradas y con personalidad jurídica.

El estado mexicano ha limitado la cancelación del registro sindical a una sola causal consistente en que deje de reunir los requisitos que la Ley expresamente establece. La cancelación en nuestro país, se considera como una sanción jurídica por incumplimiento de la Ley.

EFFECTOS DE LA CANCELACION.- Una vez acordada la cancelación de un registro sindical por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y practicada la cancelación del registro en los libros y el expediente respectivo, desaparece la persona moral del medio jurídico, es el fin de una actuación como Asociación Profesional quedando únicamente su liquida

ción.

Hemos visto a lo largo del presente trabajo, que el Estado tiene la obligación de registrar a una Asociación Profesional cuando se han satisfecho determinados requisitos; no se concibe el motivo por el que, al perderse estos requisitos preestablecidos y no existiendo contención, no pueda proceder a la cancelación de su registro; ya que por tratarse de una institución de carácter público, hay un interés general en que la agrupación subsista cuando no se haya perdido su objeto.

Llama la atención que siendo la Asociación Profesional una agrupación permanente, como permanente es también el fin de mejoramiento que se propone para sus agremiados, pueda disolverse en los dos primeros casos que cita la Ley Federal del Trabajo en su artículo 379, por transcurrir el término fijado en sus estatutos y por el voto de las 2/3 partes de los miembros que integren el sindicato, esta causa resulta indisentible pues es lógico que la misma voluntad que le dió vida al grupo, sea la que impere para acordar su disolución.

Vemos que la Ley, no indica el modo como deberá efectuarse la cancelación, es decir, si procede a petición de parte interesada, o bien se puede tramitar de oficio, sin que se diga tampoco, como se hará saber a los interesados que la agrupación a la que estaban afiliados, ya no goza de personalidad jurídica.

Es necesario precisar que la parte final del artículo 379, se refiera a la resolución que deberá emitir la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda para cancelar el registro de los sindicatos, dando lugar a que se piense que siempre y en todos los casos, haya contención o no la haya, debe hacer su intervención un organismo que realiza funciones formalmente administrativas y materialmente jurisdiccionales, como - lo es cualquier Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del caso - planteado a su conocimiento.

Así pues cuando exista oposición por parte de uno o varios miembros para efectuar la cancelación del registro, por considerar que ha habido violaciones al procedimiento establecido en los estatutos o que la liquidación no se ha hecho en forma adecuada, se turnará de inmediato el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que conozca de la controversia y dicte el fallo apropiado.

La observación anterior, deriva de la congruencia que debe existir en los preceptos que al respecto establece la Ley, puesto que el artículo 365 en su parte conducente establece: "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.", lo que nos obliga a inferir que el legislador no utilizó la terminología adecuada, ya que en el segundo caso, quiso tal vez referirse al organismo competente para resolver sobre la cancelación del registro de los sindicatos, como aquél ante el cual se en-

contraban registrados, y no tomó en consideración que los Departamentos de Registro de Asociaciones Locales, dependen de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje respectivas y por ello, el nexo que existe entre ambos es indivisible; en tanto que para los casos de competencia de las Autoridades Federales, la Dirección General de Registro de Asociaciones es una Dependencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y no de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Así pues podemos deducir, que el fenómeno de la cancelación del registro no se debe contraer a su facultad exclusiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que su competencia solamente deberá referirse a los casos contingentes de cancelación, concediéndosele facultades a la Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para conocer y resolver sobre las cancelaciones de tipo administrativo, siempre que se haya cerciorado de la disolución de la Asociación Profesional.

Por lo expuesto, podemos concluir que la cancelación del registro de una Asociación Profesional, debe hacerse siguiendo un procedimiento adecuado como se hace para el registro.

En consecuencia, no deberán ser registradas las agrupaciones que carezcan de los requisitos legales tanto de fondo como de forma, pero también es necesario impedir la cancelación de su registro, cuando no se haya comprobado de manera indubitable que ha desaparecido alguno de sus elementos substanciales, por ejemplo: Que tratándose de un organismo de

empresa, se liquide ésta, o bien, que se agoten las materias objeto de una empresa extractiva, etc.; cuando haya sido el voto de las dos terceras partes de sus miembros el que haya acordado la disolución; cuando la agrupación por la índole de sus actividades cambie de naturaleza, como en el caso de que un organismo de empresa se transforme en industrial o éste en nacional de industria, siempre que demuestre con el registro su existencia legal, también por tener una dualidad de registros - Federal y Local -, por apartarse del objeto que debe perseguir un sindicato, será entonces cuando carezca de sentido el registro de la Asociación Profesional como un organismo reconocido jurídicamente aún y cuando el artículo 370 de nuestra Ley Laboral, prohíba expresamente la cancelación administrativa que otorgó el registro, a cancelar el o los registros de las agrupaciones sindicales que por morosidad, falta de interés jurídico, no acreditaron en dos periodos consecutivos su Comité Ejecutivo, o dicho en otras palabras, que no tuvieron personalidad jurídica para realizar las gestiones oportunas a su objeto y fines; no se explica en otra forma el registro de un sindicato que se encuentra sin cabeza ni dirección.

Existe plena justificación para que se pueda cancelar el registro de una Agrupación Profesional que no tiene interés en conservarse potencialmente activa en beneficio de sus integrantes, esta medida obedece en función de la negligencia de la persona moral y a efecto de evitar que se haga mal uso de la personalidad jurídica otorgada como consecuencia del registro, existen sindicatos que de hecho dejan de funcionar paulativamente hasta llegar a desaparecer; transcurriendo en algunos casos 12 o 15 años sin acreditar su Comité Ejecutivo.

Como consecuencia de lo anterior, vemos que la Autoridad Administrativa, queda maniatada, puesto que de acuerdo con nuestra Ley Laboral, no se puede cancelar el registro por la anomalía citada de falta de interés jurídico.

Aceptándose esta causal, se evitaría entre otros males la existencia de sindicatos fantasmas que aprovechan determinadas circunstancias para engañar tanto a las Autoridades, como a los trabajadores y las -- empresas.

De las propuestas que hemos enumerado, en muchas ocasiones no se presenta ningún conflicto y debería ser entonces cuando la Autoridad Registradora, realizando una función formal y materialmente administrativa, debería proceder a la cancelación de un registro y sólo se ejercitaría la función jurisdiccional para conocer del problema y dictar el fallo apropiado, cuando hubiere controversia entre particulares u oposición de parte interesada, por considerar, entre otras causas, como ya -- apuntamos, que han habido violaciones al procedimiento establecido en -- los estatutos para la disolución del organismos, que la liquidación no -- se hubiera hecho adecuadamente, etc.

Habiendo delimitado la competencia de cada una de las Autoridades Registradoras en el sentido expuesto, podrían solucionarse múltiples problemas, que en la práctica provocan el entorpecimiento de la marcha de -- las Dependencias Oficiales, si cada una resolviera los problemas plantea

dos de acuerdo a su función específica.

## CONCLUSIONES.

- I.- Tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho garantizado de constituir sindicatos, en virtud de nuestra legislación sostiene el principio de sindicación plural.
- II.- De igual forma los trabajadores y los patrones no pueden ser obligados a formar parte de los sindicatos, por lo que en ningún momento se les puede coartar el ejercicio de su libertad sindical.
- III.- Dicha libertad sindical, no es otra cosa más que el resultado de los cambios estructurales en el Sistema Económico y Político del País reflejados en el propio artículo 123 Constitucional.
- IV.- Como estrategia que coadyuve a alcanzar la finalidad del sindicalismo, debe procurarse el saneamiento de las asociaciones profesionales, recurriendo como apoyo, a la capacitación de sus miembros, no tanto para se eleve el nivel económico, sino también el nivel moral de los propios dirigentes, así como de sus agremiados.
- V.- Los sindicatos constituidos de hecho, deben de solicitar registro ante la Autoridad competente, con el objeto de --

conseguir su legitimación en cuanto a la representación jurídica de sus integrantes y ejercer sus derechos para así alcanzar sus objetivos.

VI. La competencia no es una limitante para que los sindicatos obtengan su registro, sin embargo deben de acreditarla - - ante la Autoridad registradora con arreglo a la Ley, ya -- que en ningún momento, esta declara de oficio su atribución para conocer de una solicitud de registro.

VII.- La Autoridad registradora en el caso de la competencia federal, antes de entrar al estudio de fondo de los documentos exhibidos con el escrito de solicitud de registro, analiza si la parte solicitante probó idóneamente la competencia, - lográndose con ello que la Autoridad no se vea obligada - en su caso a dictar una resolución de negativa de registro.

VIII.- En Materia Federal, el registro es un mero trámite administrativo, con el que permite a la Autoridad en el ejercicio de su facultad discrecional, otorgar el registro en caso - de que se cumplan con los requisitos legales, o negarlo en caso de incumplirlos.

- IX.- A todas luces concluimos también que la libertad de sindicación, se reduce a un trámite administrativo con características suigeneris, que obedecerá a intereses tanto laborales, como también políticos.
- X.- Así como existe un procedimiento para el otorgamiento de un registro, es necesario que para la cancelación del mismo se siga un procedimiento expreso para el caso.
- XI.- Sin violar el principio constitucional de la garantía de audiencia, es factible que las Autoridades que conocen del registro de una agrupación, sean las mismas que intervengan para dictar las resoluciones de cancelación.
- XII.- Por lo tanto la cancelación de un registro no debe ser facultad exclusiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerando que su competencia deberá ser en los casos contenciosos de cancelación que surjan.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Araiza Luis.- Historia del Movimiento Obrero en México.- Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1975.
- 2.- Becerra Bautista José.- El Proceso Civil en México.- Ed. Porrúa.- México, 1992.
- 3.- Buen Lozano Néstor De.- Derecho del Trabajo, Tomo II.- Ed. Porrúa.- México, 1993.
- 4.- Buen Lozano Néstor De.- Organización y Funcionamiento de los Sindicatos.- Ed. Porrúa.- México, 1986.
- 5.- Cabanellas Guillermo.- Derecho Sindical y Corporativo.- Ed. Atalaya.- Buenos Aires.- 1946.
- 6.- Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Ed. Fuentes Impresoras, México, 1984.
- 7.- Castorena J. Jesús.- La Asociación Profesional Revista Mexicana del Trabajo.- No. 1 Tomo XV 6a. Epoca.
- 8.- Cueva Mario de la.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Ed. Porrúa, México, 1993.
- 9.- García Abellan Juan.- Introducción al Derecho Sindical.- Ed. Aguilar, Madrid, 1961.
- 10.- Gómez Lara Cipriano.- Teoría General del Proceso.- Ed. UNAM, México, 1986.
- 11.- Guerrero Equerio.- Manual de Derecho de Trabajo.- Ed. Porrúa, México, 1977.
- 12.- Leal Juan Felipe.- México: Estado, Burocracia y Sindicatos.- Ed. Cabañero, México, 1975.
- 13.- Pérez Botija Eugenio.- Derecho del Trabajo.
- 14.- Ramos Eusebio.- Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera.- Ed. Velux, México, 1979.
- 15.- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.- Ed. Porrúa.- México, 1979.
- 16.- Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1982.

- 17.- Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes.- 1955-1963.- Ed. Mayo Laboral, México, 1965.
- 18.- Informe de Tribunales Colegiados 1982, Tercera Parte.- Ed. Mayo, México, 1982.
- 19.- Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomo XXIV, Voz Representación; Poder y Mandato.

## LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Ed. Porrúa, México, 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.- 9a. Edición Actualizada.  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992.
- 3.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.  
Ed. Porrúa, México, 1992.
- 4.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal.  
59. Edición. Ed. Porrúa, 1992.