



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**EL PATRIMONIO SINDICAL EN EL DERECHO DEL
TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N:

MISSUÉ CECILIA HERNÁNDEZ ISLAS
E
ISRAEL BERNARDO CÁZARES ROMERO

ASESOR:

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

EL PATRIMONIO SINDICAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

- 1.1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.
- 1.2. DERECHO DE ASOCIACIÓN.
- 1.2.1. COALICIÓN.
- 1.2.2. SINDICATO.
- 1.2.3. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.
- 1.3. CONTRATO COLECTIVO.
- 1.4. PATRIMONIO.
- 1.4.1. PATRIMONIO SINDICAL
- 1.5. OBLIGACIONES.
- 1.6. SALARIO.

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO

- 2.1. LA NECESIDAD DE ASOCIARSE.
- 2.2. ORIGEN DEL SINDICATO EN MÉXICO.
- 2.3. EL SINDICATO FRENTE A LA REVOLUCIÓN DE 1910.
- 2.4. CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL SINDICATO

- 3.1. NATURALEZA JURÍDICA DEL SINDICATO.
- 3.2. FUNDAMENTO JURÍDICO.
- 3.3. OBJETO MEDIATO E INMEDIATO.
- 3.4. ELEMENTOS PERSONALES.
- 3.5. ESTATUTOS.
- 3.6. ESTRUCTURA.
- 3.7. FUNCIONES Y FACULTADES.
- 3.8. OBLIGACIONES DEL SINDICATO.
- 3.9. PERSONALIDAD JURÍDICA.
- 3.10. SU REGISTRO.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE UNA SOCIEDAD ANÓNIMA.

- 4.1 ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA.**
- 4.2 NOMBRAMIENTO DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO DE VIGILANCIA POR LA AUTORIDAD JUDICIAL.**
- 4.3 LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD**
- 4.4 NORMAS PENALES APLICABLES**

CAPITULO V

ANÁLISIS COMPARATIVO DE UNA SOCIEDAD ANÓNIMA Y UN SINDICATO.

- 5.1 DE LA ADMINISTRACIÓN.**
- 5.2 DEL PATRIMONIO.**
- 5.3 LIQUIDACIÓN DEL PATRIMONIO.**

CONCLUSIONES
BIBLIOGRAFÍA.

AGRADECEMOS

A Dios por darnos
la oportunidad de
vivir y permitirnos
alcanzar una meta
más.

A la Universidad
Nacional Autónoma
de México, máxima
casa de estudios de
Latinoamérica, por
concedernos el honor
de ser sus egresados.

A una profesora de la que nos
sentimos honrados haber sido
sus alumnos, por apoyar y
supervisar este trabajo, ya que
sin su consejo e instrucción no
podríamos haber encausado el
presente, gracias Licenciada
Martha Rodríguez Ortíz.

A la Escuela Nacional de
Estudios Profesionales
Campús Aragón de la
cual estamos orgullosos
de pertenecer a la
generación 1999-2003.

MISSUE CECILIA AGRADECE

A Josefina, una mujer extraordinaria, que me ha enseñado que todo en la vida se logra con perseverancia y esfuerzo, gracias por todo tu apoyo mamá, gracias a ti alcance este anhelo.

A mi padre Juan Prudencio por darme la vida y siempre estar con nosotros.

A mis hermanos Cinthia, Willi y Vania, por ser mis mejores amigos y contar en todo momento con su ayuda, juntos somos un gran equipo.

A mis abuelitos Odilón y Lupita, por cuidarme desde niña, brindándome cariño y apoyo incondicional.

ISRAEL BERNARDO AGRADECE

A mi amigo, consejero,
compañero de aventuras,
modelo a seguir pero
ante todo padre
ejemplar, mi querido
Jorge Cázares, sin tu
ayuda no se hubiese
realizado este sueño.

A mí regañona y enojona,
pero siempre querida
Alicia Irene Romero Mata,
por darme vida, cariño y
apoyo, gracias madre.

A mis hermanos: Paz
Silvia, Jorge Luis
Alejandro, Augusto
Cesar, por ser mis
mejores amigos,
compañeros y apoyarme.
siempre.

A una persona que ha
dejado huella a través de
mi vida y espero que se
quede conmigo, por su
apoyo, por encontrar en
ella una compañera fiel y
más, gracias Missué.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo daremos un panorama general de los conceptos básicos, que en el presente trabajo manejaremos, y que consideramos importante para su comprensión, para así discernir con posterioridad la parte del Derecho del Trabajo que se va a encarga de regular las relaciones que se originan entre las asociaciones profesiones (coalición, sindicato, federación, confederación etc.), así como su funcionamiento y organización, estas asociaciones a las que nos referimos son los sujetos del derecho colectivo.

1.1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Iniciaremos por dar algunos de los conceptos que nos proporcionan los autores, de los cuales son minoría los que dan una definición concreta de lo que es el Derecho Colectivo del Trabajo, y entre ellos están:

El concepto que el Maestro Nestor de Buen señala como derecho colectivo del trabajo es el siguiente: *"es el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases"*¹

¹ NESTOR DE BUEN L., *Derecho del Trabajo* Tomo II. México 1977 Editorial Porrúa S.A. p. 464.

Así mismo el maestro Mario de la Cueva define a el derecho colectivo como *"los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo."*²

Otro autor que a nuestra consideración es importante citar dado sus aportaciones al estudio del Derecho Laboral es:

Guillermo Cabanellas el Derecho Colectivo del Trabajo es: *"aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses"*³.

Con los conceptos antes citados podemos definir que el derecho colectivo del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regula las condiciones de trabajo en general, así como la constitución de agrupaciones que realizan los trabajadores quienes pueden formar coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones, de igual forma por lo que respecta a los patronos y sus asociaciones. El derecho colectivo es el encargado de regular las relaciones contractuales existentes entre empleados y empleadores, y la

² DE LA CUEVA Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo II, Porrúa Novena Edición México, 1998, P. 211.

³ CABANELLAS DE LAS TORRES Guillermo *Tratado de Derecho Laboral* Tomo III Volumen I Tercera Edición, Buenos Aires Argentina. Heliasta S. R. L. P.7

solución de los conflictos que se den o afecten a una colectividad. Por lo que al hablar de Derecho Colectivo de Trabajo nos referiremos a aquellas normas de carácter social que buscan lograr un equilibrio entre los factores de producción, es decir, entre el capital y la fuerza de trabajo.

1.2. DERECHO DE ASOCIACIÓN

Comenzaremos por entender que asociación proviene del latín *associare*, reunir (compuesto de *socius*, compañero), por lo que en su acepción genérica, agrupación permanente de personas que ponen en común sus conocimientos, su actividad y sus recursos, con miras a un objeto determinado. Por lo cual uno de los principales autores define como asociación lo siguiente:

Mario de la Cueva define que *"la asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades."*⁴

Por lo que respecta al Derecho de Asociación tenemos que los catedráticos lo definen de la siguiente manera.

⁴ DE LA CUEVA Mario, *op cit* p. 238.

Guillermo Cabanellas define al derecho de asociación como: "*El que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, caso en el cual constituirían sociedades o compañías civiles o mercantiles*"⁵.

Otro concepto más relacionado con el derecho de asociación es el que refiere el maestro Mario de la Cueva define a la libertad de asociación de la siguiente manera "*es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar-hacer a los hombres.*"⁶

Ahora bien la libertad de asociarse halla su sustento jurídico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 9º y en artículo 123 en su apartado A fracción XVI se encuentra contenido el fundamento del derecho de asociación.

El artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que: "*No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar. . .*"

⁵ CABANELLAS DE TORRES Guillermo *Diccionario de Derecho Laboral* Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1998, p.176.

⁶ DE LA CUEVA Mario, *op.cit* p. 238.

El artículo 123 de la Constitución Política que es más específico en cuanto a materia laboral en su apartado A fracción XVI señala que: "*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.*". En razón de lo anterior el derecho de asociación un derecho inalienable y fundamental de todos los seres humanos.

Es indudable que el hombre por naturaleza, es un ser totalmente sociable, que para satisfacer sus necesidades se ha visto en obligado a unir fuerzas con sus semejantes y agruparse, de esa forma es como se ha dado originado a diversas formas de asociación humana, que tienden primordialmente a la obtención de diversos fines.

Es por tal razón que en base a las definiciones anteriores, podemos establecer que el derecho de asociación es una potestad o garantía constitucional que otorga el Estado como ente supremo a todos los individuos, es decir, es el derecho que tienen y que la ley reconoce a los individuos de poder reunirse siempre libremente, siempre y cuando sea en forma pacífica y con fines lícitos, para lograr la obtención de diversos satisfactores, que para el caso concreto de nuestra materia se busca el bien de la colectividad de los miembros que integran la asociación, por lo cual la clase trabajadora ha realizado muchos sacrificios, siendo por consiguiente una conquista de un derecho y no un privilegio otorgado por el legislador.

1.2.1. COALICIÓN

Una de las formas de asociación que realizan los trabajadores es la coalición, que es de carácter temporal y que se crea para la obtención de un fin concreto.

Es importante plasmar las diversas acepciones que proporcionan los autores al respecto, en virtud de que consideramos que es el primer escalón para la creación de las demás asociaciones profesionales

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 355 la definición legal de coalición de la siguiente manera: *"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes"*

Otro concepto es el que señala el maestro De Pina Vara que define a la coalición como: *" Acuerdo temporal de un grupo de Trabajadores o de Patronos para la defensa de sus intereses comunes. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos (arts. 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo)"*⁷

⁷ DE PINA VARA Rafael *Diccionario de Derecho* Porrúa México 1999, Vigésimo Séptima Edición. p. 160.

Por lo que respecta a Mario de la Cueva la define como: "*la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente.*"⁸

Es por lo anterior, que coincidimos con los conceptos antes citados al considerar que la coalición es la unión de trabajadores de carácter temporal que tiene como objeto la defensa de sus intereses en común, los cuales se ven vulnerados de alguna manera, lo que afecta a los integrantes de un núcleo social, y en su imposibilidad de resolver dicho conflicto de manera individual, deciden unir sus fuerzas bajo una misma consigna, la de luchar por los derechos del grupo al que representan; esta unión es considerada como un antecedente del sindicato o la huelga, porque es el primer escalón para la defensa de un derecho o para lograr alcanzar un fin, aunque no necesariamente desemboque en la constitución de una organización profesional, llámese sindicato u otra asociación de carácter superior.

Por ejemplo, puede formarse una coalición para la defensa del respeto de la jornada máxima de trabajo, sin necesidad de querer formar un sindicato, es decir, se forma para alcanzar un objetivo específico; para efectos de emplazar a huelga la coalición será considerada como una "coalición permanente", es decir, una asociación que adquiere el carácter de representante de los trabajadores en ausencia de un sindicato que sea el titular del contrato colectivo, fungiendo como parte de la mesa negociadora para la solución del conflicto que dio origen a la huelga, una vez resuelto el conflicto al haber alcanzado su objetivo ésta unión deja de existir.

⁸ DE LA CUEVA Mario *op.cit.* p. 240.

La principal diferencia entre la coalición y el sindicato, es que la coalición de trabajadores tiene una vida temporal, pues una vez alcanzado el fin por el cual tuvo su origen, ésta ya no tendrá razón de ser y en la mayoría de los casos se disuelve y en el caso del sindicato su existencia no está supeditada al alcance de un objetivo únicamente, sino que persigue la realización de diversos fines que puedan reportar una mejoría en la calidad de vida de sus integrantes.

Otra característica es que no es necesario su registro, ni para su existencia requiere de satisfacer requisitos de forma y fondo, más sin embargo, para hablar de sindicato se deben de satisfacer dichos requisitos, es decir, que debe de ser de inscrito ante la autoridad competente, constituirse con el objetivo de alcanzar determinados fines y el estar formado por un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo, así como de una vida activa indefinida, ya que al buscar la mejora, defensa y estudio de las condiciones de trabajo, se entiende que siempre luchara por alcanzar dichas circunstancias, buscando un equilibrio entre los factores de producción.

En cambio la coalición es una unión de trabajadores que buscan hacer un frente común ante algún problema o adversidad que se les presenta y que afecta sus intereses, por lo que al lograr resolver el problema o alcanzar su objetivo inmediato, esta coalición puede desintegrarse ya que al alcanzar el objetivo por el cual se formó, no teniendo materia para seguir en activo, por lo que los trabajadores pueden reintegrarse a su labor diaria.

1.2.2. SINDICATO

Al hablar de sindicato debemos remitirnos a la definición legal y a la doctrinaria, para una mejor comprensión por lo que a continuación citaremos los conceptos más sobresalientes en la materia.

La figura del sindicato se encuentra contemplada en el artículo 356 de la Ley Federal de Trabajo y define al sindicato de la siguiente manera: *"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*.

De Pina Vara define al sindicato como: *"Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (art. 356 de la Ley Federal del Trabajo)"*.⁹

El autor Guillermo Cabanellas define el sindicato como: *"En derecho laboral toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros puede llamarse sindicato. El sindicato permite señalarlo es toda la unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los*

⁹ DE PINA VARA Rafael, *op.cit* p. 455.

*intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales*¹⁰.

Según Nestor de Buen: *"Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase"*¹¹

Mario de la Cueva define al sindicato como: *"el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y futuras."*¹²

El estudio y análisis de los conceptos anteriores, nos lleva a considerar que el sindicato es una institución formada por trabajadores o patronos, los cuales deben de ser por lo menos veinte trabajadores en servicio activo, o en el caso de los patronos sólo se necesitan dos o más, los cuales se encuentran unidos por personas afines en cuanto a condiciones o circunstancias, es decir, integrado por individuos que tienen intereses en común, que para el caso del sindicato de trabajadores su objetivo primordial es el lograr mejorar sus condiciones de trabajo, alcanzar mejores derechos para sus integrantes y la defensa legal de sus respectivos intereses, en caso de que sean amenazados por algún conflicto legal o de otra índole.

¹⁰ GUILLERMO CABANELLAS, *op.cit* p. 597

¹¹ NESTOR DE BUEN *op.cit* p. 599.

¹² DE LA CUEVA Mario, *op.cit* p. 283.

1.2.3. FEDERACIÓN Y CONFEDERACIÓN

Al hablar de estas figuras, nos encontramos con la problemática de que son pocos los conceptos que los autores brindan y éstos son demasiado concretos, por ejemplo:

De Pina Vara define a la Federación como: "*Sistema de organización política en el cual diversas identidades o grupos humanos dotados de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía en lo que le es particular, para formar un solo estado (denominado Federal) con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta institución*".¹³

Nestor de Buen L. Señala que la federación puede definirse de la siguiente manera: "*es la unión de sindicatos*"¹⁴

Guillermo Cabanellas define a la federación como: ". . . Se estima que federación debe reservarse para la entidad que agrupa sindicatos. . . las Federaciones únicamente pueden integrarse por asociaciones, nunca por afiliación directa de los individuos, las federaciones tienen una personalidad jurídica propia y distinta de los sindicatos que los integran. Las uniones se forman por adhesiones voluntarias de sindicatos, y así como esta unidad esta constituida a su vez por individuos que prestan su consentimiento a las bases contenidas en los estatutos de la entidad sindical,

¹³ DE PINA VARA Rafael, *op.cit* p. 287.

¹⁴ NESTOR DE BUEN L., *op.cit* p. 640.

*así las federaciones se integran por sindicatos que se adhieren a las normas de esta organización, de grado superior*¹⁵.

Con todo acierto se ha indicado que las federaciones y confederaciones representan la cúspide de la organización obrera, el último eslabón de la cadena de la unidad del trabajo, cuya célula fundamental es el propio sindicato.

Consideramos que realmente no existe un concepto claro de lo que es federación de sindicatos, pues si bien es cierto que, es el eslabón más alto en cuanto a asociación de un grupo social, es conveniente resaltar que a nuestro particular punto de vista Federación es la unión de dos o más sindicatos de trabajadores o patronos, con los mismos fines que persiguen sus agremiados pero en una escala mayor.

Ahora bien al hablar de Confederación De Pina Vara las define como: "*Unión de estados voluntariamente sometidos a un poder central en cuanto se refiere al orden internacional, sin perjuicio de la conservación de la soberanía de cada uno en cuanto se refiere a los asuntos interiores. // Unión de sindicatos, autorizada por la Ley Federal del Trabajo (arts. 381-382) según la cual éstos pueden formar Federaciones y Confederaciones, sin perjuicio del derecho de retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.*"¹⁶

¹⁵ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, *op cit* p.258 y 259.

¹⁶ DE PINA VARA Rafael, *op cit* p. 180.

Guillermo Cabanellas define a la Confederación como: *"Organismo Nacional o Internacional, la unión de las distintas asociaciones profesionales en el más alto nivel. Su acción se hace más efectiva en el campo político y en el económico, en tanto que decae en el estrictamente profesional. Confederaciones únicamente pueden integrarse por asociaciones, nunca por afiliación directa de individuos. Tienen una personalidad jurídica propia y distinta de la de los sindicatos que las integran. Las uniones se forman por adhesiones voluntarias de sindicatos, y así como esta unidad esta constituida a su vez por individuos que prestan su consentimiento a las bases contenidas en los estatutos de la entidad sindical, así las confederaciones se integran por sindicatos que se adhieren a las normas de esta organización, de grado superior"*¹⁷.

Nestor de Buen señala que el concepto de Confederación puede resumirse de la siguiente manera: *"Confederación, la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales"*¹⁸

Mario de la Cueva proporciona la siguiente definición: *"las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos."*

Por lo que consideramos pertinente definir como *Confederación* a la unión de federaciones y sindicatos nacionales, los objetivos primarios son similares a los fines de un sindicato solo que en una escala mayor, a forma

¹⁷ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, *op.cit* p.123 y 124.

¹⁸ NESTOR DE BUEN L., *op.cit* p. 640.

de diferenciación, podemos decir que aquí sus integrantes son personas morales (federaciones o sindicatos nacionales) y nunca podrán ser personas físicas, como en el caso de los sindicatos que se encuentran constituidos por individuos.

La Ley Federal del Trabajo al respecto es omisa y no establece una definición para distinguir a una federación de una confederación, pero si contempla que éstas deben seguir las mismas normas que el sindicato, en lo que le sean aplicables, la ley en comento permite la unión y la separación en cualquier momento de sus miembros sin que con ello se incurra en responsabilidad alguna.

Consideremos que una definición correcta de confederación sería la agrupación de dos o más federaciones sindicales o una federación sindical y un sindicato nacional entre sí, para la prosecución de los fines para los que fueron constituidos cada uno de sus agremiados, es decir, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Desde nuestro punto de vista, la diferencia de una federación y una confederación, es por los miembros que la integran, porque en el caso de una federación esta se encuentra constituida por dos o más sindicatos, y una confederación esta constituida por dos o más federaciones o en su caso por una federación y un sindicato nacional.

1.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Al tratar de dar un concepto de lo que es el contrato colectivo, nos encontramos en la situación de que los autores que tratan de definir a éste no lo hacen de manera específica y son pocos.

Guillermo Cabanellas define al contrato colectivo del trabajo como: *"Es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o un grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados. La denominación de contrato colectivo de trabajo es para aquellos contratos de trabajo en donde hay pluralidad de sujetos, y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de la cuales han de realizarse la prestación de servicios, las normas de orden general acordadas por las representaciones de clase y con la finalidad de desarrollo profesional"*¹⁹.

El numeral 386 de la Ley Federal del Trabajo señala: *"Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."*

¹⁹ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, *op.cit* p.134.

Bajo el nombre de contrato colectivo de trabajo se enmarca aquel acuerdo entre una o varias asociaciones de trabajadores con un patrón o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, teniendo por objeto la mejora de las condiciones de trabajo de los contratantes, buscando así una mayor equidad entre las dos partes antagónicas de la relación laboral.

Como contrato colectivo de trabajo lo define la mayoría de los textos, como todo acuerdo, escrito y concluido entre representantes de los trabajadores y de los patrones, que tenga por objeto regular las condiciones de empleo y de trabajo. El fin que persigue dicho contrato es la de equiparar las desigualdades, del poder negociar entre las partes respecto de las condiciones de trabajo, para evitar que el contenido del mismo no quede al exclusivo arbitrio de quien posee un mayor poder económico.

Es el contrato colectivo de trabajo una fuente básica del derecho de trabajo, se configura como una norma jurídica hablando en sentido estricto y diferenciado de las demás por dos razones: subjetivamente porque emana de poderes distintos a los del Estado, y procesalmente porque el contrato colectivo se elabora atendiendo a un proceso de negociación especial, que en cierto modo le acerca al negocio jurídico del derecho privado.

El contrato colectivo es celebrado por representantes obreros, que deben ser depositarios del interés colectivo de sus representados y en su nombre defender y promocionar este interés colectivo, satisfaciendo las demandas y tutelando sus intereses. Por lo que respecta a los patrones el contrato colectivo puede celebrarse con una representación del patrón.

El contrato colectivo regula condiciones de trabajo, es decir, determina con carácter obligatorio el contenido de los contratos individuales de trabajo y también contempla tantos derechos y obligaciones que sean pactados por las partes para sí mismas.

1.4. PATRIMONIO

Los autores que manejamos con más frecuencia en el presente capítulo no definen de una manera concreta de lo que es el patrimonio, es así que algunas de las acepciones del mismo son:

Una definición que proporciona el autor Ernesto Gutiérrez y González al respecto es: "*Patrimonio es el conjunto de bienes, pecuniarios y morales, obligaciones y derechos de una persona, que constituyen una universalidad de derecho*"²⁰

Un concepto más es el que nos da De Pina Vara da como acepción de patrimonio la siguiente: "*La suma de bienes y riquezas que pertenecen a una persona// conjunto de derechos y obligaciones que corresponden a un sólo titular*".²¹

²⁰ GUTIERREZ Y GONZALEZ Ernesto *El Patrimonio* Cajica S.A. Puebla. México. 1982 Segunda Edición p. 43.

²¹ DE PINA VARA, Rafael, *op cit* p. 400.

Una definición que nos proporciona el diccionario acerca del patrimonio es que *"es el conjunto de poderes y deberes apreciables en dinero que tiene una persona"*, en el mismo sentido afirma que el *"patrimonio constituye una universalidad jurídica porque abarca tanto los bienes, derechos, obligaciones y cargas presentes como los que la misma persona pudiera tener en el futuro"*²²

En concordancia con los conceptos antes citados es conveniente señalar que el patrimonio, es el conjunto de bienes ya sea muebles o inmuebles, cargas u obligaciones y derechos, de los que es titular un individuo y que son valubles en dinero y forman parte de la personalidad de un sujeto.

1.4.1. PATRIMONIO SINDICAL

Al hablar de patrimonio sindical nos referimos al conjunto de bienes y derechos que pertenecen a la asociación profesional denominada sindicato y que forman parte de la propiedad social; y básicamente se conforma mediante las aportaciones hechas por los trabajadores, es decir, por medio de las cuotas sindicales que pagan periódicamente sus miembros previstas en sus estatutos, la Ley Federal del Trabajo al respecto establece

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México 1998, Porrúa Y UNAM. Décimo Segunda Edición Tomo P-Z, p 2353.

en su artículo 110 la facultad del patrón de descontar una parte del salario del trabajador para el pago de dichas cuotas.

Por lo que la titularidad respecto del patrimonio sindical corresponde a la colectividad de sus integrantes, los cuales se harán representar por una directiva previamente elegida por ellos, la cual es la responsable de hacer una buena administración de dicho patrimonio y lograr alcanzar los fines para los cuales fue instituido.

Por tal motivo el patrimonio sindical no debe ser aplicado para beneficiar los intereses de los integrantes de la directiva sindical, sino para alcanzar el objeto de la asociación, siendo este el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses colectivos de los miembros, valiéndose precisamente del patrimonio como medio para alcanzar dichos objetivos.

Los trabajadores al formar parte de un sindicato y realizar sus aportaciones al mismo, no están concientes de que una parte de su esfuerzo es destinado a la constitución de un patrimonio, que en todo momento debe ser utilizado en beneficio de ellos mismos, es decir, los bienes propiedad de la asociación siempre deben servir para beneficiar en todos los aspectos a los trabajadores y buscar en todo momento mejores condiciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo respecto de este tema otorga la capacidad para adquirir bienes muebles o inmuebles al sindicato que este

legalmente constituido y que estén directamente destinados a la obtención del fin por el cual fue creado.

1.5 OBLIGACIÓN

Por lo que respecta al concepto de obligación son muchos los autores que intentan dar una definición al respecto, a continuación enunciamos algunos conceptos.

Para Ernesto Gutiérrez y González las obligaciones se pueden definir de dos maneras en *LATU SENSU*: "*La obligación en un sentido amplio, es la necesidad jurídica de cumplir voluntariamente una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria o moral) a favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o a favor de un sujeto que ya existe*"²³ da otra definición pero en sentido estricto "*La obligación en sentido estricto o restringido es la necesidad jurídica de mantenerse en actitud de cumplir voluntariamente una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria o moral), a favor de un sujeto que eventualmente pueda llegar a existir*"²⁴.

Otro concepto nos lo proporciona Manuel Bejarano Sánchez diciendo al respecto que: "*El derecho personal u obligación es efectivamente, una relación entre personas sancionada por el derecho objetivo, que somete*

²³ GUTIERREZ Y GONZALEZ Ernesto *Derecho de las Obligaciones* Puebla, México. Cajica S.A. Sexta Edición 1987. p. 34.

²⁴ Idem.

*a una de ellas a la necesidad de observar cierta conducta a favor de la otra, quien está autorizada a exigirla.*²⁵

De acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano: *"La obligación es un vínculo jurídico por el que somos constreñidos por la necesidad de pagar alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad"*²⁶

Para nosotros obligación es el vínculo de derecho, por el cual una o varias personas determinadas están jurídicamente ligadas a cumplir un deber que puede consistir en un dar, hacer o no hacer, permitir o tolerar algo respecto de otra u otras personas (acreedores), quienes pueden exigir el cumplimiento de las mismas.

Al hablar de obligación nos encontramos ante tres elementos el primero de ellos son los sujetos hablamos de deudor y acreedor, es decir, el que debe cumplir la obligación y el que recibe un beneficio del cumplimiento de la misma respectivamente, también nos referimos al objeto de la obligación, que puede ser un dar, ya sea un dinero, un objeto etc., o hacer determinada conducta, y por último el hecho o acto jurídico que le da origen a la obligación, ya sea un convenio, una declaración unilateral de la voluntad, etc.

²⁵ BEJARANO SANCHEZ Manuel *Obligaciones Civiles*, México, 1987. Harla. Tercera Edición p. 6.

²⁶ Diccionario Jurídico, Tomo I-O, *op cit* p. 2246.

1.6. SALARIO

Para definir el salario nos basáremos en la definición legal, la cual es muy breve pero concisa, apoyándonos de los conceptos doctrinales para lograr así una mejor comprensión del mismo.

Así la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 82 que el salario es: "*Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*"

Así mismo De Pina Vara señala que el salario es: "*La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación*".²⁷

Para Guillermo Cabanellas: "*El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento, o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como*

²⁷ DE PINA VARA Rafael, *op.cit.* p. 447.

*remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Integra el salario una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a su disposición*²⁸.

Otra definición de salario es la que hace Nestor de Buen y señala que: "*Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática*"²⁹

Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera "*el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa*"³⁰

Por lo que consideramos pertinente señalar que el salario es la retribución generalmente monetaria, que recibe un trabajador al prestar sus servicios personales, es decir, que proporciona su fuerza de trabajo ya sea física o intelectual de manera subordinada e individual, y la persona que tiene a su servicio a este sujeto obtiene un beneficio por el trabajo prestado, es por ello que en contra prestación otorga un salario consistente, además de aquellas prestaciones que pueda recibir el trabajador producto de su labor, tanto las que por ley tiene derecho, como aquéllas que en su caso por razón del contrato colectivo hayan pactado las partes.

²⁸ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, *op.cit.*, p.517 y 518.

²⁹ NESTOR DE BUEN L, *op.cit.*, p. 169.

³⁰ DE LA CUEVA Mario *El Nuevo Derecho del Trabajo* Tomo I, Porrúa S.A. Novena Edición México, 1998, p. 297.

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO

El objetivo del presente capítulo es el exponer de una forma general la evolución de las primeras agrupaciones que realizó el ser humano a lo largo de la historia, la razón de ser de éstas, como fueron desarrollándose a través del tiempo y las problemáticas a que se enfrentaron para llegar a formar asociaciones más complejas y ser reconocidas por el Derecho.

2.1. LA NECESIDAD DE ASOCIARSE

Desde tiempos remotos el hombre se ha visto en la necesidad de asociarse, siempre en busca de mejores condiciones de vida, por ejemplo desde su aparición en la faz de la tierra comprendió que al encontrarse solo era más vulnerable a las adversidades, por ello se ve obligado a agruparse con los demás y poder alcanzar con facilidad sus fines primordiales.

Con el paso del tiempo surgieron los llamados clanes que eran agrupaciones sociales basadas en una ascendencia común, los cuales se apoyaban principalmente en la familia, posteriormente surgieron los gremios los cuales eran agrupaciones cuyos integrantes eran artesanos de un mismo oficio o de oficios relacionados, cabe hacer notar que en un principio estas agrupaciones se originaron con el objetivo de la división del trabajo y con el

fin de obtener mejores intereses económicos, no era con la finalidad de que les fueran reconocidos sus derechos como trabajadores.

El ser humano a través de los años nunca ha sido concebido como un organismo independiente, no es un individuo aislado, sino alguien que participa en la sociedad y en la medida en que esa participación se incrementa los hechos sociales multiplican las necesidades del hombre.

Las primeras formas de asociación de la clase obrera propiamente dichas surgen en Europa en los países de Francia e Inglaterra en el transcurso del siglo XIX. En la Revolución Industrial las innovaciones técnicas que daban origen a la industria moderna en donde la técnica se volvió más poderosa y al mismo tiempo más exigente, la libertad de empresa, el maquinismo y la obsesión de lucro fué lo que originó que la mano de obra fuera en aumento, hasta el grado de aglomerar a trabajadores rurales a la urbe, este fenómeno determinó el exceso de la mano de obra y el desempleo se comienza a agravar por la introducción de nuevas máquinas, el sufrimiento por la crisis económica los llevó a unirse y organizarse despertando entre ellos una conciencia de clase.

Las diferencias sociales se acentuaban y los antagonismos se agravaban llegando al grado de que los obreros tomaran noción de su miseria. En países como Francia e Inglaterra lugares en donde el industrialismo se encontraba en pleno apogeo a fines del siglo XVIII, existían leyes que impedían la formación de grupos sociales, las cuales atentaban contra la libertad individual.

La legislación francesa de 1810 sancionaba el delito de coalición, así mismo la ley de 1817 en Inglaterra definía la coalición como crimen de seducción o conspiración, por ello los trabajadores se vieron obligados a formar sociedades secretas las cuales fueron perseguidas por las autoridades. Fue hasta el año de 1824 cuando en Inglaterra el delito de coalición fue extinguido, conquistando la clase trabajadora el derecho de asociación, mientras que sus compañeros franceses lo alcanzarían medio siglo después.

Aunque fue en el año de 1871 que se alcanzó plenamente el derecho de asociación en Inglaterra y en Francia en 1884, es entonces cuando se da inicio al periodo de libertad sindical en los países democráticos de Europa.³¹

Los principios fundamentales por los que se regían las asociaciones de trabajadores europeas eran: *El reconocimiento del poder de organización de los grupos profesionales; la independencia de la profesión en relación con el Estado; y la inspiración democrática de todo el sistema*, los cuales perduraron hasta fines de la primera Guerra Mundial.

El sindicato nacerá entonces de una nueva clase social el proletariado formada por gente asalariada que experimenta con el desarrollo industrial la injusticia, la inestabilidad laboral, la opresión, etc., surgiendo así la lucha de clases derivada de la conciencia de la situación y el lugar que

³¹ Cfr. GOMEZ GOLCHALK Y BERMÚDEZ, *Curso del Derecho del Trabajo*, México 1979. Ed. Cárdenas. pp. 694-695.

ocupaba la clase obrera en la producción, generándose una tendencia a la protección del interés social.

El sindicato atravesó por varias etapas a lo largo de su formación, siendo la primera de ellas la de la *prohibición absoluta*, en este período los rudimentarios sindicatos eran perseguidos y sufrían despiadados tratos por parte de las autoridades, quienes habían tipificado como delito el de agruparse o tan sólo el de reunirse. La prohibición era absoluta pues no se dejaba reunirse o asociarse para exigir justicia e igualdad en las condiciones de trabajo.

En la segunda etapa es la *época de la tolerancia* se le nombro así debido a que existió cierta condescendencia para la asociación profesional, la coalición y la huelga, emplear nuevos trabajadores e incluso solicitar el empleo de la fuerza pública cuando se intentara afectar los intereses de la fábrica.

Posteriormente en *la época de la reglamentación*, es donde comienza por fin a observarse el surgimiento de asociaciones legalmente constituidas, mediante las cuales comienza a surgir la negociación con los patrones. Por lo que no solamente las negociaciones se refieren a el mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino en la protección del trabajador a través de la Seguridad Social y demás prestaciones.

2.2. ORIGEN DEL SINDICATO EN MÉXICO

Una vez conquistado el derecho de asociación por los trabajadores en Francia e Inglaterra, las noticias de los logros conquistados se expandieron a lo largo del planeta y sirvieron de modelo para que en diferentes puntos del mundo surgieran movimientos parecidos, los cuales buscaban la igualdad de los derechos de los trabajadores, siendo uno de esos casos el de nuestro país.

En México a la mitad del siglo XIX, se atravesaban por grandes problemas económicos y sociales, la situación era grave debido a la brutal explotación de los peones por parte de los terratenientes, los talleres de los artesanos se basaban únicamente en el control de la producción, en el predominio de los maestros y la endeble organización de los gremios. Con el paso del tiempo el Gobierno Liberal comenzó a realizar importantes cambios que dieron origen al desenvolvimiento capitalista del país, y como consecuencia de esto los talleres se venían abajo y los comerciantes y agiotistas fueron convirtiéndose en propietarios de esos talleres que posteriormente transformaron en fábricas y el artesano se convirtió en el obrero manejado por el administrador quien era el antiguo maestro artesano. Es como surge en el país una nueva clase trabajadora, y comienzan a formarse las primeras organizaciones de resistencia de los trabajadores.

En Inglaterra y Francia se realizaban movimientos obreros en donde más tarde se cimentó una Organización Internacional de Trabajadores, todo esto vino a provocar en nuestro país cierto revuelo y renovación en la actitud de los obreros mexicanos.

En el año de 1870 surge en México la Primera Central Nacional de Trabajadores "*El Gran Circulo de Obreros de México*", organismo que tuvo gran auge entre la clase proletaria de carácter apolítico, que perseguía como sus principales metas el mejoramiento por vía legal de la situación del proletariado, tanto en su condición social, moral y la económica.

Al asumir la presidencia del país Porfirio Díaz, deseaba tener un control completo de la Organización Obrera impulsando la formación de un grupo, el cual tenía como propósito apoderarse de la dirección del Gran Circulo para lograr con esto la clausura del mismo para posteriormente desaparecer para siempre. Pero no termina así la actitud opresora por parte de Porfirio Díaz, pues el Gobierno declara a las cooperativas como ilícitas y aunque al final fueron legalizadas quedaron sujetas al control de los reglamentos gubernamentales.

La lucha obrera por la asociación profesional continuaba aún cuando el régimen opresor de Porfirio Díaz obstaculizaba su culminación, para el año de 1890 nace *La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos*, conformada por ferrocarrileros de Nuevo León en 1897, Monterrey y Puebla en 1898 y los de Aguascalientes y la Ciudad de México en 1900, todos ellos ayudados por trabajadores norteamericanos quienes estaban en contra del régimen.

En el nuevo siglo que comenzaba el presidente Díaz solamente tenía un objetivo en la mente, que era el de convertir a México en un país moderno y capitalista por tal motivo su política era que los extranjeros

tuvieran las puertas abiertas en nuestro país, por tal razón éstos aprovechando la fácil explotación que se podía hacer de los obreros los obligaban a trabajar más de doce horas diarias y con un salario absurdo y miserable, por esta razón los trabajadores víctimas de tales injusticias fueron creando una atmósfera de repudio hacia el capitalista extranjero, y es cuando en mayo de 1903 se lanzaron a huelga en la fábrica Textil de Río Blanco.

Fué la primera vez que se tuvo registro de ese movimiento y la palabra huelga hizo que autoridades y patrones se conmocionaran, pero debido a que los trabajadores textiles no contaban con una fuerza económica, ni una organización capaz de hacer frente y mantener la pujanza del movimiento huelguístico que habían iniciado, por estas razones tuvieron que darse por vencidos y regresar a sus trabajos.

En el año de 1906 en Sonora el descontento de los trabajadores de la empresa norteamericana de *Cananea Copper Company* se dejaba sentir, debido a que eran objeto de la discriminación por parte de los patrones, los salarios que eran bajísimos y los tratos inhumanos, la situación se tornaba cada vez más difícil a consecuencia de la tiranía de relaciones entre patrones y obreros, estos últimos no ganaban lo suficiente para mantenerse decorosamente.

Fue entonces cuando los trabajadores comenzaron a hacer reuniones secretas e ilegales, debido a que en el Código Penal de Sonora se sancionaba la organización sindical, en dichas reuniones el objetivo era organizarse y sistematizar la lucha en contra de la tiranía de la cual eran víctimas. A estas reuniones se les llamó con el nombre de "Unión Liberal

Humanidad" concluyendo en el mes de mayo de 1906, para llevar a cabo en la noche del treinta y uno de mayo del mismo año el inicio de la huelga la cual fue un movimiento unánime.

Los trabajadores continuaron con su lucha invitando a los obreros que aún seguían laborando a unirse al movimiento, en busca de un apoyo mayor por parte de sus compañeros así como del pueblo en general el cual también era objeto de injusticias.

Pero el gobernador de Sonora había llegado a Cananea con cerca de cien hombres que junto con las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y doscientos setenta y cinco rangers norteamericanos, los cuales cruzaron la frontera a petición del Gobernador del Estado con el objeto de terminar con dicho movimiento, encontrándose del otro lado a cinco mil trescientos trabajadores enardecidos pero prácticamente sin armas los cuales estaban casi indefensos ante sus adversarios, en consecuencia los trabajadores no pudiendo resistir más y perdieron, viéndose obligados a regresar a sus trabajos.

Los principales líderes del Movimiento Obrero fueron detenidos y sentenciados a quince años de prisión en San Juan de Ulúa. Así es como "acabo un hecho que puso de manifiesto la desesperante lucha de la clase trabajadora por satisfacer sus necesidades laborales a través de la organización sindical"³²

³² GUTIÉRREZ VILLANUEVA Reynold *La Constitución de los Sindicatos y Su Personalidad Jurídica México 1990*, Ed. Porrúa S.A. p. 29

Remontándonos nuevamente al movimiento de Río Blanco, las cosas continuaban de manera similar y los obreros se encontraban al borde de la desesperación por las injusticias que vivían día a día, en abril de 1906 comienzan a organizarse para unirse en una lucha abierta contra la dictadura y el capital, debido a que en todo el territorio se iniciaban nuevos movimientos los cuales terminaban en huelgas generalizadas, para el año de 1907 el Presidente recibió a representantes de obreros y patrones para escucharlos, emitiendo posteriormente un laudo que favorecía a los industriales, esto enardeció el ánimo de los trabajadores de Río Blanco y de la región.

Los trabajadores enfurecidos por el laudo presidencial marcharon hacia una Tienda de Raya, la cual saquearon y quemaron en venganza de la injusticia de que fueron objeto. Iniciándose de ésta manera la Rebelión Obrera de Río Blanco y no una Huelga propiamente dicha.

El presidente Díaz ordena el emplazamiento de tropas a la región, para que el día nueve de enero del mismo año todos los dirigentes obreros del movimiento fueran fusilados acusados de agitadores. Así es como concluye la tragedia del siete de enero de 1907 llamada la huelga de Río Blanco, también se da fin a la dictadura Porfirista; y son los tipógrafos los que forman la primera organización obrera y en el año de 1911 aparece en la Ciudad de México la Confederación Nacional de Artes Gráficas. Para el año de 1912 surge la fundación de la Casa del Obrero Mundial que es el cimiento propiamente dicho de la estructura sindical.³³

³³ *Ibidem*, p. p. 27-32.

2.3. EL SINDICATO DURANTE LA REVOLUCIÓN DE 1910

Los movimientos de Cananea y Río Blanco fueron eventos centrales del proceso formativo de los sindicatos en México, porque le dieron cohesión a una serie de luchas que hasta el momento no tenían una conexión entre sí.

A pesar de que los trabajadores lograron constituir sindicatos en sus lugares de trabajo, era difícil hablar de un principio de unidad que les permitiera actuar en el ámbito nacional y la influencia que ejercieron los anarquistas agrupados alrededor de los hermanos Flores Magón fue lo que impidió la estructuración de una organización que agrupara a los trabajadores.

El sindicalismo tuvo límites a su expansión y tampoco pudo tomar un carácter político autónomo. En el estallido de la Revolución en 1910 la formación de los sindicatos estuvo estrechamente ligada a la dinámica económica del régimen Porfirista y el capital extranjero, fué uno de los principales factores que frenaron el desarrollo de los sindicatos en México.

En el territorio nacional grandes empresas mineras conformaron un sector importante para la economía, en el que se concentró a un gran número de trabajadores que se dedicaban a la extracción, concentración y fundición de metales que se exportaban a Estados Unidos. Los pilares de la economía incluían también al sector ferroviario que eran el

que se encargaba de llevar el producto hacia los centros de procesamiento y de consumo.

Unidos mineros y ferrocarrileros fueron el origen de la constitución del proletariado mexicano, todos ellos originarios de las zonas agrícolas, los cuales conformaron masas que se identificaban entre sí. Algo similar ocurría en el sector textil.

De manera que en estos sectores los trabajadores estaban sujetos a condiciones de trabajo extremas, que incluían remuneraciones en especie y el monopolio de las tiendas de raya así como el arbitrio de capataces y jefes que manejaban las instalaciones con mano firme e inhumana.

Los obreros de la industria de la construcción y los mineros en la crisis económica del país, pudieron expresarse y protestar por las condiciones en las que se les obligaba a trabajar. No obstante más del sesenta por ciento de la población económicamente activa permanecía todavía en la agricultura sin poder protestar ni manifestarse. A partir de la intensificación del proceso de urbanización empezaron a desarrollarse actividades como el transporte urbano, el comercio, la producción de bienes en gran escala que resultó en la formación de nuevos sectores obreros asalariados.

Cuando estallo la crisis política de 1910-1911 los trabajadores tenían cierta presencia y podían expresar sus demandas que gradualmente les dieron poder en las negociaciones políticas.

A pesar de algunos reglamentos promulgados durante el régimen de Porfirio Díaz, que responsabilizaban a los dueños de las empresas ferroviarias y de las minas de la seguridad de sus operarios, la frecuencia de accidentes era enorme y los trabajadores no tenían a quien recurrir ante el incumplimiento de tales ordenamientos. Los trabajadores de la industrial minera organizados y los del sector textil, ferroviario, tranviario y petrolero se encontraron sin ninguna posibilidad más que la luchar por sus derechos utilizando la violencia.

La constante anarquía y su perdurabilidad, unido al estallido de la Revolución en 1910 bloquearon la posibilidad de otras soluciones que no fueran mediante la violencia. Estas condiciones ideológicas de la comunidad obrera en México, tuvieron repercusiones importantes en el momento en que los líderes de la Revolución buscaron aliados para fortalecer sus opciones militares y políticas.

Con la creación de la Casa del Obrero en 1912 y la presencia de los artesanos de la Ciudad de México, combinado con una fuerte influencia anarquista, la representación de los trabajadores en la revolución estuvo asegurada fortaleciendo así su presencia en la política nacional. Esta representación dio frutos con la promulgación del artículo 123 de la Constitución de 1917.³⁴

³⁴ *Cfr.* FRANCISCO ZAPATA, *EL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE A LA REESTRUCTURACIÓN*, México, 1995, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social p.p. 27-34.

2.4. EL ARTÍCULO 123

La creación del artículo 123 de la Constitución Política se encuentra enmarcada dentro de una lucha permanente de clases a lo largo de la historia del país. Por lo que consideramos importante realizar una recapitulación de los principales y primeros ordenamientos jurídicos que han existido en México, los cuales han tratado de regular las relaciones laborales, veremos como algunos de los principios contenidos en estos ordenamientos sirvieron de base para la formación del artículo 123.

Por lo que respecta a la época precolonial podemos mencionar que no existió una forma de regulación de las condiciones de trabajo antes de la llegada de los españoles.

En la época colonial sobresale en materia de trabajo las Leyes de Indias, las cuales se dieron por iniciativa de los Reyes Católicos con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, de este ordenamiento destaca lo relativo a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, el pago del séptimo día de trabajo, la protección al salario y el establecimiento de la edad mínima para trabajar que era de catorce años.

La encomienda se estableció por la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los

indígenas vencidos, que podía utilizarse sin sueldo alguno a cambio de darles sólo un buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

Por lo que respecta al repartimiento, el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios, para realizar los duros trabajos de las minas y tareas del campo, el servicio que se prestaba era obligatorio para los varones de dieciocho a sesenta años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos, circunstancia que debía constatar el funcionario denominado Juez Repartidor.

Así por último dentro de la época de la conquista existió el llamado período del trabajo por jornal o peonaje, el cual paralelamente a la disminución de la eficiencia del servicio obligatorio aumentaba la eficacia del trabajo, de los que se ofrecía como trabajadores libres para las labores agrícolas, ganaderas y mineras, los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, obteniendo un salario regular el cual en parte se pagaba en maíz, teniendo con ello garantizado al menos el sustento.

Al obligarse el trabajador a arraigarse por motivo de deudas, así los llamados peones acasillados quedaron sujetos a la hacienda para cubrir los anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

Surgió así el período conocido como el de los obrajes, los que de alguna manera son el antecedente de la fábrica actual, su realidad fue muy distinta pues a los trabajadores se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones, tales que su funcionamiento y rendimiento resultaron precarios, debido a la insalubridad del taller y el mal trato que se le daba al trabajador, no permitiéndoseles la salida a los trabajadores del taller.

En los gremios se restringía al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo. Las ordenanzas de los gremios se elaboraban por ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios.

En la época Independiente los pobladores se agrupaban en tres clases sociales: españoles, indios y castas, siendo los españoles una décima parte de la población total, acaparaban casi la totalidad de las riquezas y como las otras clases eran menos tributarias eran objeto de muchas injusticias.

El primer acto legislativo de los insurgentes fue el decreto de abolición de la esclavitud dado por Miguel Hidalgo en la Ciudad de Valladolid el día diecinueve de octubre de mil ochocientos diez. En el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, se estableció que cualquier empleo cuyo honorario se erogue de los fondos públicos o que eleve al interesado de la clase en que vivía debe de llamarse de rigurosa justicia social.

Por lo que respecta a José María Morelos y Pavón fue quien encauzó el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social. En su obra denominada Sentimientos de la Nación señalaba que las leyes que dicte el Congreso deben de obligar a la constancia en el trabajo y el patriotismo, moderen la riqueza y pobreza, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto, también establecía que los empleos se otorgarán a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir.

La Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo y a la garantía de que nadie puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento y su retribución respectiva. Pero en esa época no existía las condiciones necesarias para el reconocimiento del derecho del trabajo, existieron opiniones encontradas ya que se necesitaba una legislación que mejorara las condiciones de vida de los trabajadores, la insuficiencia del salario y la necesidad de dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, pero como el país necesitaba la inyección de capital extranjero para la activación de la economía se usaba el principio de dejar hacer dejar pasar a todo extranjero que invirtiera en México, por lo que se daban concesiones en materia laboral vulnerando así derechos de los trabajadores, otra razón es que en esos tiempos se creía que las cuestiones laborales no correspondían al rango constitucional sino a las leyes secundarias.

Durante el reinado de Maximiliano de Habsburgo se elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y la ciudad, el diez de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del imperio Mexicano, el cual estaba investido de un gran espíritu proteccionista, ya que en él se estipuló que no podría obligarse a nadie a prestar trabajo gratuito y forzoso por tiempo indeterminado. El primero de noviembre de 1865 la Ley del Trabajo del Imperio establecía la libertad del campesino para separarse de la finca en la cual prestaba sus servicios, la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas, el descanso semanal obligatorio, el pago de salario en efectivo y determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas.

El código civil de 1870 sostuvo una marcada tendencia de beneficiar a los patrones estableciendo que se puede negociar la jornada de trabajo, el trabajador podía renunciar a su empleo sin responsabilidad pero sin derecho a percibir prestación alguna. El Código Penal de 1872 imponía una sanción privativa de libertad y una pecuniaria a quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para hacer que suban o bajen los salarios, el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito de los trabajadores.

La inquietud social empezó a volver incontenible la necesidad de un verdadero derecho social, existiendo movimientos que sirvieron de antecedentes para la gestación del nuevo derecho del trabajo siendo los más sobresalientes la huelga de Cananea y Río Blanco.

Ricardo Flores Magón junto con sus correligionarios suscriben el programa del Partido Liberal Mexicano, que concentra la ideología de la Revolución Mexicana que constituye el antecedente más valioso del Artículo 123 Constitucional, sus principios fundamentales son la jornada máxima de ocho horas, establecer el salario mínimo, prohibir el empleo de menores de catorce años, el establecimiento de medidas de seguridad e higiene, indemnizar en caso de accidente, entre otras.

Las causas de la revolución en cuanto a cuestiones laborales son: el rompimiento de ligas de poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero, la ocupación de los mejores trabajos por extranjeros, el uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas como para aniquilar a un pueblo o a un individuo; y al haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos y de generación en generación.

El movimiento armado iniciado el veinte de noviembre de 1910, precipitó los acontecimientos que culminaron con la renuncia de Porfirio Díaz, al subir al poder Francisco I Madero durante su período presidencial no implementó ninguna reforma social trascendente, lo que originó brotes de insurrección como el de Emiliano Zapata en el Plan de Ayala, ni los gobiernos que lo sucedieron concedieron beneficio social alguno. El veintiséis de marzo de 1913 Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe, señalando que las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas. En 1914 adiciona al Plan en el artículo segundo el principio de una legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.

En este ambiente se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social, impregnándose de un espíritu reformador, los gobernadores y jefes militares constitucionalistas comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y de los que a la postre se echaría mano para conformar el texto del artículo 123 constitucional.

El catorce y diecinueve de septiembre 1916 Venustiano Carranza convocó al pueblo para que eligieran representantes a un Congreso Constituyente que se abocarían a la tarea de crear una Constitución, ejerciendo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno. El Proyecto de Carranza se inició el 1 de Diciembre del 1916 produciendo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó asegurada del todo, la fracción X del artículo 73 facultaba al poder legislativo federal para regular en materia del trabajo.

En el artículo 5 Constitucional se contemplaba que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Existieron varios comentarios acerca del proyecto de Carranza y la comisión encargada de revisarlo, añadió al texto el principio de la jornada de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, se negó salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo, derecho de huelga, indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo, y establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de

Conflictos entre el capital y el trabajo, y se argumentó que no era propio que principios de esta índole formaran parte de las garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.

Existían comentarios al contrario señalando que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario, pero la necesidad de elevar a nivel constitucional los derechos del trabajo se impuso, presentándose así el proyecto a la Asamblea, la cual no hizo ninguna modificación de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de votos. Pasando el país a los anales de la historia como el primer país que dió rango constitucional a las garantías sociales.

La Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917 por primera vez afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores.³⁵

El artículo 123 requiere y promete justicia a los oprimidos, a las grandes clases sociales que han sufrido, para hacer hombres libres. En virtud de la situación de la sociedad la cual evoluciona con el transcurso del tiempo, el artículo 123 ha sufrido varias modificaciones, sin que por ello haya perdido su aplicabilidad.

Una de las reformas más representativas fue la adición al mismo artículo 123 en la cual se incorporo a los trabajadores al servicio de los

³⁵ Cfr. DÁVALOS José, *El Nuevo Artículo 123 sin apartados*, Tercera Edición Actualizada, México, Porrúa, 1998. pp. 4-37.

Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco constitucional, por medio de la adición de catorce fracciones que integraron el apartado "B", al texto ya existente en el artículo 123 constitucional se le llamo apartado "A".

Es por tal motivo que podemos afirmar que el derecho del trabajo trata de comprender las nuevas situaciones que se van dando en el quehacer humano, en las más variadas formas que presenta la vida moderna y el incesante desarrollo tecnológico.

En la actualidad el artículo 123 cuenta con dos apartados; el apartado "A" con treinta y una fracciones, y el apartado "B" cuenta con quince fracciones.

En el apartado "A" del artículo 123 Constitucional se encuentra contenida en su fracción XVI misma que a la letra señala que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;".

Dando así la pauta para la formación de las asociaciones profesionales, tanto de los trabajadores como las de patrones para la defensa de sus respectivos intereses, siendo esta fracción el principio Constitucional de las asociaciones en cita.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL SINDICATO

En el capítulo que precede se estableció que desde la aparición del sindicato a la fecha, su existencia ha sido una intensa lucha de clases, sumando esfuerzos y sacrificios por parte de la clase obrera con el fin de que sean tomados en consideración y les sean reconocidos sus derechos. En el presente capítulo daremos un esbozo del marco jurídico que regula los sindicatos en nuestro país, como se encuentra constituido, los requisitos para su registro, sus principales derechos y obligaciones.

3.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL SINDICATO

De las distintas teorías existentes que tratan de explicar la naturaleza jurídica de los sindicatos, la que nosotros consideramos más acertada es la referente a que se trata de un Negocio Jurídico, por lo que abordaremos el concepto del mismo y su relación con el sindicato.

Comenzaremos por señalar el concepto que proporciona Rafael de Pina Vara al definir al negocio jurídico como: " La situación jurídica que el derecho valora como creada y reglamentada por la voluntad declarada por la

personas" Así mismo como del Negocio Jurídico en sentido abstracto como: "Negocio para cuya validez no se precisa la existencia de una causa bastando la simple manifestación de la voluntad de las partes"³⁶

En el mismo sentido el Diccionario Jurídico Espasa define al negocio jurídico como: " Acto jurídico lícito integrado por una o varias declaraciones de voluntad privada que el derecho reconoce como base para la producción de efectos jurídicos buscados y queridos por su autor o autores, siempre que concurren determinados requisitos o elementos." ³⁷

Otra definición es la señalada por El diccionario Jurídico Thesaurus en el cual se define el negocio jurídico de la siguiente forma: "la manifestación de voluntad de una o varias partes encaminada a producir efectos de derecho: crear, transmitir, modificar o extinguir derechos."³⁸

Una vez que analizamos los conceptos anteriores, del significado de el negocio jurídico, nosotros consideramos que efectivamente que el acto que le da origen al sindicato se trata de un negocio jurídico, en el sentido de que éste nace del querer de los trabajadores de unir sus fuerzas a consecuencia de la constante lucha entre la fuerza de trabajo y del capital siempre en búsqueda de igualdad de condiciones.

³⁶ DE PINA VARA Rafael, *op cit* p.380.

³⁷ FUNDACION TOMAS MORO, *Diccionario Juridico Espasa*, Madrid, España, 1999, Espasa Calpe, p. 672.

³⁸ DICCIONARIO JURÍDICO THESAURUS MILENIUM.

Una vez que los trabajadores han decidido formar el sindicato es el momento en que manifiesta el elemento básico de todo negocio jurídico que es la *declaración de la voluntad*, la cual la ley contempla que es necesario que se exteriorice dándola a conocer a los demás y debe ser encaminada a la obtención de un fin lícito. En virtud de lo anterior la manifestación de la voluntad la verdadera esencia del negocio jurídico, puesto que de ella derivan los efectos jurídicos del mismo.

En el caso del sindicato en el acto que le da origen no es necesario autorización previa de autoridad alguna, es decir, que es un acto libre. La manifestación de la voluntad se ve expresada por los trabajadores cuando estos concurren a la asamblea constitutiva de manera expresa y exteriorizada, la cual deberá de constar de manera escrita para tener así una mayor validez.

Otro elemento esencial de Negocio Jurídico es el *objeto motivo o fin*, este debe ser lícito y reconocido por el derecho. En el sindicato el objeto, motivo o fin se encuentra contemplado a nivel constitucional, al referirse a el derecho que tienen tanto los trabajadores como los patrones a coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses, la ley Federal del Trabajo precisa que el fin primario de la Asociación debe ser la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses de la parte que representan, es decir, que toda aquella organización que no persiga los fines que la ley señala como fin primario del sindicato simplemente no se considerará sindicato.

Un último elemento del Negocio Jurídico es la *forma*, que no es otra cosa que la manera, el modo en que se manifiesta la declaración de la voluntad, es decir, que se trata del aspecto exterior que debe asumir la voluntad asume.³⁹ Por lo que consideramos que no basta con que los integrantes de la asociación manifiesten su voluntad de constituirse en un sindicato, si no que también deberá perseguir un fin lícito, y que ésta debe de constar de manera escrita en el acta constitutiva que se levante de la asamblea debiendo participar en ésta veinte trabajadores en activo por lo menos.

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO

Como se mencionó anteriormente el hombre por naturaleza es un ser sociable el cual siempre busca satisfacer sus necesidades y para ello comprendió que era necesario el unir fuerzas con sus semejantes para la obtención de su objetivo, librando tantas y cuantas batallas fueran necesarias hasta lograrlo, siempre en busca de que el derecho de asociarse les fuera reconocido y respetado por las leyes. Es por lo que la clase obrera después de tanto sacrificios lograría ver materializado su fin.

En México el primer fundamento jurídico de toda asociación se encuentra consagrado en el artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se consagra un derecho público y subjetivo de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

³⁹ *Cfr.* GUTIÉRREZ VILLANUEVA Reynold *op cit* p. 81

Esta garantía es el cimiento de todas las personas morales, derecho del cual solo pueden hacer uso los ciudadanos de la República para tomar parte en los asuntos políticos de nuestro país. El referido artículo hace referencia del derecho de asociación en una forma genérica.

Uno de los criterios que consideramos importantes citar, es el del autor José Manuel Lastra que nos proporciona un concepto de lo que debemos entender por *derecho de asociación*: "toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de las asociaciones, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente."⁴⁰

En lo relativo a nuestra materia, el fundamento jurídico del sindicato se encuentra previsto en el artículo 123 de nuestra Carta Magna en su fracción XVI, estableciendo el derecho que tienen los trabajadores así como los patrones para coaligarse en defensa de los intereses del grupo que representan, formando coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones, etc.

Una vez que el derecho de asociación fue reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual es la ley suprema en nuestro país, la ley encargada de reglamentar el precepto constitucional antes referido es la Ley Federal del Trabajo, englobando así el sustento jurídico de las asociaciones laborales que realiza el hombre,

⁴⁰ LASTRA LASTRA José Manuel, *Derecho Sindical*, 2ª Edición, Editorial Porrúa 1993 p. 263

reconociendo la libertad de coaligarse en su artículo 354 que a la letra dice:
"La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones."

De una forma más específica la Ley reglamentaria ya citada encontramos el fundamento jurídico del sindicato en su artículo 357 el cual señala que: *"Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa."*

De lo anterior podemos concluir que el cimiento de toda asociación fundamentalmente lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo noveno donde se estipula el derecho de todos los individuos de asociarse o de reunirse en forma pacífica y con un fin lícito, y para el caso concreto de nuestra materia encuentra su sustento en el artículo 123 fracción XVI del mismo ordenamiento donde se establece el derecho que tienen los patrones como los trabajadores para coaligarse y formar sindicatos siempre en defensa de sus respectivos intereses de la parte que representan, el ordenamiento que regula los anteriores preceptos constitucionales es la Ley Federal del Trabajo que va regular a las asociaciones de trabajadores o de patrones, correspondiéndoles el capítulo II, comenzando por proporcionar en su artículo 356 una definición del mismo, así como establecer sus funciones, las condiciones, requisitos y alcances que tendrán, así como la manera de constituirse, organizarse, disolverse y procedimientos para su registro ante la autoridad competente.

3.3 OBJETO MEDIATO E INMEDIATO

Uno de los elementos del sindicato y de gran importancia es su objeto, mucho se ha hablado de que el objeto primordial es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El cual se encuentra expresamente definido por en el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI en los siguientes términos:

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

En la Ley Federal de Trabajo en su artículo 356 establece: *"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."* la definición del sindicato va implícito el objeto o fin para la cual se instituye. Por lo cual estos son considerados como fines primarios del mismo, es decir, los objetivos a los que va encaminada la organización, sin embargo existen fines secundarios por medio de los cuales se van a buscar obtener mejores condiciones de vida y de trabajo para los agremiado y éstos son establecidos en los estatutos que serán objeto de estudio en temas posteriores.

El principal objetivo de los sindicatos no podrá desviar su actividad a otro fin que no sea el expresado en la ley, por ello una asociación

que no tenga como principal propósito el señalado en ésta, no será considerado sindicato.

En virtud de lo anterior el sindicato nunca puede alejarse de la idea básica por la cual dio inicio su constitución, y el cual es el de velar día a día por los intereses sociales y económicos de sus agremiados, la justicia laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. A lo anterior se le puede llamar como un *objeto inmediato del sindicato*.⁴¹

Al decir que es el objeto inmediato lo es porque atañe directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros, es decir, se lucha para el bienestar inmediato de una clase trabajadora, luchando día con día por el establecimiento de condiciones de trabajo dignas y decorosas para el obrero, porque fue precisamente los tratos inhumanos que los patrones daban a los trabajadores como decidieron unir sus fuerzas, para lograr con ello una justicia social, una existencia laboral humana y hasta lograr su objetivo esencial por el que mucho tiempo se luchó hasta obtenerse y ahora se consagra constitucionalmente.

Así como existen fines primordiales, también hay objetivos del sindicato que se pueden llamar secundarios u *objeto mediano* de la asociación, y no son otra cosa más que el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los hombres en su calidad de seres humanos por los cuales se ha estado luchando, como por ejemplo siempre buscar mejores condiciones laborales, obtener mayores prestaciones, una vida digna para el

⁴¹ Cfr GUTIÉRREZ VILLANUEVA Reynold *op cit* p. 94.

trabajador, es decir, son todos aquellos fines que ayuden al trabajador a vivir mejor día a día, la certeza de un retiro digno y seguridad social tanto para los trabajadores como para sus familias.

3.4 ELEMENTOS PERSONALES

El objetivo del presente tema es el poder entender quienes pueden formar parte de un sindicato, y la calidad que deben tener para formar parte de él. Los elementos personales son un parte más del sindicato, y la ley Federal de Trabajo determina quienes y cuantos pueden constituir la asociación.

Iniciaremos con el análisis del artículo 364 de la Ley Federal de Trabajo, precepto que establece el número de trabajadores con que se puede formar un sindicato y el cual a la letra establece: *artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.*

El artículo antes citado habla de trabajadores y patrones, por lo que consideramos que es necesario que dejamos en claro quien es un

trabajador y un patrón, al respecto la Ley en comento nos proporciona el concepto de cada uno de ellos. Al establecer en el artículo 8° que:

"Artículo 8°.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado..."

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

En base a lo señalado por la Ley Laboral pueden constituir una asociación de trabajadores o de patrones, aquellas personas que tengan dicha calidad, por lo que por exclusión todas aquellas que no lo sean no pueden constituir legalmente sindicatos y estarían formando asociaciones de carácter civil o de otro tipo.

El sindicato por consiguiente protege los intereses profesionales de los que ostentan el carácter de trabajador o patrón, pero no de aquéllos que no lo sean. Por lo que únicamente ellos pueden formar parte de un sindicato respectivamente.

El número que establece la Ley Federal de Trabajo para la constitución de un sindicato de trabajadores es una cifra establecida por el legislador, consideramos que el número que marca la ley como requisitos para su constitución fue establecido de una manera arbitraria, tratando así de

limitar el derecho de asociación o la inversa señalando un número bajo para las grandes empresas.

Consideramos que para que el sindicato tenga cierta fuerza para que realmente puedan cumplir su principal objetivo, una reunión de tres o cuatro personas, no podría luchar de manera decorosa con el empresario quien tiene mayor fuerza por ser dueño de los medios de producción, ni mucho menos ayudaría a la unión de la clase trabajadora, por lo que es necesario una pluralidad de sujetos para hacerse cargo de la dirección y administración del organismo, y además de que la unión hace la fuerza.

Por lo que respecta a los sindicatos de patrones, el autor Reynold Gutiérrez opina que "Los patrones han optado, para la defensa de sus propios intereses, por la creación de Centros Patronales y otros organismos nacionales empresariales. Esos son sus "sindicatos" así que sería innecesario hacer referencia a ellos."⁴² Porque se trata de asociaciones que no son propiamente un sindicato y por ello sólo haremos referencia al sindicato de trabajadores.

Retomando nuevamente el estudio de los sindicatos formados por trabajadores, otro de los requisitos que señala la Ley es que los trabajadores deberán estar en servicio activo, y se considera un trabajador en servicio activo aquél que tiene una relación laboral o aún cuando se haya rescindido su relación laboral mantiene la calidad de tal, siempre que dicha rescisión haya sido dada dentro de los treinta días a la fecha de presentación de solicitud de registro bien en aquella en que haya sido otorgado o negado.

⁴² GUTIERREZ VILLANUEVA *op.cit.* p. 96.

Otro punto muy importante es el caso de los menores trabajadores, la Ley Federal del Trabajo establece que también pueden formar parte de los sindicatos siempre y cuando sean mayores de catorce años, el legislador considero que ha esta edad ya se encuentran facultados para ciertas actividades las cuales estarán de acuerdo a su sexo y edad, sin embargo existe una limitación que hace la Ley laboral en cuanto a los menores en el sindicato, es la de que no podrán formar parte de su directiva los menores de dieciséis años debido a que no se consideran aptos para tener la capacidad de efectuar facultades de decisión.

Otra clase de trabajadores que contempla nuestra ley laboral son los empleados de confianza, son aquellos trabajadores que realizan actividades o funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y todas aquellas funciones que se relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Como realizan funciones distintas a las de los demás trabajadores, se les ha denominado en una categoría especial, encuentra restricciones a su derecho de sindicalización, pero no por ello dejan de seguir siendo trabajadores y estar subordinados a un patrón, entendiendo que la subordinación es el estar a disposición del patrón. En tal virtud tienen derecho a formar libremente su propio sindicato.

Ante tales condiciones en la Ley Federal de Trabajo encontramos una limitación a la cual estan sujetos los trabajadores de confianza en el precepto 363 que a la letra señala:

“Artículo 363.- 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.”

Por tal razón ellos son acogidos por lo estipulado en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política en cuanto a su capacidad de constituir sindicatos para la defensa de sus respectivos intereses.

Por lo que de lo anterior se infiere que los trabajadores de confianza podrán, por su parte, constituir sus propios sindicatos, ya que este derecho esta reconocido constitucionalmente y ellos cuentan con la calidad de trabajadores.

Esta limitación a la que están sujetos los empleados de confianza, es porque los trabajadores han sostenido de manera invariable que éstos se encuentran estrechamente vinculados con los intereses de los empresarios, llegando incluso a considerarse estos empleados como representantes directos del patrón, y recordemos que el principal objetivo del sindicato es le estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y es por más evidente la incompatibilidad con las funciones que realiza al estar al servicio inmediato del empresario.

3.5 ESTATUTOS.

El sindicato se va a regir en su forma interna por los estatutos, los cuales comenzaremos por decir que son la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones de éste para con sus miembros y las relaciones que surjan con terceros ajenos a la asociación.

Los estatutos son un elemento esencial de los sindicatos en la medida de que no puede existir éste sin un estatuto que lo regule.

Cuando los trabajadores o patrones según sea el caso, se reúnen para deliberar sobre la formación de una asociación profesional en el momento en que se acuerda por lo constituyentes la formación del sindicato surge el primer estatuto, el de formación así mismo pueden después aprobar los estatutos y nombrar a su mesa directiva.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 371 los elementos mínimos que deberán contener los estatutos. Para su estudio los dividiremos en dos tipos *los de tipo dispositivo* y *los de tipo imperativo*.

Los de tipo *dispositivo* se llaman así de acuerdo a las cláusulas cuyo contenido el legislador deja a la completa libertad de los sindicatos para

darles el trato que ellos consideren adecuado, como son lo referente a la fracción I que señala que los estatutos deberán contener *denominación que les distinga de los demás*, esto es entendible en razón de que como toda persona física o moral, debe llevar un nombre que sirva para distinguirlo de otra persona, y aunque el sindicato esta en completa libertad de elegir el nombre o denominación que le plazca, se opta generalmente por que en la denominación se exprese la naturaleza de la asociación, es decir, a la rama de la industria a la que se dedican los agremiados.

Los estatutos deberán contener *domicilio*, el domicilio de los sindicatos es el lugar en donde tenga establecida su administración. La sede de las actividades jurídicas de la asociación sindical, es de gran importancia practica y jurídica ya que en ella se expresa la posibilidad de saber en donde opera el sindicato, donde se le puede localizar a través de sus representantes a efecto de dar cumplimiento a sus obligaciones con los terceros.

Se señalara también la *Duración*, faltando esta disposición se entenderá que el sindicato esta constituido por tiempo indeterminado.

Se deben especificarse en los estatutos las *condiciones de admisión de los miembros*, en este tema es importante hacer la aclaración de que nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, considerando que el ingreso del trabajador al sindicato le suprime sus derechos individuales como tal para anteponer los de la asociación. En ese orden de ideas la libertad sindical consiste en no admitir al sindicato a personas que no gocen de la confianza de los miembros de la organización.

Deberán señalar los estatutos los *Derechos y Obligaciones* de los asociados por el solo hecho de ser admitidos en el sindicato pueden actuar en la vida interna de la organización asegurando así una democracia sindical, pero a su vez se ven obligados a cumplir con las disposiciones emanadas de los dirigentes sindicales, siempre y cuando estén dadas de acuerdo a los fines del sindicato, abstenerse de ejecutar actos que causen perjuicio a la asociación, a desempeñar correctamente los puestos que lleguen a ocupar, y las mas importante es la de proporcionar las cuotas sindicales previstas en los estatutos, a través de descuentos que el patrón hace a los salarios de los trabajadores y que este entregara directamente al sindicato.

Otro estatuto dispositivo es el que contendrá la *forma de que se convocara a asamblea, época de celebración de las ordinarias y el quórum necesario para sesionar*. Es lógico entender que este estatuto queda a libre elección de los integrantes de acuerdo a las características específicas de cada caso.

Contendrán además lo referente a *la elección de la directiva y el número de sus miembros*, la cual puede conformarse por tantos y cuantos trabajadores se estimen convenientes para su buen desempeño, así como la forma de su elección la cual a menudo es por elección democrática de los asociados. De igual manera deberá señalarse el tiempo de duración del encargo y los procedimientos posteriores para las nuevas elecciones.

Un estatuto que consideramos de gran importancia, toda vez que es el objeto de estudio del presente trabajo, es lo relativo a las *normas*

de adquisición, disposición y liquidación de los bienes patrimonio del sindicato, disposiciones que son de vital importancia en razón de que se refiere al dinero de los trabajadores el cual es descontado de sus salarios, conformando las cuotas sindicales de las cuales se componen principalmente el patrimonio sindical, por lo que consideramos que el legislador debe de velar por la protección de los derechos de los trabajadores, sin embargo no puede imponer su criterio para la regulación de este tema y muchas veces es contraproducente ya que se presta a desviaciones de los fondos sindicales y a injusticias por parte de los encargados de la administración del capital.

Los estatutos de derecho impositivo tienden a velar por la protección de los derechos laborales ya que sin observación necesaria de ciertos derechos éstos se verían vulnerados los cuales son referentes a:

El *objeto* del sindicato puede ser tan variado como la imaginación de quienes redactan los estatutos, pero el contenido no debe de sobrepasar el fin para el que se instituyó, el cual es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del grupo al que representan.

Deben los estatutos referirse a los *motivos de expulsión y correcciones disciplinarias*, esta disposición tiende a proteger el derecho de audiencia que cada individuo debe gozar, por lo que obliga a los creadores de los estatutos a establecer un procedimiento mediante el cual sea oído y vencido en una especie de juicio el agremiado que vaya a ser expulsado, tratando así de evitar arbitrariedades.

Por último debe de especificarse *la época de presentación de cuentas*, la cual correrá a cargo de la mesa directiva la cual rendirá cuenta detallada y minuciosa a la asamblea por lo menos una vez cada seis meses, del estado financiero que guarda la asociación, el objeto de esta disposición es el de que exista una vigilancia constante del manejo de fondos y administración del patrimonio sindical, reduciendo así el periodo de rendición de cuentas evitando así su despilfarramiento.

Como mencionamos anteriormente los estatutos de la organización profesional especificaran desde su estructura interna, así como los procesos para elegir a sus miembros, removerlos, las causas por las que puede disolverse la asociación, la forma en que se constituirá su patrimonio sindical, la forma de disponer del mismo, las personas que harán las gestiones con el dinero, la época y manera de rendición de cuentas, así como las posibles sanciones que se les han de imponer a las partes.

Por lo que los integrantes del sindicato gozan de gran libertad para decidir la manera en que se regularan las relaciones intra sindicales, dando lugar en algunos casos a que los líderes sindicales hagan uso en su provecho de dichas disposiciones en su beneficio, ya que la ley sólo es enunciativa mas no impositiva, por lo cual los sindicatos no estan obligados cumplir con la ley si no sólo a usarla de modelo.

3.6. ESTRUCTURA.

Los sindicatos tienen la libertad de decidir la forma en como se encontrara su organización interna para su buen funcionamiento quedando al libre albedrío de la asamblea la denominación que se le de a los cargos conferidos.

Entenderemos primeramente que la asamblea general de miembros es el órgano supremo de dirección, por lo que es ésta quien debe de aprobar las propuestas que se le formulen las cuales pueda afectar tanto a la colectividad como a uno o varios trabajadores.

Pero sería imposible que todos los miembros sean quienes representen al sindicato, por lo cual la asamblea general delega esa función a algunos de sus compañeros los cuales son electos de manera democrática, creando así la mesa directiva, la cual estará encargada de representarlos tanto en las negociaciones ante los patrones o trabajadores en su caso, como en las relaciones que puedan surgir con terceros ajenos a la relación laboral, ya sea en congresos o ante las autoridades.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 376, establece que debe de nombrarse un Secretario general, el cual suele ostentar la representación individual del sindicato, un secretario interior el cual se encarga de las relaciones con los agremiados, un secretario exterior el cual cumple con funciones de relaciones publicas, un secretario tesorero el cual es el encargado guardar el patrimonio sindical, un secretario de conflictos cuya

misión será atender los problemas tanto individuales y colectivos que trascienden ante las autoridades.

Por regla general la directiva sindical se complementa con comisiones permanentes y en ocasiones por comisiones temporales, en las comisiones permanentes las más frecuentes son las de honor y justicia, con una actividad jurisdiccional de instrucción la cual somete a la asamblea determinadas propuestas para sancionar o no a los miembros que e hubieren sido consignados, las comisiones temporales se integran para discutir los contratos colectivos de trabajo o situaciones en las que no es necesaria su duración durante la existencia del sindicato.

La amplia libertad que tiene los sindicatos para designar a su directiva, se ve limitada por lo dispuesto por el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, que no pueden formar parte de la directiva los trabajadores menores de dieciséis años, por lo que consideramos comprensible ya que sería una paradoja otorgar facultades de decisión a un menor de edad a quien en lo personal no puede actuar por si mismo, otra limitante es la referente a que no podrán formar parte de los sindicatos los extranjeros, esto se encuentra enfocado a el ambito político ya que tolerar que un extranjero dirija un sindicato sería como permitirles la injerencia en asuntos políticos del país.

3.7. FUNCIONES Y FACULTADES.

Es importante precisar los alcances y límites de las actividades sindicales, para ello analizaremos sus principales funciones y facultades conociendo así las omisiones en las que puede incurrir o los excesos durante el ejercicio de sus deberes.

Las funciones del sindicato principalmente se encuentran enmarcadas dentro de los estatutos que rigen a la asociación, ya que éstos le dan facultades tales como las de poder convivir en asambleas, convenciones, congresos de los que forme parte, adoptar las decisiones seccionales que serán elevadas a carácter general, proponer cláusulas para la revisión del contrato colectivo, ejercer la representación de sus miembros ante los patrones, según el caso, a ante las autoridades, ya sea del trabajo o de otra materia, por lo que de manera enunciativa más no limitativa señalaremos algunas otras funciones sindicales.

Una función más del sindicato es el emplazamiento y ejecución de huelga debiendo de ser la mayoría de los trabajadores lo que toman la decisión de irse a huelga, lo cual se determinara mediante una votación y dicha huelga deberá de perseguir la lucha de conseguir el equilibrio de los factores de producción, armonizando así los derechos del trabajo con los derechos del capital o obtener del patrón la celebración de un contrato colectivo o exigir su revisión, la celebración de un contrato ley y su revisión.

Una actividad importante del sindicato es la celebración del contrato colectivo se llevara a cabo por el sindicato y el patrón, ya que ningún otro sujeto puede celebrarlo, también debe de celebrar el contrato ley, así como la celebración de convenios y acuerdos colectivos, referentes a la interpretación de vacíos existentes en el contrato colectivo, conmutaciones o perdones para las sanciones establecidas en el mismo. Otra función más del sindicato es la de celebrar el reglamento interior de trabajo, y algo muy importante son las negociaciones de las relaciones obrero patronales como a terceros ajenos a la asociación.

Una función que podemos calificar de básica es la representación de sus miembros ante las autoridades, es decir, podrán representar a sus agremiados en la defensa de sus intereses en lo individual, esta representación no afecta el derecho del trabajador de intervenir directamente en los asuntos que lo afecten, terminando de esta manera la representación del sindicato y la representación general de los derechos de la asociación la cual correrá a cargo del secretario general el cual velara por la defensa de los intereses colectivos.

Los sindicatos en caso de ser requeridos para participar mediante una representación en los organismos creados por el Estado, como es el caso de las Juntas de Conciliación, en comisiones de Salarios Mínimos o de participación de utilidades y otras, decidirán libremente los procedimientos y los miembros que se designaran para tales cargos.

Las funciones sindicales tratan de englobar y alcanzar los fines para los que fueron creados velando por la defensa, estudio y mejoramiento

de los intereses de la clase a la que representan, todo esto en la medida de que sus facultades se los permitan.

Podemos decir que las principales facultades de la asociación profesional denominada sindicato, son las que establece la Ley Federal del Trabajo y las que les confieren sus estatutos, los cuales le confiere al sindicato capacidad de goce, la cual no se limita a la a la adquisición de bienes muebles e inmuebles que se deben destinar de manera directa e inmediata al objeto de la institución que como señalamos anteriormente es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses que representan.

No debemos pasar por alto que los estatutos le confieren al sindicato también facultades para ejercitar las acciones necesarias y los medios de defensa oportunos para velar por la defensa de sus intereses ante las autoridades competentes, ya que omitiríamos sus actividades referentes al trato con los patrones o trabajadores en caso de conflicto o a las relaciones con otro sindicato y personas terceras ajenas a la relación laboral.

Por lo que los sindicatos legalmente constituidos gozan de personalidad jurídica, es decir, que pueden actuar por si a través de su directiva o persona facultada para ello u otorgar poder a terceros extraños a la asociación a efecto de que los representen en diversos actos jurídicos y relaciones con terceros.

Tienen la facultad para dar de alta o baja a los asociados, los cuales de cumplir los requisitos que se consideren pertinentes pueden ser

admitidos como parte del sindicato, pueden previo el procedimiento que señalen sus estatutos dar de baja o aplicar sanciones a los agremiados que hayan incurrido en alguna de las faltas que se hayan establecido con anterioridad.

Es facultad del sindicato establecer las modificaciones de los estatutos que lo regulan, mediante la convocación a asamblea de la cual se levantara acta pormenorizada de lo sucedido, en la cual se formalizara mediante la firmanan los asistentes, las modificaciones deberán ser claras y precisas, de dicha acta se enviara copia autorizada a la autoridad ante la cual se encuentra registrado el sindicato.

El sindicato puede si así lo consideran los miembros modificar su estructura o en su caso fusionarse con otro sindicato con el objeto de adquirir mayor fuerza de representación.

Por lo tanto consideramos que la Ley Federal del Trabajo concede amplias facultades al sindicato, con el fin de no obstaculizar y facilitar a la asociación el alcance de los objetivos para los cuales fue creada, ya que en caso contrario nos encontraríamos ante un medio de control estatal que impediría a las clases trabajadoras luchar por mejores condiciones de vida.

3.8. OBLIGACIONES DEL SINDICATO.

Las obligaciones de los sindicatos son variadas, algunas atañen a la relación existente entre éste y el estado, en cambio otras se refieren a las que tiene con terceros ajenos a la relación laboral y por otra parte a las que tiene con sus miembros, a continuación analizaremos las principales.

La ley establece las obligaciones principales de los sindicatos en su artículo 377, y éstas nacen frente al Estado al otorgarse el registro, en la fracción primera de dicho artículo instituye la obligación de proporcionar los informes que les soliciten las autoridades de trabajo, en todo lo referente a la actividad del sindicato; la segunda fracción del citado precepto establece la obligación de comunicar a la autoridad ante la que están registrados, los cambios en su directiva, y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizadas de las actas respectivas, esta fracción trata de acreditar la personalidad de los dirigentes sindicales, en razón de que al realizar el registro del sindicato, es obligatorio presentar copia del acta de la asamblea en donde se designó a la directiva, y acreditar la personalidad sindical y de sus directivos con la certificación que expide la Secretaría del Trabajo.

Por último la fracción tercera la cual obliga a los sindicatos a informar a la misma autoridad ante la cual obtuvieron su registro por lo menos cada tres meses, de las altas y bajas de sus miembros, esto con el fin de que la autoridad se cerciore de que siguen teniendo los requisitos marcados en la Ley y persigue los fines para los que fueron constituidos. En

la legislación no existe una sanción específica al incumplimiento de estas disposiciones, pero podemos estimar que simplemente se harán acreedores a multas por inobservancia.

En lo relativo a las obligaciones que el sindicato adquiere con terceros a la organización, ya que éste goza de personalidad jurídica en todas las ramas del derecho, estando constreñido a dar cumplimiento a sus obligaciones por ejemplo al adquirir un mueble o inmueble, en la celebración de contratos de arrendamiento, seguros o fianzas, y todas aquéllas que adquiera con el propósito de cumplir el objeto por el cual fue creado.

En cuanto a las obligaciones sindicales con sus agremiados no se encuentran reguladas de manera específica en la ley, ya que en sus estatutos se plasman las formas en que los integrantes se obligan para con la asociación, pero podemos señalar es que existen una muy importante que no se encuentra prevista en el artículo antes referido, pero si lo establece en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo en la fracción XIII se establece la obligación de los sindicatos de rendir cuentas, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 373 que impone a la directiva la obligación de rendir cuenta a la asamblea cada seis meses, por lo menos, dando cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, a fin de evitar malos manejos del patrimonio sindical el cual como ya señalamos anteriormente esta constituido principalmente por las aportaciones hechas por los trabajadores, de igual forma los sindicatos estan obligados a velar por los intereses colectivos como por los individuales, debiendo intervenir en los asuntos que afecten a la colectividad o defender a sus agremiados.

Podemos concluir que los sindicatos estarán obligados respecto de sus asociados a cumplir con todos y cada uno de los fines por lo que fue creado los cuales son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase a la cual representan, pero a su vez los agremiados se encuentran obligados al ingresar a la asociación de cumplir con sus obligaciones respecto del sindicato, como lo es contribuir con las cuotas extraordinarias que se acuerden, o asistir a las asambleas que se convoquen, así como desempeñar el cargo para el que sea designado en alguna asamblea.

3.9. PERSONALIDAD JURÍDICA

Al hablar de los sindicatos debemos referirnos a su personalidad jurídica y para comenzar expondremos brevemente el concepto de personalidad para después aterrizarlo en nuestra materia.

Para Rafael De Pina Vara la personalidad es: " Idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones".⁴³

El Diccionario Jurídico Espasa define a la personalidad como: "Sujeto de derechos y obligaciones, por referencia a todo individuo, así como a entidades especialmente reconocidas(entes morales o personas jurídicas)".⁴⁴

De los conceptos podemos concluir que la Personalidad Jurídica es un atributo de las personas físicas y morales y dentro de éstas últimas se

⁴³ DE PINA VARA Rafael, *op.cit* p.405.

⁴⁴ FUNDACION TOMAS MORO, *op.cit*. P. 739.

encuentran los sindicatos, atributo que les confiere ser acreedores de derechos y obligaciones, es decir, que pueden contraer obligaciones con terceros y exigir sus derechos ante estos o ante las autoridades.

En el caso del sindicato la Ley Federal del Trabajo le reconoce su personalidad jurídica facultándolo para hacer valer sus derechos, adquirir bienes muebles e inmuebles destinados para la obtención de su fin, cuando se encuentre legalmente constituido.

Algunas características esenciales de la personalidad jurídica de los sindicatos son que individualiza a la asociación ya que la distingue de cualquier otro agrupamiento humano, la hace impenetrable a las restantes instituciones sociales y le otorga la representación jurídica de la totalidad de intereses y derechos de la comunidad.⁴⁵

El maestro Mario de la Cueva señala que: " La personalidad sindical esta viva en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales de trabajo".⁴⁶

Otra característica es que el sindicato pueden intervenir en el ámbito del derecho publico al participar en la vida política nacional, ya que en el aparato nacional de gobierno es común que los trabajadores sean

⁴⁵ Cfr DE LA CUEVA, *op. cit.* p. 350.

⁴⁶ Idem

representados por sus confederaciones o federaciones, las cuales son consultadas al momento de proponerse reformas a la ley, por lo que al oponerse y realizar concentraciones en búsqueda de que sean tomados en cuenta participan de esta manera en la política nacional. Una última característica es que surte efectos en el derecho privado de forma limitada ya que se les prohíbe ejercer la profesión de comerciantes con animo de lucro, pero a su vez la misma legislación laboral los faculta para la adquisición libre de bienes muebles e inmuebles destinados inmediatamente al objeto de la asociación.

Al investigar sobre este tema de la personalidad jurídica de los sindicatos, diversos tratadistas entran en contradicción al tratar de explicar en el momento en que un sindicato esta gozando de ésta. Ahora bien a efectos de determinar cuando surge la misma nos referiremos al artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "*Artículo 374. 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 las acciones correspondientes.", por lo que apreciamos que en la ley sólo exige como requisito para la obtención de la personalidad que *se encuentre constituido legalmente*, es decir, cuando reúna los requisitos que la ley le exige que son que se encuentre formado por lo menos de veinte trabajadores en activo los cuales no podrán ser menores de catorce años y además no persiga un fin distinto al de los sindicatos, es decir, que por la defensa, estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados.

Contrarios a lo que algunos tratadistas señalan al precisar que la personalidad jurídica del sindicato surge al momento de su registro, estamos en desacuerdo, en razón de que el registro como veremos más adelante es sólo un medio de control por parte del gobierno hacia los sindicatos, ya que no es requisito para la constitución de los sindicatos, lo anterior acorde al siguiente criterio de la corte:

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Junio de 1999

Tesis: P. LII/99

Página: 15

SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS. Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos.

Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el treinta y uno de mayo del año en curso, aprobó, con el número LII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve.

En vista del criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concluimos que la Personalidad Jurídica de los sindicatos les confiere facultades para adquirir derechos y contraer obligaciones ante las autoridades y frente a terceros, las cuales deben de ser encaminadas a la el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Esta Personalidad Jurídica surge cuando el sindicato reúne los requisitos de fondo y forma que la ley exige(veinte trabajadores en servicio activo, que manifiesten expresamente su voluntad de formar un sindicato y no tengan un fin distinto al de un sindicato), por lo que en el momento en que se encuentren reunidos estos elementos gozaran de personalidad jurídica propia y no al momento de que se de su registro, ya que no se puede registrar algo que no existe.

3.10. SU REGISTRO.

Comenzaremos por decir que el registro de los sindicatos es uno de los puntos más discutidos, toda vez que se considera que es un medio de control por parte del Estado para el nacimiento de la persona moral llama sindicato.

El registro es un acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento oficial, quedando con ello satisfechos los requisitos legales, de esto depende la capacidad de obrar de los sindicatos y en esa virtud constituye una condición suspensiva legal, para que se ponga en funcionamiento su capacidad, es decir, sin el registro el sindicato sufre una suspensión en sus facultades para actuar legalmente.

Es por eso que el reconocimiento hecho por el Estado supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar aún presuntivamente cuando el registro se otorga automáticamente, es decir, cuando el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica.

En la Ley Federal del Trabajo se acepta que los sindicatos existen desde antes de registrarse, al señalar que los sindicatos deberán registrarse, deduciéndose así que el sindicato ha surgido de un acuerdo de voluntades el cual se ha plasmado de forma escrita, al exigir que sea remitidas copias por duplicado de los acuerdos que sirvieron para su constitución. Siendo competente para conocer del registro la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social o las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los documentos que se deben de acompañar para el registro son como ya mencionamos las copias autorizadas del acta de la asamblea constitutiva, una lista con el numero, nombres y domicilio de sus miembros, con el nombre y domicilio de los patrones o las empresas o establecimientos en los que prestan sus trabajos, una copia autorizada de los estatutos, copia autorizada del acta de la asamblea que hubiera elegido la directiva, la autorización de los documentos corresponderá al secretario general, al de organización y al de actas, salvo que en los estatutos se determine otra cosa.

Todos estos documentos serán examinados por la autoridad que vaya a conocer del registro especialmente lo referente a la lista de asociados la autoridad en su caso podrá negarlo si no se cuenta con el numero mínimo de trabajadores exigido para su composición su calidad de trabajadores activos, o bien el sindicato no persigue los fines previstos por la ley que son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus representados, ejerzan la profesión de comerciantes con el animo de lucro o si no se exhiben los documentos señalados o intervengan en asuntos religiosos.

Los sindicatos deberán registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Una vez satisfechos los requisitos la autoridad correspondiente no podrá negar el registro.

El registro automático señalado en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo señala que si la autoridad ante la cual se presentó la solicitud de registro en un término no mayor a sesenta días los solicitantes podrán requerirla a efectos de que emita la resolución correspondiente dentro de los tres días siguientes del requerimiento en su negativa se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales a que haya lugar, obligándose a la autoridad a emitir la constancia respectiva en un término no mayor de tres días. Este precepto busca hacer efectivo el derecho de petición consagrado en el artículo octavo Constitucional.

La Constancia del Registro es el documento mediante el cual la autoridad manifiesta que ha otorgado el registro, el cual en realidad se trata de un acuerdo administrativo que se da a conocer mediante oficio.

Por último señalaremos que la Cancelación del registro únicamente puede hacerse por dos causas que son en caso de disolución del sindicato y que cuando éste deje de tener los requisitos legales, dicha cancelación deberá de tramitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por vía jurisdiccional y de ninguna manera por vía administrativa.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE UNA SOCIEDAD ANÓNIMA.

A lo largo del presente capítulo abordaremos la institución de la sociedad anónima, a efecto de entender su estructura, funcionamiento, administración y vigilancia respecto del patrimonio social con el fin de realizar un análisis comparativo entre ella y el sindicato, en búsqueda de una manera segura de regular la administración sindical.

4.1 ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA.

Comencemos por definir a la sociedad anónima para posteriormente entender su funcionamiento interno, así como su administración y la forma de regularse internamente.

El concepto legal de la sociedad anónima se encuentra contenido en el artículo 87 de la Ley General de Sociedades Mercantiles el cual a la letra dice: "Sociedad anónima es la que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones."

Otro concepto lo proporciona Rafael de Pina Vara y define a la sociedad anónima de la siguiente manera: " Sociedad mercantil que existe bajo una denominación social y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones."⁴⁷

Para Joaquín Rodríguez Rodríguez la sociedad anónima se define como la: "sociedad mercantil de estructura colectiva capitalista, con denominación, de capital fundacional, dividido en acciones, cuyos socios tienen su responsabilidad limitada al importe de sus aportaciones".⁴⁸

El Diccionario Jurídico Espasa la define como: "Sociedad mercantil constituida por escritura pública inscrita en el registro Mercantil, e integrada por los tenedores de las acciones en que se divide íntegramente su capital, quines no responden personalmente por las deudas de la sociedad."⁴⁹

De los conceptos anteriores podemos definirla como la sociedad mercantil integrada por dos o más personas a las cuales se les denominará como socios o accionistas, quienes están obligados a contribuir para su constitución con sus respectivas aportaciones, las cuales reunidas formaran un capital social, dicho capital se dividirá en acciones, estando obligados los accionistas a responder únicamente hasta por el monto total de sus acciones.

⁴⁷ DE PINA VARA Rafael, *op.cit* p.458.

⁴⁸ RODRIGUEZ RODRIGUEZ Joaquín, *Tratado de Sociedades Mercantiles*, tomo I, México 1977, Quinta Edición, Porrúa, p. 232.

⁴⁹ FUNDACION TOMAS MORO, *op.cit*. P.923.

Una vez que ya hemos definido a la sociedad anónima, estudiaremos los elementos necesarios para su constitución, el primero de ellos es el *acta constitutiva*, la cual es el documento mediante el cual se va a regular la vida interna de la sociedad, en el acta se precisara la parte que se aportara al capital social, el número de acciones, valor nominal y naturaleza de las mismas, así como la forma de los pagos de los dividendos , facultades de la asamblea, derechos, restricciones y obligaciones de lo socios entre otras.

Otro elemento de la sociedad anónima es el *capital social*, el cual es definido por el diccionario jurídico Espasa como: "es capital la suma del valor en dinero de los bienes aportados por los socios susceptibles de esa evaluación".⁵⁰

Entendiendo así que el capital social no es otra cosa que las aportaciones que hacen los socios a la sociedad y que pasarán a forma parte del patrimonio social, y en monto legal para la constitución de la misma no debe ser menor al de cincuenta mil pesos y que esté íntegramente suscrito. El capital social será representado por las acciones que son documentos representativos de las aportaciones al capital social, por lo que son la única forma de acreditar y transmitir el carácter de socio.

Un elemento más de la sociedad anónima son los socios, quien de acuerdo a Rafael de Pina Vara son: "aquellos que figuran en una sociedad mercantil en su calidad de aportadores del capital social de la misma".⁵¹ Por

⁵⁰ Ibidem. p. 140.

⁵¹ DE PINA VARA Rafael, *op. cit.* p.463.

lo que para que una sociedad anónima se constituya es necesario por lo menos la existencia de dos socios, ellos tendrán el carácter de accionistas y como tales tienen derechos y obligaciones de índole corporativa y patrimonial, y uno de los derechos que tienen es el de recibir las acciones que les correspondan que les servirán para acreditar su calidad y transmitir las libremente. Por lo que respecta a las obligaciones de los accionistas la principal obligación de estos es efectuar la aportación prometida y responder por el valor de sus acciones.

Para una buena administración y funcionamiento de la sociedad requiere de determinados órganos sociales los cuales serán: *la asamblea general, el consejo de administración y el consejo de vigilancia*, órganos cuyos integrantes serán designados por la asamblea general.

De acuerdo a la definición proporcionada por el Diccionario Espasa asamblea general es: "el órgano deliberante de las sociedades cooperativas . . . es el órgano supremo de expresión de la voluntad social."⁵² Por lo que podemos concluir que la *asamblea general* de accionistas es el órgano supremo de la sociedad, la cual podrá acordar y ratificar todos los actos y operaciones de la sociedad y sus resoluciones serán cumplidas por la o las personas que ella misma designe.

El *órgano de administración* es el encargado de ejercer facultades de representación externa y administración interna, y por lo cual podrá realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo

⁵² FUNDACIÓN TOMAS MORO, *op.cit.* p.89.

las que expresamente establezcan la ley o el contrato social. Este órgano estará constituido por una sola persona o colegiadamente y se les conocerá como administradores o consejeros, los cuales son designados por la asamblea general de accionistas.

El cargo de administrador será en forma personal, temporal, revocable y por lo general remunerado, como requisitos el administrador no puede ser una persona inhabilitada para el comercio, debe exhibir una garantía que la asamblea general designe con toda libertad toda vez que la ley la faculta para ello, la obligación a cargo de los administradores de presentar dicha garantía es para asegurar las responsabilidades que pudieran contraer en el desempeño de su cargo, por lo que puede consistir en una prenda, hipoteca, fideicomiso o depósito de dinero, según lo acuerde la asamblea, por lo que los nombramientos de administradores deberán inscribirse en el Registro Público del Comercio siempre y cuando se haya exhibido la garantía.

El órgano de *administración* gozará de facultades de representación y ejecución de la sociedad, dichas facultades estarán a cargo del presidente del consejo, así mismo éste podrá conferir poderes a nombre de la sociedad los cuales serán revocables en cualquier momento.

Las responsabilidades de los administradores serán las derivadas de su mandato y las obligaciones que la ley y los estatutos les imponen, en cuanto a la existencia y mantenimiento de los sistemas de contabilidad, así como del exacto cumplimiento de los acuerdos de la asamblea y de las irregularidades en que hayan incurrido los administradores

anteriores si no las denunciasen, de los daños y perjuicios que se causen a la sociedad y a sus acreedores.

La responsabilidad de los administradores sólo podrá ser exigida por acuerdo de la asamblea general de accionistas, la que designara la persona que haya de ejercitar la acción correspondiente, por último la acción de responsabilidad sólo podrá ejercitarse por accionistas titulares de un mínimo de treinta y tres por ciento del capital social y que la demanda comprenda el total de las responsabilidades a favor de la sociedad, la que en su caso asistirá el derecho de percibir los bienes que se obtengan como resultado de la reclamación.

El *consejo de vigilancia* es el órgano que se va a encargar de garantizar a la sociedad la buena marcha de la administración, su objetivo es la vigilancia de la conducta de los administradores, que cumplan con lo establecido en la ley, así como lo estipulado en la escritura social, los estatutos y de las resoluciones de la asamblea general.

La asamblea general es quien va a designar a el comisario o comisarios del *consejo de vigilancia*, este cargo puede recaer en socios o personas extrañas a la sociedad, es de carácter temporal e irrevocable y no hay mas requisito que el de tener conocimientos en materia contable, fiscal y financiera.

Existen impedimentos para el desempeño de la vigilancia de la sociedad anónima, los cuales pueden resumirse de la siguiente manera: La

inhabilitación para el ejercicio del comercio, el carácter de empleados de la sociedad o el carácter de accionista en la misma con un dominio de mas de un veinticinco por ciento del capital social, el parentesco por consanguinidad con los administradores en línea recta y sin limitación de grado, o bien de colateralidad del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo.⁵³

De igual forma que los administradores los vigilantes deben de otorgar una garantía de su fiel y leal desempeño en su cargo, dependiendo de los estatutos o de la decisión de la asamblea general serán garantías de carácter personal o reales.

La responsabilidad que recae sobre ellos es aún mayor que la de los administradores, puesto que ellos tienen la facultad de controlar la conducta, actuación y la responsabilidad de los administradores durante el desempeño de sus funciones, porque de no ser así pueden causar graves daños y perjuicios a la sociedad, con el sólo hecho de manejarse inertes o pasivos, dejando hacer o pasar.

Las principales funciones del el consejo de vigilancia de una sociedad anónima de acuerdo a los artículos 166 fracción IX y 167 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, son en forma general vigilar con la libertad que sea necesaria, las operaciones y la marcha de la sociedad dando cuenta a la asamblea con los asuntos que estimaren convenientes exponiendo las irregularidades que llegaran a descubrir.⁵⁴

⁵³ Cfr. DIAZ BRAVO Arturo *Derecho Mercantil*, IURE, México 2002, P.107.

⁵⁴ Cfr. ATHIE GUTIERREZ Amado, *Derecho Mercantil*, Mac Graw Hill, México 1997, P. 319.

Cabe hacer la notable aclaración que en donde se destaca más la presencia del consejo de vigilancia, es en el desempeño de las obligaciones del órgano administrativo y precisamente en el momento en que éste presenta a la asamblea general anualmente un informe de la situación financiera de la sociedad, porque anexo a éste debe agregarse el informe del *consejo de vigilancia* a que se refiere la fracción IV del artículo 166 de la Ley de Sociedades Mercantiles, ya que en el se contendrá el comentario del *consejo de vigilancia* sobre si la política y criterios contables aplicados por los administradores son correctos y suficientes.

Por último la responsabilidad de los integrantes del consejo de vigilancia es regulada por el acta constitutiva de la sociedad, como por los estatutos que la rigen, aunado a las disposiciones que les sean aplicables, por lo que nos encontramos ante un cargo de suma responsabilidad, es el caso que los integrantes del consejo de vigilancia serán responsables de los actos de sus predecesores.

Los integrantes del consejo de vigilancia son responsables de las irregularidades que al tomar posesión de su cargo se registrasen, en el supuesto de que al hacerse la revisión del estado financiero de la sociedad se detectaran anomalías, razón por la cual es su deber denunciarlas, ya que si por apatía, negligencia u omisión no manifestaran las irregularidades que encontraran en el desempeño de su cargo, se harán acreedores a las acciones en su contra por parte de la asamblea de accionista.

4.2. NOMBRAMIENTO DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO DE VIGILANCIA POR LA AUTORIDAD JUDICIAL.

Como ya mencionamos anteriormente el consejo de vigilancia de la sociedad anónima, es el órgano encargado de supervisar y vigilar el desempeño del consejo de administración, puesto que éste es el encargado de ejecutar las decisiones que se tomen en la asamblea general por lo que debe estar constantemente fiscalizado para evitar así acciones que perjudiquen a la sociedad.

El consejo de vigilancia será integrado por uno o varios comisarios, los cuales como ya mencionamos anteriormente pueden ser designados desde la formación de la sociedad en el acta constitutiva o por la asamblea general.

La obligación de designar uno o varios comisarios en la escritura constitutiva se encuentra contenida en el artículo 91 fracción V de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en virtud de que no todas las sociedades mercantiles es necesario designar un consejo de vigilancia.

En cuanto al nombramiento de los comisarios puede estipularse en el acta constitutiva o en la designación hecha por la asamblea que será por tiempo determinado, por lo que la revocación injustificada motivara que

la sociedad incurra en la obligación de reparar los daños y perjuicios causados a los integrantes del consejo.

El nombramiento de los integrantes del consejo de vigilancia por la asamblea general de accionistas mediante una asamblea anual ordinaria, esta expresamente establecido por el artículo 181 de la Ley General de Sociedades Mercantiles la cual señala las facultades de la asamblea general de accionistas y en su fracción II señala: "En su caso, nombrar al administrador o consejo de administración y a los comisarios", pero esto no significa que la designación deba hacerse necesariamente cada año, ya que como se señalo anteriormente al aparecer alguna irregularidad en su desempeño podrá removerse en cualquier tiempo a los comisarios o e su caso designarlos cuando se no se encuentre constituido el consejo de vigilancia.

Por otra parte la facultad de la asamblea ordinaria para nombrar a los comisarios se deduce, de forma indirecta, de lo dispuesto por el artículo 152 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, el cual establece la obligación de estos de prestar la garantía que asegure las responsabilidades que pudieran contraer en el desempeño de sus cargos y de forma directa de lo estipulado por el artículo 180 en el cual se establece que son asambleas ordinarias las que se reúnan para tratar cualquier asunto que no sea de los enumerados en el artículo 182.

Aunque en la práctica esta disposición no se aplica, el artículo 171 señala el derecho que tiene las minorías de accionistas a designar cuando menos a tres integrantes del consejo de vigilancia.

A continuación analizaremos una figura interesante en torno a la designación del consejo de vigilancia, ya que como antes mencionamos deberá de ser designado mediante el acta constitutiva o por la asamblea general de accionistas, y al respecto el artículo 168 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece el procedimiento a seguir en el caso de que por cualquier motivo faltare la totalidad de los comisarios de vigilancia.

En razón de lo anterior el artículo antes citado señala que: 1.- El consejo de administración (el encargado de la administración y cumplimiento de los acuerdos de la asamblea general de socios) deberá convocar en el término de tres días a la asamblea general de accionistas para que ésta haga la designación correspondiente; 2.- en el caso de que el consejo de administración no realizara la convocatoria dentro del plazo señalado, cualquiera de los accionistas podrá ocurrir a la autoridad Judicial del domicilio de la sociedad para que esta haga la convocatoria; 3.- En el supuesto en que una vez hecha la convocatoria antes referida, y no concurrieran o una vez reunida no se hiciera la designación correspondiente, la autoridad Judicial del domicilio de la sociedad a solicitud de cualquiera de los accionistas nombrará a los comisarios, con carácter de temporal hasta el momento en que la asamblea general de accionistas haga el nombramiento definitivo de los integrantes del consejo de vigilancia.⁵⁵

Estas medidas a nuestro parecer son de vital importancia a efectos de proteger el interés social, el cual se verá amenazado al carecer la

⁵⁵ CFR. GARCIA RENDON Manuel, *Sociedades Mercantiles*, Segunda Edición, Oxford, México 1999, P.464.

sociedad de un órgano de vigilancia que supervise a el órgano administrador en su desempeño, con el fin de evitar que se le pueda causar un perjuicio.

Al momento de constituir la sociedad en el acta constitutiva deberá de constar la designación de los integrantes del consejo de vigilancia, pero en el caso de que no sea así el consejo de administración convocara a una asamblea a fin de elegir a dichos integrantes, pero ante la negativa u omisión por parte del consejo administrador podrá cualquiera de los socios solicitar a la autoridad judicial del lugar en donde se encuentre la sociedad, que convoque a una asamblea a efectos de que se realice la designación correspondiente.

Pero en el supuesto de que una vez hecha la convocatoria por la autoridad Judicial y en dicha asamblea no se presentara el quórum mínimo o no se designase a las personas que integraran el consejo de vigilancia, la autoridad podrá designar comisarios temporales en espera de que éstos sean designados por la asamblea general de accionistas.

Esta disposición tiene sentido ya que no se concibe la idea de que una sociedad anónima funcione sin un consejo de vigilancia, en razón de que no existiría un órgano capaz de supervisar el buen desempeño de la sociedad y el cual se percatase y actuase en caso de aparecer alguna irregularidad en la administración, ya que en caso contrario se dejaría en un estado de indefensión a los socios quienes resentirían un daño en su patrimonio al realizarse por parte de los administradores acciones que atentan contra el patrimonio social.

4.3. LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD.

Comenzaremos por definir lo que entendemos por liquidación, siendo uno de los conceptos que citaremos el de Oscar Vázquez del Mercado quien la define como: " Liquidar equivale a extinguir el pasivo mediante el pago de las deudas sociales y regular el activo."⁵⁶ En una forma genérica liquidar es cumplir con las obligaciones pendientes que aún tiene la sociedad y exigir los derechos a su favor.

La liquidación se inicia una vez que se ha declarado la causa de la disolución de la sociedad, hecho esto se procede al nombramiento de los liquidadores que pueden estar designados en los estatutos o mediante designación hecha por la asamblea general de accionistas, la liquidación puede estar a cargo de uno o varios liquidadores.

Los liquidadores son ahora los encargados de representar a la sociedad y quienes tiene la obligación de realizar el nuevo fin que persigue en esta etapa, es decir, extinguir el pasivo y regular el activo dando conclusión a todas las operaciones pendientes de ésta, de las relaciones jurídicas en que la sociedad se encuentra en calidad de deudora o acreedora.

⁵⁶ VAZQUEZ DEL MERCADO Oscar. *Asambleas, Fusión y Liquidación de Sociedades Mercantiles*, Cuarta Edición, México 1992, Porrúa, p. 370.

La liquidación se llevará a cabo conforme a las disposiciones establecidas en el contrato social, con arreglo a las decisiones que tomen los socios una vez que hayan acordado y reconocido la disolución de la sociedad. Nuestra legislación al respecto es clara y específica que las normas aplicables a la sociedad en el tema de liquidación son normas de carácter supletorio, tal como lo establece el artículo 240 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que a la letra dice " La liquidación se practicará con arreglo a las estipulaciones relativas del contrato social o a la resolución que tomen los socios al acordarse o reconocerse la disolución de la sociedad. A falta de dichas estipulaciones, la liquidación se practicará de conformidad con las disposiciones de este capítulo."

Por lo que es notorio que la ley, otorga la facultad a los socios en cuanto a que son ellos los que van a fijar todas las disposiciones que crean convenientes para llevar a cabo la liquidación, y sólo a falta de dichas disposiciones se hará conforme a los preceptos establecidos en el Capítulo Once de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Atribuciones de los Liquidadores.- Básicamente podemos mencionar las principales actividades que realizan los liquidadores: Una vez que los administradores hacen entrega a los liquidadores de todos los bienes sociales, éstos deben de realizar lo más pronto posible un inventario descriptivo y estimativo del fondo social, para poder así obtener el estado del activo y el pasivo de la sociedad en el momento en que se da por iniciada la liquidación, de conformidad a lo establecido por el artículo 241 de la Ley de Sociedades Mercantiles " Hecho el nombramiento de los liquidadores, los administradores les entregarán todos los bienes libros y documentos de la

sociedad, levantándose en todo caso un inventario del activo y pasivo sociales.”

Una vez que el liquidador o los liquidadores han quedado en posesión de todos los bienes del patrimonio social, liberan de toda responsabilidad a los administradores por los actos que se realicen en adelante respecto del patrimonio, ya que éste constituye el presupuesto y la base de las operaciones de liquidación, y va a establecer la situación de la sociedad en su calidad de acreedora o deudora.⁵⁷

El objetivo principal de los liquidadores es realizar todas aquellas actividades tendientes a extinguir el pasivo y recuperar el activo social, siempre y cuando estén dentro de los poderes o las facultades que les otorguen los socios y que no estén prohibidas por las leyes. La asamblea general de accionistas es la encargada de determinar cuáles son los poderes otorgados a los liquidadores y ésta puede ampliarlos o restringirlos según la necesidad de la liquidación.

Una obligación más es la de darle conclusión a todas las operaciones que estén en curso, es decir, finalizar las relaciones jurídicas en que la sociedad sea acreedora o deudora, en el momento de la liquidación, pero no deben comenzar otras nuevas a menos que sean consecuencia obligada de las operaciones ya existentes y siempre y cuando sean necesarias para el buen desempeño de la liquidación.

⁵⁷ CFR. *Ibidem* p. 373.

Otra atribución importante es la de representar a la sociedad, que como ya hemos dicho una vez que se les ha entregado los bienes del patrimonio social materialmente son ellos quienes ahora representan a la sociedad, ya que aunque la sociedad se ha declarado disuelta tiene vida jurídica durante la liquidación. Por lo que al ser los liquidadores los únicos representantes de la sociedad en su contra van a ser ejercitadas las acciones sociales. Sin embargo hay un periodo intermedio entre la liquidación y la iniciación de las funciones de los liquidadores, en este periodo son los administradores quienes van a resolver los casos urgentes, porque ellos son los que asumen el cargo de depositarios de los bienes sociales y solo ejecutaran los actos necesarios hasta que los liquidadores entren en funciones.

Los liquidadores podrán hacer los cobros de los créditos sociales y exigencia de aportaciones sociales, en razón de que es obligación del liquidador cobrar lo que se le debe a la sociedad, es decir, hacer efectivas deudas que los terceros tengan con la sociedad, el cobro de los créditos debe hacerse a cualquier persona aún incluyendo de que sea un socio, para poder cubrir el pasivo social, por lo que los liquidadores tendrán el derecho de exigir a los accionistas el pago de las aportaciones que se encuentren pendientes, cuando los fondos sociales no sean suficientes para hacer frente a las deudas de la sociedad.

Sin embargo los socios disponen de una acción de responsabilidad en contra de los liquidadores que hubiesen reclamado sumas exageradas e innecesarias para el pago de las deudas sociales y de los gastos de la liquidación.

Responsabilidad de los Liquidadores. La responsabilidad de los liquidadores encuentra su fundamento en el artículo 235 de la Ley de Sociedades Mercantiles que a la letra dice "Artículo 235.- La liquidación estará a cargo de uno o más liquidadores, quienes serán representantes legales de la sociedad y responderán por los actos que ejecuten excediéndose de los límites de su encargo." Por lo que los liquidadores durante el desempeño de su cargo y al concluir éste responderán de los actos fuera de sus atribuciones que puedan causar perjuicio a la sociedad.

Por lo que la sociedad tendrá derecho a ejercitar la acción de responsabilidad en contra de los liquidadores al igual que en contra de los administradores, cuando se desprende alguna irregularidad en su actuar, lo anterior de conformidad a lo establecido por el artículo 157 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que señala "Los Administradores tendrán la responsabilidad inherente a su mandato y la derivada de las obligaciones que la Ley y los estatutos les imponen." Pero la responsabilidad de los liquidadores es sólo frente a la sociedad más no así frente a los accionistas porque no son mandatarios de éstos.

Aunado al hecho de que los liquidadores siempre serán responsables solidariamente cuando hayan actuado en conjunto. El término para exigir responsabilidades a los liquidadores prescribe en cinco años, según lo señala el artículo 245 fracción II del Código de Comercio.⁵⁸

⁵⁸ CFR Ibidem p. 430.

En virtud de lo anterior podemos concluir que la sociedad una vez que se ha acordado su disolución y es reconocido por los socios, se procede a nombrar a los liquidadores que van a ser los encargados de liquidar todo el patrimonio social, deben extinguir el pasivo y recuperar el activo para repartirlo equitativamente entre los socios, todas aquellas actividades que realicen deben ser siempre con ese fin, y estar dentro de las facultades que para ello le otorgaron los socios.

4.4. NORMAS PENALES APLICABLES.

Una vez que analizamos como se integra la administración de una sociedad anónima de igual forma se estudio la responsabilidad civil en que pueden incurrir tanto los administradores, los integrantes del consejo de vigilancia y los liquidadores, es importante resaltar que la responsabilidad exigida es independiente de las sanciones penales a las que se hagan acreedores con su conducta.

Haciendo un análisis de los tipos penales existentes, la conducta asumida por administradores y liquidadores al malversar los fondos de la sociedad se encuadran en el tipo del delito de *Abuso de Confianza*, el cual se encuentra previsto en el artículo 382 del Código Penal vigente para el Distrito Federal, que a la letra señala "Al que con perjuicio de alguien disponga para sí o para otro de cualquier cosa ajena mueble, de la que se le haya transmitido la tenencia y no el dominio."

Al caso concreto de la sociedad anónima, a los administradores como a los liquidadores se les hace entrega de todos los bienes que conforman el patrimonio social, es decir, se les transmite la tenencia más no el dominio, y éstos al disponer de ellos para sí o para otros causan un perjuicio a la sociedad anónima, dicha conducta es típica, consistente en el hecho de disponer para sí o para otro de una cosa ajena de la que se le haya transmitido la tenencia y no el dominio en perjuicio de alguien.

Basándose en lo anterior, disponer para sí de la cosa mueble ajena significa, que el sujeto activo la tenga a su disposición de manera legal y con su consentimiento expreso o tácito por haberla recibido mediante un acto jurídico de quien se la transmitió, y por otro lado apropiarse o adueñarse de la misma sin tener derecho para esto, incorporando a su patrimonio, reteniéndola o realizando actos como si fuera su dueño.

Por último la conducta debe causar perjuicio patrimonial a quien tenga derecho a que se le devuelva o entregue la cosa mueble, por lo que el pasivo afectado por la conducta no necesariamente debe ser dueño de la misma.⁵⁹

En relación con el resultado que produce nos encontramos ante un delito de resultado material, en razón de que se produce en el momento mismo en que el sujeto activo dispone ilegalmente para sí o para otro del objeto mueble del que tiene la tenencia precaria y no el dominio, por lo que

⁵⁹ CFR HERNÁNDEZ LOPEZ Aaron, *Los delitos de Querrela en el fuero Común, Federal y Militar*, Porrúa S.A. de C.V., México 1998. p. 242.

el resultado típico se consuma a partir de que el agente de motu proprio y sin derecho se apropia de la cosa que se hubiera entregado confiado por el propietario o por otro que tenía derecho a hacerlo, realizando actos de dueño sobre la cosa causando así un perjuicio patrimonial a la persona con derecho a recibirla.

Con la existencia de un nexo causal, el cual depende de la consumación del delito de abuso de confianza, así como de la producción del resultado típico que fuera de los casos autorizados por el orden jurídico el agente activo se ha apropiado de una cosa mueble en las condiciones de prohibición establecidas en la norma que describe la tipo penal, causando con su conducta un detrimento patrimonial al pasivo.⁶⁰

En el delito de Abuso de Confianza el elemento subjetivo es el dolo, ya que el sujeto activo debe conocer y querer los elementos del tipo penal.

En cuanto a la calidad del sujeto activo, este delito es unisubjetivo ya que cualquier persona que tenga la posesión o disposición de la cosa ajena mueble, de la cual se la ha transmitido sólo su tenencia, pero no el dominio o propiedad de la misma, en cuanto el sujeto pasivo, es cualquier persona que tenga derecho a que se le devuelva o entregue la cosa mueble, en cuanto al objeto material puede ser cualquier cosa ajena mueble, siendo el bien jurídico tutelado el patrimonio de las personas.

⁶⁰ Cfr. *Ibidem* p. 243.

De la descripción del tipo penal antes señalado entendemos que una vez que tanto los administradores y los liquidadores, en el desempeño de su encargo puede incurrir en responsabilidad civil e incluso penal ya que tanto a las personas antes mencionadas, se les ha transmitido la tenencia de los bienes pertenecientes a la sociedad para su debida administración o vigilancia, sin en cambio, nunca se les trasmitió la propiedad de dichos bienes, por lo que no pueden ejercer actos de dominio sobre ellos.

Ya que en el caso de que tanto los administradores o los liquidadores hagan desvíos o malversen los fondos, es decir, en el momento en que gastan en su favor el dinero que constituye el fondo común, o utilizan o se apropian de algún bien mueble, en se momento estará su conducta encuadrándose en un tipo penal que en este caso es el delito de abuso de confianza ya que están disponiendo para sí o para otros de un bien ajeno mueble, que en el caso puede ser incluso el dinero, del que se les trasmitió la tenencia más no la propiedad causando en este caso un perjuicio patrimonial a la sociedad, la cual ve afectada el fondo social con el actuar doloso de administradores o liquidadores.

CAPITULO V

ANÁLISIS COMPARATIVO DE UNA SOCIEDAD ANÓNIMA Y UN SINDICATO.

Una vez que hemos hecho un estudio de las principales figuras existentes en el derecho sindical, así como de los alcances de las normas jurídicas que rigen la vida activa de los sindicatos, podemos señalar que algunos de los temas más controvertidos en torno a esta figura es lo relativo a su patrimonio, su administración y al periodo de rendición de cuentas por parte de la directiva, por lo que realizaremos un comparativo entre una Sociedad Mercantil y éste buscando encontrar una solución a las deficiencias existentes.

5.1. DE LA ADMINISTRACIÓN.

En el capítulo anterior tocamos el tema de la administración de la sociedad anónima, mencionamos que al entrar al estudio de cómo llevan acabo la administración de su capital, analizamos que para lograr alcanzar sus objetivos y un buen funcionamiento, crean órganos que estan facultados para realizar la administración y vigilancia del mismo, los cuales serán los encargados de cumplir sus fines, realizando todas las operaciones necesarias para ello, siempre estando dentro de lo legal y de lo estipulado en su acta social.

El primero de ellos es la asamblea general de accionistas, la cual esta integrada por la totalidad de socios, éste es el órgano supremo de la

sociedad y a cargo de él corre la toma de decisiones, a su vez éste crea a dos órganos más que debe designar en el acta social, el primero de ellos es el consejo de administración, que estará integrado por los miembros que la asamblea estime convenientes, los cuales podrán ser integrantes de la sociedad o personas ajenas a ésta.

El consejo de administración es el encargado de ejecutar los acuerdos que se tomen en la asamblea general, teniendo la obligación de observar su exacto cumplimiento, así como tomar las medidas que estimen necesarias para preservar los intereses sociales, aunado a que es el órgano que representa a la sociedad anónima tanto interna como externamente. Un aspecto importante respecto de los integrantes del consejo de administración es que deberán exhibir una garantía que la asamblea general designe, con el fin de asegurar las responsabilidades que pudieran contraer en el desempeño de su encargo, esta figura se justifica al recordar que los administradores gozaran de facultades amplias y expresas tanto para adquirir bienes como para disponer del capital social en cumplimiento de las obligaciones que le son encomendadas.

Por último es obligación de los integrantes del consejo de administración rendir un informe anual detallado del estado financiero de la sociedad anónima, incurriendo en caso de no presentar su informe en responsabilidad independientemente de las sanciones legales a que haya lugar en su contra.

El segundo órgano que es designado por la asamblea es el de consejo de vigilancia, que por el objetivo que tiene que cumplir, es uno de los

más importantes para la sociedad, en virtud de que es el encargado de fiscalizar al consejo de administración en su desempeño, esto es que supervisaran y vigilaran el exacto cumplimiento que debe hacer la administración de la sociedad respecto de las decisiones, acuerdos y determinaciones emitidas por la asamblea general de accionistas, el cargo de consejero de vigilancia es de carácter temporal e irremovibles, pueden ser personas ajenas a la sociedad, y deberán forzosamente exhibir la garantía que determine el asamblea general a efectos de respaldar su fiel y leal desempeño durante su encargo.

La actividad del consejo de vigilancia se ve reflejada primordialmente en el momento que los administradores rinden el informe financiero a la asamblea, en virtud de que anexado a éste debe ir el informe por parte del consejo de vigilancia, donde deben expresar en una forma detallada todas las actividades de los administradores, si efectivamente sus políticas son benéficas para la sociedad, y si realmente se están cumpliendo los objetivos encomendados, y en su caso denunciar las irregularidades que detecten en la finanzas sociales. Por lo que en caso de negligencia o responsabilidad se harán acreedores a que en su contra se ejercite por parte de los socios la acción de responsabilidad, aunado a las que conforme a derecho procedan.

Es por más evidente que en la sociedad anónima, se tiene un estricto control por lo que respecta al capital social, y que al respecto la ley que regula a dicha sociedad la Ley General de Sociedades Mercantiles, señala en su capítulo V De la Sociedad Anónima en la sección Tercera de la administración de la sociedad, las disposiciones que deben observarse, para la constitución del consejo de administración y el de vigilancia, sus

facultades, la forma de cómo llevar su encargo, y la responsabilidad en que incurrir inherentes a sus funciones, así como cuando y quienes pueden ejercitar la acción de responsabilidad civil contra ellos.

El sindicato para su buen funcionamiento y alcanzar el objetivo por el cual se creó que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, cuenta con una estructura interna conformada básicamente de dos órganos que son la *asamblea general* y la *mesa directiva*.

La ley federal del trabajo señala que para constituir un sindicato se debe reunir en asamblea un mínimo de veinte trabajadores en activo, que deben manifestar su voluntad para hacerlo, por medio de la cual quedará constituida la asociación y la asamblea general es el órgano supremo de decisión del sindicato, la cual estará encargada de discutir y aprobar todos los asuntos que atañen al sindicato.

Por lo que respecta a la mesa directiva es y debe ser nombrada por la asamblea general, y los estatutos contendrán las disposiciones aplicables al procedimiento para su elección, toda vez que la ley no especifica una estructura concreta de ésta, dando pauta para que en los estatutos se fijen las disposiciones para designarla, como lo establece el artículo 371 de la Ley Federal de Trabajo en su fracción IX que a la letra dice: "Los estatutos de los sindicatos contendrán: fracción IX. Procedimientos para la elección de la directiva y número de miembros" por lo que los integrantes del sindicato decidirán de manera libre la forma de organización de sus directivas.

La directiva es la encargada de representar al sindicato, y ésta no lo puede hacer de forma conjunta por lo cual es necesario nombrar a un secretario general, que va ser el encargado de ostentar la representación del sindicato en forma individual, lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 376 de la ley en comento: " La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. . .", por lo que en los estatutos se establecerá el tiempo de duración del cargo.

Como mencionamos anteriormente en la sociedad anónima existe un régimen muy riguroso en cuanto a la administración de la misma, en razón que la Ley General de Sociedades Mercantiles impone a la asamblea general de accionistas la obligación de nombrar a los integrantes del consejo administrativo así como a los integrantes del consejo de vigilancia en el acta constitutiva, en el entendiendo que el principal objetivo de una sociedad anónima, es obtener beneficios económicos, es por tal razón que existe una vigilancia muy rigurosa en cuanto a la administración de los bienes que conforman el capital social, ya que como cada socio se desprende de una parte de su patrimonio personal, para constituir uno social, ya que en caso de que llegara a realizarse una malversación de los fondos sociales se afectaría directamente el patrimonio de cada uno de los socios.

Por lo que los integrantes del consejo de administración y el consejo de vigilancia se ven obligados a entregar una garantía antes de desempeñar su encargo, para el caso de que si estos llegasen a realizar actividades que causen un perjuicio a la sociedad la garantía se hará efectiva a favor de la sociedad, incluso es ejercitada la acción de responsabilidad en contra de los administradores o integrantes del consejo de vigilancia por la

persona que designe la asamblea general o la que se encuentre señalada en los estatutos, lo anterior con la aclaración de que quedan a salvo las acciones a que haya lugar.

Por lo que respecta a los sindicatos, la legislación laboral es omisa al permitir que los sindicatos integren su directiva de la manera que estimen pertinente, únicamente sugiriendo que su estructura sea basada en secretarías, por lo que en el modelo clásico de sindicato se designa un secretario general que es la persona que va a representar a el sindicato, un secretario de actas, un secretario tesorero y para las distintas necesidades que surjan en la vida del sindicato, dejando en manos de la mesa directiva la representación del sindicato, así como la administración de todos los bienes que conforman el patrimonio. Consideramos que el legislador no le dio la debida importancia a todo lo relacionado con el patrimonio, dejando de lado que es un punto de sumo interés, ya que se conforma de una parte del salario de cada trabajador, es decir, con las cuotas sindicales que aportan día con día de conformidad con el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI que establece "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes: fracción VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos." Por lo que no se esta al libre albedrío de los trabajadores que forman parte de un sindicato, otorgar dichas aportaciones, ya que el patrón tiene la obligación de retenerlas y entregarlas a la directiva de la asociación, a fin de constituir el multicitado patrimonio.

Siendo de esta manera que el legislador no prevé una forma adecuada para la supervisión y protección de las operaciones realizadas con el capital sindical ya que no impone la obligación de que exista un comité

revisor de las operaciones de la directiva sindical, y al faltar un organismo que fiscalice, no existe un medio de control o prevención de posibles malos manejos.

En la Ley Federal del Trabajo únicamente existen disposiciones enunciativas con respecto al tema del sindicato, es decir, no contienen un elemento material, es decir, la sanción que en caso de inobservancia o infracción a la norma les haga merecedores a la sanción que les corresponda. Es el caso, que al realizar una encuesta a los trabajadores de la empresa del servicio panamericano de protección S.A. de C. V., descubrimos que a pesar de que su nuevo sindicato se formó hace aproximadamente siete años, ninguno de los diez trabajadores encuestados compareció a la asamblea constitutiva, ni mucho menos aprobaron los estatutos que rigen la vida interna, sino que únicamente firmaron una hoja en blanco con su nombre y domicilio, para posteriormente enterarse de que ya formaban parte del sindicato, haciéndoles ya el descuento para el pago de cuotas correspondientes.

Por lo que vemos en la vida real no se cumplen las formalidades que exige la ley federal del trabajo, ya que las asambleas constitutivas no se realizan, ni la discusión y aprobación de sus estatutos, éstos son redactados de forma unánime por los líderes sindicales; faltando de esta manera la solemnidad de una autoridad pública, la cual debería cerciorarse de que se lleven acabo todas y cada una de las formalidades que exige la ley para la creación de todo sindicato.

Por lo que consideramos necesario que a fin de que se lleve a cabo la asamblea constitutiva, así como la discusión y aprobación de los estatutos debe existir en la Ley Federal del Trabajo una disposición que establezca una obligación de que se encuentre presente un fedatario público, es decir, un notario público, durante la asamblea constitutiva y durante la discusión y aprobación de los estatutos que regirán a la nueva asociación, pero que la presencia del fedatario se concrete a dar certeza jurídica de que dicha asamblea realmente si se llevo a cabo, sin afectar los asuntos que en ella se trate.

En virtud de lo anterior, nosotros consideramos conveniente que algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo deben ser modificados, con el fin de poder dar seguridad jurídica y que se puedan alcanzar los objetivos que protege dicha ley.

Debiendo de ser reformado el artículo 364 debiendo quedar de la siguiente forma:

*Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomarán en consideración, aquellos que su relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de registro del sindicato y la en que se otorgue este. **Dicha asamblea se celebrara ante la presencia de un notario publico quien solo dará fe de lo que en***

ella se celebre, sin que interfiera o califique los requisitos que exija la ley."

"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. . .

IV Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido el consejo de administración y el de vigilancia.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores deberán de certificados por el notario publico ante el cual se celebre la audiencia constitutiva."

La administración del sindicato se ejerce de manera irregular, al existir solo un órgano que es el encargado de ejecutar los acuerdos de la asamblea y de la disposición de los bienes que integran el patrimonio, faltando en esta estructura la figura de control y supervisión que evite actos que afecten el patrimonio sindical, por lo cual se ve afectada la asociación, ya que al carecer de una estructura eficiente, que cumpla las expectativas para las cuales fueron creadas, se puede llegar a sufrir un daño patrimonial en el que sólo los dirigentes sindicales se ven beneficiados.

Es importante que en el sindicato existan tres órganos principalmente, los cuales serán los encargados de la toma de decisiones,

ejecución de las mismas y de la supervisión de todas las actividades del órgano ejecutor; el estudio, la propuesta de soluciones y la toma de decisiones corresponderá a la asamblea general, la cual se integra por la totalidad de los agremiados, la ejecución de todos los acuerdos que la asamblea general apruebe correrá a cargo del órgano de administración y por último la supervisión y vigilancia del exacto cumplimiento de los acuerdos así como la actividad del consejo de administración, estará a cargo del órgano de vigilancia.

Por lo que consideramos conveniente que sea modificado al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, que los sindicatos al momento de redactar sus estatutos señalaran a los integrantes del Órgano de administración, los del consejo de vigilancia, las maneras de elección, impedimentos para desempeñar el encargo, duración del mismo y la garantía que han de exhibir a fin de garantizar su fiel y leal desempeño, así como en caso de disolución del sindicato la elección de un consejo de liquidación que será el encargado de liquidar el activo y el pasivo a fin de que el activo restante sea repartido equitativamente entre todos los asociados, así como las formas en que deberá constituirse el sindicato teniendo así la certeza de que son los mismos trabajadores los que designan a sus representantes y las normas que regularan la vida activa del sindicato; por lo que los preceptos de la Ley Federal del Trabajo deberían de quedar de la siguiente manera:

"Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. . .

IX. Procedimientos para el nombramiento y remoción de los integrantes de los consejos de

administración, vigilancia y liquidación, número de sus integrantes, duración de su encargo.

X. El monto de la garantía que deben exhibir los administradores y vigilantes para asegurar las responsabilidades que contraigan en el desempeño de sus funciones.

XII. Época de presentación de cuentas; y la manera de hacer efectiva la garantía señalada en la fracción X en caso de incumplimiento o irregularidades y las personas encargadas de ejercitar las acciones correspondiente en contra de los integrantes de los consejos de administración o de vigilancia. . .”

5.2. DEL PATRIMONIO.

Como ya mencionamos anteriormente, el patrimonio es el conjunto de bienes ya sea muebles o inmuebles, cargas u obligaciones y derechos, de los que es titular un individuo; éstos son apreciables en dinero y forman parte de la personalidad de un sujeto, sea este persona moral o persona física.

En la figura de la sociedad anónima como ya mencionamos anteriormente se encuentra constituida bajo esa denominación, integrada por

dos o más socios los cuales se limitan sus obligaciones al pago de sus acciones y por un patrimonio social o capital social, entendiéndose así que el capital social no es otra cosa que las aportaciones que hacen los socios a la Sociedad y que pasarán a formar parte del patrimonio social, y en monto legal para la constitución de la misma no debe ser menor al de cincuenta mil pesos y que esté íntegramente inscrito. El capital social será representado por las acciones que son documentos representativos de las aportaciones.

Es pertinente resaltar que al tratarse de una sociedad mercantil que su principal fuente de ingresos es el comercio, es obvio que existirá una vigilancia especialmente rigurosa en cuanto a materia de administración y rendición de cuentas, ya que al realizarse actividades en donde fluye constantemente el dinero puede darse el caso de que existan abusos por parte de las personas encargadas de dichos manejos. Es por esta razón que la legislación en materia de Sociedades es específica al precisar que deberá señalarse a los integrantes de los consejos de administración y vigilancia, dejando la posibilidad de que en caso de ser infieles a la sociedad se harán acreedores a las sanciones que la asamblea les imponga y las que deriven de sus respectivos mandatos en materia penal o civil.

Como es común en este tipo de sociedades, existen personas que aprovechándose del cargo que les ha sido conferido hacen en su provecho uso del patrimonio de la sociedad a la cual representan, realizando actividades ilícitas causando un menoscabo patrimonial a los integrantes de la sociedad. De esta manera se justifica el estricto control del patrimonio social que hace tanto la legislación mercantil como de los estatutos sociales para que estas personas avalen su fiel y leal desempeño, exhibiendo una garantía con la cual respondan en caso de malos manejos.

El patrimonio sindical es el conjunto de bienes y derechos de la asociación profesional llamada sindicato, que forman parte de la propiedad social, la cual se integra de las aportaciones hechas por los trabajadores, es decir por las cuotas sindicales. Por lo que la titularidad respecto del patrimonio sindical corresponde a la colectividad de sus integrantes, los cuales se harán representar por una directiva, la cual es la responsable de su correcta administración.

El patrimonio sindical no debe ser aplicado en provecho de los integrantes de la directiva sindical, sino para alcanzar el objeto de la asociación, siendo este el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses colectivos de los trabajadores, y por lo cual el patrimonio es el medio para alcanzarlos. En virtud de lo anterior consideramos que por el hecho de que la administración del sindicato sólo esta a cargo de un órgano y no existe otro que lo fiscalice en cuanto a los manejos del patrimonio, dan la pauta para realizar malos manejos sobre éste, ya que sólo benefician a los dirigentes, y si efectivamente se hiciera una buena administración del patrimonio, se lograrían beneficios para los agremiados, pensemos en la posibilidad de que se realizaran rifas entre ellos respecto de una casa, despensas, o tal vez, para el caso de que se fueran a huelga se les pudieran sustentar los gastos del movimiento (para que no fuera necesario que los trabajadores en esta situación estuvieran recolectando dinero en la calle o en camiones), entre otros tantos beneficios.

Por lo que creemos que el sindicato al ser una persona moral, con la capacidad jurídica para la adquisición de bienes muebles, así como de

inmuebles que se encuentren destinados de manera directa e inmediata para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la parte que representan, teniendo la obligación por conducto de la mesa directiva de defender el patrimonio sindical de posibles pérdidas, despilfarros o malos manejos, así como del deterioro, pérdida o robo de alguno de los bienes que lo comprenden.

Como analizamos anteriormente la sociedad anónima ejerce una vigilancia exhaustiva respecto del patrimonio social, ya que al constituirse el patrimonio social mediante las aportaciones que cada socio hace a la misma, entendemos que a pesar de constituirse en un patrimonio social en caso de un menoscabo lo resentiría cada socio en su patrimonio.

Ante la necesidad de salvaguardar sus respectivos intereses, la asamblea general de accionistas, la cual es el órgano supremo de la sociedad, encargado de la toma de decisiones, se constituye en pleno y designa un consejo de administración, para que represente a la sociedad ante terceros ajenos a la misma e internamente, lo anterior para el buen desempeño de todas sus actividades, este consejo de administración como vimos no actúa por cuenta propia, ni obedecerá a los intereses de sus integrantes si no que buscará velar por los intereses colectivos de la sociedad a la que representa, teniendo la obligación de rendir un informe anual de todas las operaciones realizadas, de los activos y los pasivos, y en caso de que se presentara alguna irregularidad es aquí en donde actúa el consejo de vigilancia el cual supervisará y fiscalizará dichos manejos, y en caso de encontrar irregularidades hará la denuncia correspondiente a la asamblea general de accionistas para que esta tome las medidas que estime necesarias.

Incluso en la ley de sociedades mercantiles prevé una sanción para los administradores que no rindan su informe anual, o al realizar el consejo de vigilancia su informe detecte alguna anomalía o este omita denunciar la que existiese, se hará efectiva la garantía exhibida por éstos independientemente de que se les exija su responsabilidad de índole mercantil o la que su conducta genere.

El patrimonio sindical se encuentra constituido como ya mencionamos, por todos aquellos bienes y derechos del sindicato el cual se va a formar gracias a las aportaciones hechas por los trabajadores, las cuales son retenidas por el patrón, a estas aportaciones se les conoce como cuotas sindicales. La propiedad del patrimonio sindical por ende ya no constituye un patrimonio individual sino que pasa a forma uno social, el cual será confiado al resguardo de la directiva sindical la cual será electa por la mayoría de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo no exige a los sindicatos que su directiva se encuentre formada de determinada manera, sino que les concede la libertad de que se organicen de la manera que ellos estimen conveniente, por lo que es en donde nos encontramos ante un primer obstáculo para una adecuada administración de su patrimonio, ya que al encontrarse regido por un secretario general o líder sindical, el cual no se encuentra obligado a rendir cuentas a ningún superior jerárquico, ni se encuentre supervisado por un órgano de control, aprovechando de esta manera su puesto para tomar decisiones o hacerlo de forma inadecuada, que puedan repercutir y afectar el patrimonio que tienen encomendado.

Por lo anterior es que surgen situaciones perjudiciales para el trabajador y para la asociación, en primer lugar en contra del patrimonio sindical, en segundo lugar afectan el patrimonio del trabajador en lo individual y por último de los derechos de una clase social, en este caso los trabajadores, ya que no existen límites para los líderes sindicales, en cuanto a la disposición de forma particular del patrimonio social ya que se da el caso de personas que malversando dichos fondos se hacen de fortunas particulares, compran bienes inmuebles para su uso exclusivo, adquieren valiosos vehículos blindados, contratan seguridad para su persona e incluso para su familia, etc, dejando de lado la principal obligación que les fue conferida que es velar por los intereses del grupo que representa y buscar que exista un equilibrio entre los factores de producción, buscando siempre mejores condiciones de vida para el trabajador.

Otro problema que se relaciona con el patrimonio sindical es lo que respecta a la rendición de cuentas de la directiva, ya que la Ley Federal del Trabajo sólo es enunciativa, al señalar que la mesa directiva tiene la obligación de rendir cuentas a la asamblea general cada seis meses, pero es omisa al no señalar una o varias posibles sanciones a la inobservancia o violación de la norma jurídica, por lo que nos encontramos ante una imprecisión de la legislación laboral, ya que deja la pauta para que se realicen malos manejos del patrimonio sindical sin una sanción precisa en caso de incumplimiento.

Para la adquisición de los bienes, los cuales son parte del patrimonio del sindicato deberá estarse a lo establecido por los estatutos, mediante los cuales se creó la figura sindical, no se debe de dejar a el

capricho de los líderes sindicales la adquisición de bienes que no tengan relación con el objeto de la institución, que como ya mencionamos se trata de la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses, por lo que es obvio que para este propósito no es necesario que la directiva del sindicato se transporte en autos de lujo o tengan ranchos de descanso en paradisíacos lugares de la república, los cuales solo son usados por dichos dirigentes como si hubiesen sido adquiridos usando los fondos particulares de cada uno de ellos y no con el patrimonio de todos los trabajadores.

En materia de rendición de cuentas, sería conveniente realizar una modificación a la legislación laboral en vigor, en virtud de que es necesario imponer sanciones para que en caso de incumplimiento de estas disposiciones sean sancionados los administradores o la directiva sindical, a efectos de prevenir y evitar malos manejos respecto del patrimonio sindical, y al respecto debe ser modificado el artículo 373 adicionándole una sanción, consistente en que en caso de no rendir el estado financiero del sindicato cada seis meses, los administradores o integrantes de la directiva sindical sean removidos de su cargo, independientemente de la responsabilidad de índole civil o penal en que incurran.

Debiendo la directiva de rendir un informe sobre la marcha del sindicato, un informe contable de lo que se ha gastado, de lo que se ha comprado, en que se ha invertido, cual es el total de las aportaciones y de las deudas.

Sería conveniente que se adquirieran bienes por parte de los sindicatos los cuales deberán de servir directamente a los trabajadores, como podría ser el caso de la adquisición de un inmueble para el establecimiento

permanente de las oficinas generales del sindicato, en donde los trabajadores pueden allegarse de informes sobre sus fuentes de trabajo, para que se le proporcione la información referente al reparto de utilidades, asesorarse en materia legal en caso de que sea necesaria su presencia ante alguna Autoridad, para informarse en caso de que soliciten un aumento salarial, o sea necesaria su presencia para una manifestación en búsqueda de alguna mejora en sus condiciones de trabajo.

Por lo que consideraos que a fin de que se encuentre protegido el patrimonio de los sindicatos y buscando siempre la protección de los derechos de los trabajadores el artículo 373 debe de señalar lo siguiente:

"Artículo 373. El consejo de administración del sindicato debe de rendir a la asamblea cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. En caso de incumplimiento serán removidos de su encargo por la asamblea general, quien a su vez designara las personas que ejercitaran las acciones que en su contra procedan.

Estando obligado el consejo de administración de remitir copia autorizada de dicho informe a la Autoridad ante la cual se encuentra registrado el sindicato, dentro de los diez días siguientes a que deban rendir su informe, la autoridad en caso de

que no se le proporcione el informe en los plazos establecidos podrá tomar las medidas que estime necesarias a fin de salvaguardar los derechos de los asociados, en el entendido de que puede de oficio remover a los integrantes del consejo y dar vista al Ministerio Público en caso de la comisión de algún delito.”

Aunque no es materia de esta tesis, consideramos que a fin de dar protección a los trabajadores respecto de su patrimonio y un justo castigo a los que atenten en contra de sus derechos, debería de modificarse el Código Penal para el Distrito Federal a fin de que las irregularidades cometidas por los integrantes del consejo de administración, no queden impunes, modificándose respecto del delito de abuso de confianza debiendo de señalar:

“Artículo 228. Las mismas penas previstas en el artículo anterior se impondrán:

V. A los integrantes de algún sindicato que dispongan en provecho propio o de un tercero de los bienes muebles o inmuebles que formen parte del patrimonio.”

5. 3. LIQUIDACIÓN DEL PATRIMONIO.

En temas anteriores abordamos el de liquidación de una sociedad anónima, en el cual analizamos lo que sucede con el capital social una vez decretada la disolución, y la forma de finiquitar su activo y pasivo, dejando así en claro que en la sociedad anónima, existe un control estricto respecto de su capital, y por ello crean órganos que sean los encargados de llevar a cabo un buen funcionamiento de la misma, por ejemplo designan un Consejo de Administración y un Consejo de Vigilancia, el primero de ellos, es el encargado de realizar todas y cada una de las operaciones que sean necesarias para alcanzar su objetivo y lograr beneficios para los socios; y el segundo de ellos es el órgano facultado precisamente para vigilar las operaciones que realicen los administradores respecto del capital social.

De igual forma cuando en la sociedad se acuerda y reconoce la disolución de la misma por la asamblea general de accionistas, se procederá a nombrar a los liquidadores que van a ser los encargados de representar a la sociedad y quienes tienen la obligación de extinguir el pasivo y regular el activo, dando conclusión a todas las operaciones pendientes de la sociedad.

En síntesis los liquidadores van a ser quienes concluyan todas las operaciones de la sociedad, cobrar lo que le deban y pagar lo que se deba, para después realizar un balance cuantitativo que muestre el activo y el pasivo del capital social, vender los bienes de la sociedad, liquidar a cada socio del activo.

Al respecto la Ley General de Sociedades Mercantiles señala en su artículo 240 que es facultad de los socios establecer en su acta social las

disposiciones que serán aplicables para la liquidación del capital social, y a falta de éstas se aplicaran las normas establecidas en ella, dando a entender que las normas establecidas en la ley son de aplicación supletoria y que sólo serán aplicables en caso de que no se haya estipulación expresa en el acta social respecto de la liquidación.

La sociedad tendrá derecho a ejercitar la acción de responsabilidad en contra de los liquidadores al igual que en contra de los administradores, cuando se desprende alguna irregularidad en su actuar, lo anterior de conformidad a lo establecido por el artículo 157 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que señala "Los Administradores tendrán la responsabilidad inherente a su mandato y la derivada de las obligaciones que la ley y los estatutos les imponen."

En el caso del Sindicato, su administración como ya vimos está a cargo de la mesa directiva, ya que básicamente existen dos órganos permanentes en su estructura la asamblea general y ésta, por el contrario de lo que sucede en las sociedades mercantiles, el sindicato no cuenta con más órganos que lleven acabo una buena administración del patrimonio sindical y mucho menos de un órgano que vigile las operaciones que se realizan con base en él.

En razón de lo anterior, no existe tampoco un órgano que para el caso de disolución del sindicato, se encargue de realizar todas las operaciones necesarias para liquidar el patrimonio sindical, la ley laboral al respecto únicamente establece que los estatutos deben contener las normas para la liquidación, dicha facultad esta contemplada en el artículo 371

fracción XIV de la ley en comento, y a contrario de lo que establece la Ley General de Sociedades Mercantiles, las normas en cuanto a liquidación son de carácter supletorio, en virtud de que siempre se estará primero a lo estipulado en su acta social, sin embargo en la legislación laboral hace falta normas aplicables en caso de que es los estatutos no existan disposiciones que obliguen a la asamblea general a designar los integrantes para lograr finiquitar el patrimonio de la forma más justa posible.

Por tal motivo nosotros consideramos necesario, que debe existir en la Ley Federal de Trabajo, disposiciones que regulen la forma de finiquitar el activo del sindicato, para poder realizar un justo reparto del activo o remanente, una vez que ya se haya finiquitado toda operación pendiente del sindicato. Y que para el caso de que la asamblea general no nombrara a los liquidadores, la autoridad que otorgo el registro del sindicato pueda hacerlo a petición de un miembro. Por lo que el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo deberá quedar de la siguiente forma:

" Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. . .

XIV. Las normas para el nombramiento, revocación de los integrantes del consejo de liquidación, las normas para la liquidación del patrimonio sindical, el reparto de los activos, así como en caso de no haber designación cualquier miembro del sindicato podrá solicitarla a la autoridad que concedió el registro, quien los designara de manera sumaria."

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El sindicato es la asociación profesional de trabajadores o de patrones unidos que se encargaran de velar por el estudio, defensa y mejora de las condiciones de trabajo y de los intereses de la clase a la que representan.

SEGUNDA.- El objeto del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses económicos, culturales, jurídicos y sociales de sus integrantes, razón por la cual dicha asociación no puede desviarse de los fines para los cuales fue creada.

TERCERA.- Patrimonio es el conjunto de bienes ya sea muebles o inmuebles, cargas u obligaciones y derechos, de los que es titular una persona; éstos son apreciables en dinero y forman parte de la personalidad de un sujeto.

CUARTA.- Patrimonio Sindical es el conjunto de bienes, derechos y obligaciones de la asociación profesional llamada sindicato y que forman parte de la propiedad social, y se conforma básicamente de las cuotas sindicales que los trabajadores deben pagar periódicamente al sindicato que forman parte.

QUINTA.- El derecho de asociarse libremente es un derecho que fue ganado por la clase trabajadora a lo largo de los años, y significó sacrificios importantes los cuales lograron su objetivo al consagrarse el derecho de asociación en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XVI.

SEXTA.- El sindicato generalmente se compone de dos órganos, la asamblea general y la mesa directiva, el primero de estos encargado de la discusión, aprobación de proyectos y la toma de decisiones.

SÉPTIMA.- La mesa directiva es el órgano encargado de ejecutar las decisiones de la asamblea general, así como de administrar el patrimonio sindical y representar al sindicato ante sus agremiados como ante terceros.

OCTAVA.- La Sociedad Anónima es aquella integrada por dos o más personas llamadas socios o accionistas, quienes están obligados a contribuir con sus aportaciones para formar su capital social, el cual se divide en acciones, en donde los accionistas se obligan a responder únicamente por el monto total de sus acciones.

NOVENA.- La sociedad anónima para su buen funcionamiento se divide en tres órganos, la asamblea general de accionistas, el consejo de administración y el consejo de vigilancia, y una vez constituida debe protocolizarse ante notario público.

DÉCIMA.- La asamblea general es el órgano supremo, encargado de la toma de decisiones, el consejo de administración es el órgano encargado de ejecutar exactamente el cumplimiento de los acuerdos de la asamblea y de representar a la sociedad ante terceros, el consejo de vigilancia es el encargado de supervisar y fiscalizar las labores de los administradores evitando o denunciando en su caso las irregularidades en que incurran los administradores respecto del capital social.

DÉCIMA PRIMERA.- Tanto los integrantes del consejo de administración y el de vigilancia deberán exhibir una garantía para que en caso de que incurran

en responsabilidad y causen un perjuicio a la sociedad, la garantía en mención se hará efectiva a favor de la asociación.

DÉCIMA SEGUNDA.- En caso de disolución de la sociedad anónima se nombrará un consejo de liquidación quienes serán los encargados de extinguir el pasivo y activo que tenga la sociedad y deberán exhibir una garantía para asegurar su fiel desempeño.

DÉCIMA TERCERA.- Sería conveniente que el sindicato para un buen funcionamiento y alcanzar su fin primordial, se constituya por tres organismos una asamblea general quien elegirá y designar a un consejo de administración y un consejo de vigilancia, para lo cual es necesario que se modifique el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, modificándose la fracción IX.

DÉCIMA CUARTA.- El consejo de administración se encargara de ejecutar los acuerdos de la asamblea y de representar a el sindicato ante sus miembros y ante personas ajenas a éste, de disponer a favor de el sindicato del patrimonio sindical, debiendo rendir un informe detallado de las operaciones realizadas con él, modificándose el artículo 373 de la Ley de la materia.

DÉCIMA QUINTA.- El consejo de vigilancia será el encargado de vigilar el exacto cumplimiento de los acuerdos de la asamblea por parte de los administradores, así como de denunciar las anomalías que descubran por parte del consejo de administración respecto del patrimonio sindical.

DÉCIMA SEXTA.- Tanto los integrantes del consejo de administración y los del consejo de vigilancia deberán garantizar el desempeño de su cargo con una garantía que en caso de cometer una irregularidad se hará efectiva mediante

el procedimiento establecido en los estatutos a favor del sindicato, debiendo de modificarse la fracción X del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La sindicato deberá constituirse ante notario público quien sólo dará fe de que se forma con los requisitos previstos por la ley, sin la facultad de calificar dichos requisitos, ni el objetivo de la asociación, debiendo de modificarse los artículos 364 y 365 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA OCTAVA.- La rendición de cuentas por parte del consejo de administración se hará obligatoriamente, en caso de no presentarse se harán merecedores a la destitución del cargo, así como de que la garantía exhibida se haga efectiva, incluso la autoridad que conoció del registro del sindicato podrá destituir a los administradores y dar vista al ministerio publico en caso de la comisión de un delito, debiendo de modificarse los artículos 371 fracción XII, 373 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO NOVENA.- En caso de disolución del sindicato se nombrara un consejo liquidador que se encargue de extinguir el pasivo y el activo, dividiendo y entregando el activo sobrante entre los agremiados, debiendo de modificarse el artículo 371 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo.

VIGÉSIMA.- Las irregularidades, malos manejos y perjuicios realizados por los administradores en contra de el sindicato debe ser objeto de responsabilidad penal debiendo modificarse el artículo 228 fracción V de el Código Penal vigente para el Distrito Federal.

BIBLIOGRAFÍA

1.-ATHIE GUTIERREZ, AMADO, *DERECHO MERCANTIL*, MAC GRAW HILL, MÉXICO 1997.

2.-CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, *DICCIONARIO DEL DERECHO LABORAL*, HELIASTA, 1998, BUENOS AIRES ARGENTINA.

3.- CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, *TRATADO DE DERECHO LABORAL*, TOMO III DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, VOLUMEN I, DERECHO SINDICAL, HELIASTA, BUENOS AIRES ARGENTINA, 1989.

4.- DÁVALOS JOSE, *EL NUEVO ARTÍCULO 123 SIN APARTADOS*, TERCERA EDICIÓN ACTUALIZADA, MÉXICO, PORRÚA, 1998.

5.- DE BUEN NESTOR L., *DERECHO DEL TRABAJO*, TOMO II, QUITA EDICIÓN, PORRÚA, MÉXICO; 1983.

6.-DE BUEN NESTOR L., *ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS*, SEGUNDA EDICIÓN, MÉXICO PORRÚA 1986.

7.- DE BUEN NESTOR, *SINDICATOS DEMOCRACIA Y CRISIS*, PRIMERA EDICIÓN, MÉXICO, 1925, PORRÚA.

8.- DE LA CUEVA MARIO, *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*, TOMO I, PORRÚA, NOVENA EDICIÓN MÉXICO, 1998.

9.- DE LA CUEVA MARIO, *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*, TOMO II, PORRÚA, NOVENA EDICIÓN MÉXICO, 1998.

10.- DE PINA VARA RAFAEL, *DICCIONARIO DE DERECHO*, PORRÚA, MÉXICO, 1999, VIGÉSIMO SÉPTIMA EDICIÓN.

11.- DIAZ BRAVO ARTURO, *DERECHO MERCANTIL*, IURE, MÉXICO 2002

12.- FRANCISCO ZAPATA, *EL SINDICALISMO MEXICANO, FRENTE A LA REESTRUCTURACIÓN*, PRIMERA EDICIÓN, MÉXICO, 1995, EL COLEGIO DE MÉXICO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO SOCIAL.

13.-GARCIA RENDÓN MANUEL, *SOCIEDADES MERCANTILES*, SEGUNDA EDICIÓN, OXFORD, MÉXICO 1999.

14.-G. H. CAMEILYNUK y G. LYON CAEN, *DERECHO DEL TRABAJO*, TRADUCCIÓN 5º EDICIÓN FRANCESA, POR JUAN M. RAMIREZ MARTINEZ, ESPAÑA 1974, AGUILAR.

15.- GÓMEZ GOLCHALK Y BERMÚDEZ, *CURSO DEL DERECHO DE TRABAJO*, PRIMERA EDICIÓN, MÉXICO 1979, CARDENAS.

16.- GUADARRAMA ROCIO, *LOS SINDICATOS Y LA POLÍTICA EN MÉXICO: LA CROM*, PRIMERA EDICIÓN, MÉXICO, 1981, ERA.

17.- GUTIERREZ VILLANUEVA REYNOLD, *LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURÍDICA*, PORRÚA MÉXICO 1990.

18.-HERNÁNDEZ LOPEZ AARÓN, *LOS DELITOS DE QUERRELLA EN EL FUERO COMÚN, FEDERAL Y MILITAR*, PORRÚA S.A. DE C.V., MÉXICO 1998.

19.-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO*, PORRÚA y UNAM, MÉXICO 1998, DÉCIMO SEGUNDA EDICIÓN, TOMOS DE LA I-O y P-Z.

20.- LASTRA LASTRA JOSE MANUEL, *DERECHO SINDICAL*, SEGUNDA EDICIÓN, PORRÚA, MÉXICO 1993.

21.-RODRIGUEZ RODRIGUEZ JOAQUIN, *TRATADO DE SOCIEDADES MERCANTILES*, TOMO I, MÉXICO 1977, QUINTA EDICIÓN, PORRÚA.

22.-TRUEBA URBINA ALBERTO, *NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO TEORÍA INTEGRAL*, TOMO II, MÉXICO, PRIMERA EDICIÓN, PORRÚA, 1973.

23.- VAZQUEZ DEL MERCADO OSCAR, *ASAMBLEAS, FUSIÓN Y LIQUIDACIÓN DE SOCIEDADES MERCANTILES*, CUARTA EDICIÓN, PORRÚA, MÉXICO 1992.

LEGISLACIÓN.

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.- CÓDIGO CIVIL FEDERAL.

4.- CÓDIGO DE COMERCIO.

5.- LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES.

6.- CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.