

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLÁN**

**“La cancelación del registro de los sindicatos”**

**Tesis**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**Licenciado en Derecho**

**PRESENTA**

**Alejandra Cárdenas Trigueros**

**Asesor: Lic. Pedro Rafael Cervantes Campos**

**Enero 2006**



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.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A MI MADRE**

**Te agradezco sinceramente todo el apoyo que me has dado a lo largo de toda mi vida, el aliento y el estímulo para seguir adelante, los cuales hicieron posible la conquista de esta meta.**

### **A MIS HERMANOS**

**MARTHA LIDIA, MARIA ESTHER,  
JUAN CARLOS Y MARICARMEN.**

**Que han estado conmigo en todos los momentos de mi vida y que me han impulsado a luchar por mis ideales.**

### **A RICARDO**

**Que con su amor me ha dado la fuerza que necesito, y que hoy comparte este logro tan importante en mi vida.**

## **A MI ASESOR DE TESIS**

**Que con su gran sabiduría ha  
dirigido este trabajo de tesis.  
Al gran abogado, al gran maestro,  
a la gran persona, que a lo largo  
de muchos años me ha brindado  
su apoyo, su sabiduría, su enseñanza,  
pero sobre todo doy gracias por su  
amistad, que es lo más valioso  
que me ha regalado.  
Gracias querido maestro.**

## **AL LIC. FRANCISCO QUIROZ**

**Al gran maestro que he tendido siempre  
de manera incondicional, sin  
esperar nada a cambio.**

## **A MI HONORABLE SINODO**

**LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA  
LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS  
LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ  
LIC. ALIVAR HERNANDEZ RAMIREZ  
LIC. MARICRUZ JIMENEZ TREJO**

## **INDICE**

### **“LA CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE LOS SINDICATOS”**

#### **CAPITULO I**

##### **1. ANTECEDENTES HISTORICOS.**

1.1	La evolución histórica de los sindicatos.....	1
1.2	Los primeros movimientos sociales.....	2
1.3	Precursores del sindicalismo mexicano.....	6
1.4	Nacimiento del artículo 123 Constitucional.....	11
1.5	El artículo 123 Constitucional apartado “A”.....	19
1.6	La legislación sindical.....	20
	A)Preconstitucional.....	20
	B)Local.....	23
	C)Federal.....	25

#### **CAPITULO II**

##### **2. DEFINICIÓN, REGISTRO Y ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO**

2.1	Definición.....	29
2.2	Elementos y procedimiento para su constitución.....	33
2.3	El registro sindical.....	45
2.4	Funcionamiento y operación.....	49

## **CAPITULO III**

### **3. LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN LOS DIVERSOS PROCESOS COLECTIVOS.**

3.1	Regulación colectiva del trabajo.....	52
3.2	Derechos colectivos por parte de los trabajadores.....	53
	A) Contratación colectiva.....	53
	B) Participación en las utilidades de la empresa.....	62
	C) Ejercicio del derecho de huelga.....	63
3.3	El sindicato en la suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.....	68

## **CAPITULO IV**

### **4. EXTINCIÓN.**

4.1	Disolución.....	74
4.2	Liquidación.....	77
4.3	Cancelación.....	85

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>101</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>103</b>
--------------------------	------------

## **INTRODUCCION**

El presente trabajo de investigación pretende dar a conocer la falta de regulación que tiene la cancelación del registro de los sindicatos; y la importancia que reviste el hecho de que expresamente se señale en la Ley la obligación de que el mismo sea cancelado.

Dicho trabajo comprende cuatro capítulos, en los cuales se desarrollan los aspectos más sobresalientes del nacimiento, vida y extinción de los sindicatos.

En el primer capítulo se hace referencia a la evolución histórica del sindicato, haciendo alusión, en primer lugar, al proceso histórico por el que tuvo que pasar la clase trabajadora del país para que le fuera reconocido su derecho a la sindicación, sin poder olvidar a aquellos personajes del sindicalismo mexicano que tuvieron gran influencia en el movimiento obrero y que por su constante e incondicional apoyo lograron que a la clase que representaban, o sea la trabajadora, le fuera reconocido su derecho de constituir sindicatos, mismo que quedó plasmado en la Carta Magna, promulgada el 5 de febrero de 1917. Asimismo se hace un breve desarrollo de la legislación sindical en sus tres etapas, como son: la etapa preconstitucional, la etapa local y finalmente la federal.

En el segundo capítulo se hace referencia al cumplimiento de ciertas condiciones que debe reunir la asociación profesional para poder considerarse legalmente constituida, y una vez cumplidas las condiciones requeridas, se podrá proceder a su registro, debiendo tomar en cuenta cuál es la naturaleza del trabajo que se presta a fin de conocer la autoridad ante la cual se va a registrar el mismo; también se señalará la forma en que funciona el sindicato concluyendo con la enunciación de los principios del sindicalismo, mismos que derivan de las disposiciones legales que lo regulan.

En el tercer capítulo se hace alusión a la forma en que interviene el sindicato en los diversos procesos colectivos, señalando que una de las principales y más importantes funciones de la Asociación Profesional, es la de superar los beneficios concedidos por la Ley, y esto lo hace a través de convenciones colectivas.

En el cuarto y último capítulo se hace un breve estudio de las reglas que rigen a la disolución y a la liquidación de las sociedades mercantiles y la civil, pues al ser considerado el sindicato una persona

de derecho moral, pensamos que su disolución, pero sobre todo su liquidación debe tener un régimen parecido a las reglas que rigen a las sociedades en mención. Finalmente, dentro del mismo capítulo haremos un análisis de la cancelación del registro sindical, proponiendo que sea el procedimiento especial el que conozca la cancelación de dicho registro.

Para concluir se darán las conclusiones que se obtuvieron del desarrollo del presente trabajo.



# CAPITULO I

## I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

### 1.1 LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS.

A través de las diversas etapas de la historia laboral, se ha puesto de manifiesto la desigualdad existente entre quienes detentan algún poder y quienes carecen de él, recalcando que en este último caso siempre son las masas o el pueblo.

La lucha por la libertad de coalición fue larga y difícil. El antecedente inmediato del sindicato lo encontramos en las asociaciones profesionales, que son consecuencia del fenómeno productivo entre los hombres que trabajan. Estas asociaciones en sus orígenes eran un organismo local y su propósito fue defender sus derechos frente al empresario.

El derecho de asociación no se consiguió inmediatamente, sino que estuvo encaminado por diversas etapas, las cuales estaban determinadas por la variedad de los acontecimientos sociales.

Por la "identidad de situaciones y de fines en las asociaciones profesionales, por el principio de solidaridad, se unieron los organismos locales, transformándose en la organización de una industria o de una profesión. Y no se detuvo el proceso hasta culminar en las uniones nacionales, federaciones y confederaciones. La unión de la clase trabajadora, como la asociación profesional, fue una unión necesaria".

Es en este periodo de su desarrollo que la asociación profesional tomó conciencia de la fuerza que venía adquiriendo, continuando su lucha en contra del empresario; y continuando con lo señalado por el maestro De la Cueva "...principió a preguntarse si no sería mejor buscar la transformación de la Sociedad y del Estado, para imponer una mejor justicia social. Se ligaron entonces el movimiento obrero y las doctrinas sociales; y de esa unión nació el Sindicalismo..."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1954, Pág. 284

## 1.2 LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS SOCIALES.

“La prehistoria del movimiento obrero en México la forman la organización jurídico-económica del trabajo durante el largo periodo virreinal con sus Leyes de Indias y su régimen corporativo de gremios y obrajes; las vicisitudes del derecho de asociación profesional en la legislación y en la vida social a través de las interminables pugnas de los partidos políticos de México independiente, y el esfuerzo inmaduro que a partir de la mitad del siglo diecinueve empezó a hacer la clase obrera, sin sentido orgánico aún, buscando instituciones protectoras y mejores condiciones de vida para un proletariado paupérrimo”.<sup>2</sup>

El maestro Mario de la Cueva nos dice que “El México anterior a la Constitución de 1857 no conoció el problema obrero; las crónicas no hablan de movimientos obreros, ni de huelgas; y es porque no teníamos industria, salvo la minería y la incipiente de hilados y tejidos”.<sup>3</sup>

En la Constitución de 1857 se reconocen el derecho de asociación y el de reunión. El artículo noveno establecía: “A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solo los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar”. De la misma manera los artículos cuarto y quinto instituían la libertad de trabajo, y el sexto y séptimo garantizaban la libertad en la manifestación de las ideas.

Al respecto, el Licenciado J. Jesús Castorena nos dice: “Aunque de ellos pudo hacerse derivar el derecho de asociación profesional, lo cierto fue que cuando los trabajadores lo ejercitaron, fueron perseguidos y se vieron precisados a dar a los sindicatos que formaban, la apariencia de una asociación civil apoyada en los preceptos de los Códigos Civil y Mercantil ya que las leyes penales, si bien no se declaraban en contra del derecho de asociación de los trabajadores, sí castigaban el concierto para hacer subir los salarios (Art. 925 del Código Penal del D.F.). Era pues, la coalición, un fin ilícito en si mismo”.<sup>4</sup>

Dicho Código Penal de 1871 decía en su artículo 925:

“Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que

<sup>2</sup> LÓPEZ APARICIO, ALFONSO. El movimiento obrero en México. Editorial JUS. México 1952, Pág.8

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 253

<sup>4</sup> CASTORENA J., JESÚS. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. México 1984, Pág. 232

formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva dice: “El derecho mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga, después de 1857, las admitió como situaciones de hecho, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución”.<sup>5</sup>

Durante esta época y al amparo de dicho artículo, vivieron las asociaciones profesionales, a través de un tenue mutualismo, y es aquí donde surge el sindicato como una asociación profesional obrera de facto, tolerada dentro del derecho genérico de asociación. Prácticamente este artículo (novenos) dejaba la puerta abierta para la formación de sindicatos obreros, esto a pesar de las prohibiciones que establecía el Código Penal.

Los inicios del movimiento obrero, mejor conocidos como movimientos sociales, tienen lugar con la creciente desigualdad social que existía en el país, y son posteriores a la Constitución de 1857.

El movimiento obrero surge cuando los trabajadores adquieren conciencia del estado en que se encontraban inmersos. Por los bajos salarios que percibían los obreros, las jornadas de catorce y dieciséis horas diarias y los malos tratos de que eran objeto por parte de los patrones, se empezaron a formar asociaciones de trabajadores.

Conforme aumentaba el crecimiento de la industria, aumentaban también estas asociaciones en varias regiones del país, lo que trajo consigo las migraciones en masa del campo a las grandes ciudades, obteniéndose con esto la reducción de los salarios, que de por sí eran bajos y el predominio del desempleo. Sin poder olvidar que como resultado de este proceso la explotación de la clase proletaria por parte del capitalismo alcanza su más alto grado de deshumanización.

A mediados del siglo XIX se comenzaron a integrar sociedades mutualistas, forma inicial de las asociaciones de trabajadores y artesanos y que tenían como finalidad principal auxiliar a sus agremiados por las desavenencias en el trabajo, así como la promoción

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 253

del ahorro entre sus socios con el propósito de mitigar sus necesidades fundamentales.

La primera agrupación obrera que se conoce formada bajo el mutualismo, es la Sociedad Particular de Socorros Mutuos organizada por obreros de la Ciudad de México el cinco de junio de 1853.

Otras sociedades fundadas en ese mismo periodo son "La Gran Familia Artística", organizada por Juan Cano y José Miranda en 1861; "La Sociedad Fraternal", fundada el 24 de febrero de 1866; "La Fraternidad de Sastres" fundada en 1864; "La Sociedad de Artesanos y Agricultores" en 1867; "La Sociedad Artística Industrial", fundada también ese mismo año.

"El mutualismo –palabras de Chávez Orozco- tuvo un notable florecimiento. Una muchedumbre de sociedades se formaron sobre la base de la ayuda mutua. Los socios pagaban una cuota ordinaria de cincuenta centavos mensuales y esto les daba derecho a un salario de un peso diario durante los primeros cuarenta días de enfermedad y de veinticinco centavos diarios en lo sucesivo. Además, recibían asistencia médica gratuita y por cuenta de la sociedad corrían los gastos del entierro en caso de muerte".<sup>6</sup>

El mutualismo no duró mucho tiempo y la organización de los trabajadores hubo de seguir rumbos distintos. Es entonces cuando surge la tendencia cooperativista. Entre la década de 1870 y 1880 surgen por todo el país sociedades, hermandades, fraternidades, asociaciones, ligas, etc; como consecuencia de la campaña realizada por la prensa obrerista a favor del derecho de asociación.

Simultáneamente se crearon en todo el país sociedades cooperativas.

El primer organismo obrero de importancia, creado durante este período, fue "El Gran Círculo de Obreros", fundado el 16 de septiembre de 1872, teniendo como representantes a Carmen Huerta y Francisco de P. González. Éste organismo nace bajo la bandera del cooperativismo. Paulatinamente irían fundándose sucursales del GCOM en todo el país.

Los objetivos fundamentales de este organismo eran, de acuerdo con el artículo primero de los estatutos: Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la

---

<sup>6</sup> LÓPEZ APARICIO, Op. Cit. Pág. 104

moral y económica; proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres; relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de la República; aliviar en sus necesidades a los obreros; proteger la industria y el progreso de las artes; propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios; establecer todos los Círculos necesarios en la República a fin de estar en contacto, los obreros de los Estados, con los de la capital.

Cuatro años después de su creación, el GCOM lanzó una convocatoria, tanto a sus agrupaciones filiales como a la clase obrera en general para la celebración del Primer Congreso Obrero Permanente, el cual dio inicio el 6 de marzo de 1876, cuyo lema principal era "Mi libertad y mi derecho". Este es el primer Congreso de su género en la historia de la lucha de clases sociales en nuestro país. Entre los asistentes a este Congreso se encontraban Agustín F. Cuenca, Gustavo A. Baz, Gerardo M. Silva, Vicente Morales, Carlos Olaguíbel, Carlos Enrique Chavarri, Juan de Dios Peza, José Martí, entre otros luchadores de la causa proletaria.

El Gran Círculo celebró varios congresos hasta su extinción en 1880.

Con la consolidación del régimen del presidente Porfirio Díaz vino el crecimiento del capital y su dominio; desapareció la libertad de prensa y se detuvo el movimiento obrero. Es durante este régimen que tiene lugar, para la clase trabajadora del país, una época de miseria y de hambre, pues era la burguesía la clase social que detentaba tanto el poder económico como el político; el proletariado vivía en un estado de miseria permanente sin que les fuera reconocido derecho alguno.

Por lo que toca a la economía en general, hay reajustes de salario y de condiciones de trabajo, llevados a cabo por los trabajadores por medio de la huelga. A pesar de que las huelgas habían ocurrido esporádicamente antes de la llegada a la presidencia de Díaz, encontramos que fue hasta 1876 cuando los huelguistas obtuvieron resultados económicos favorables, aunque no por mucho tiempo.

A principios del siglo pasado la principal fuente de explotación seguía siendo la tierra, bajo el latifundismo y en segundo lugar se encontraba la industria. Tanto la industria como la agricultura crecían vertiginosamente; por todo el país se comenzaron a formar fábricas y por consiguiente la clase proletaria también aumentaba, así como la explotación de que ésta era objeto. Como consecuencia del progreso

industrial, llevado a cabo en los últimos años, comenzaba a agitarse en el país el problema obrero.

### **1.3 PRECURSORES DEL SINDICALISMO MEXICANO.**

La situación caótica en que se encontraba inmersa la clase trabajadora dio lugar al fomento de ideas basadas en el concepto no solo de justicia individual, sino de justicia social; sucediéndose hechos que propiciaron la formación de organismos sindicales y partidos políticos.

Es a fines del siglo XIX y principios del XX que algunos redentores de la clase obrera, entre los que se encontraban los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, a través de sus diversos escritos despertaron la conciencia de lucha por el reconocimiento de los derechos de la clase que representaban, o sea, la clase trabajadora. El 7 de agosto de 1900 publican el periódico *Regeneración*, llegando a convertirse en el principal órgano de oposición a la dictadura del General Díaz.

El primero de julio de 1906 es publicado en San Luis Missouri, Estados Unidos, el Programa del Partido Liberal Mexicano, cuyos dirigentes eran Enrique y Ricardo Flores Magón y que tenía como colaboradores a Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante. En éste programa se recogieron las primeras reivindicaciones en materia social.

“En el capítulo laboral se abogó por una mayor protección al obrero; por una jornada no mayor de ocho horas; por el establecimiento de un salario mínimo de un peso por jornada, la higiene en los talleres, el descanso dominical, las garantías para la vida del trabajador, la indemnización por accidentes, pensiones de retiro, prohibición del trabajo infantil, obligación de los patrones de pagar en efectivo los jornales, la prohibición de imponer a sus trabajadores multas y descuentos, la prestación de alojamiento higiénico, y preferencia al trabajador mexicano en relación con el extranjero”.<sup>7</sup>

En éste manifiesto no se señala el derecho de constituir sindicatos; sin embargo encontramos que fueron los hermanos Flores Magón los que despertaron la conciencia de lucha por el reconocimiento de los derechos de la clase proletaria.

---

<sup>7</sup> RUIZ DE CHÁVEZ, ARTURO Y GONZÁLEZ PRIETO, ALEJANDRO. *El Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Popular de los Trabajadores. México 1979, Pág. 28

También en ese mismo año, los obreros de Orizaba fundan la Sociedad Mutualista del Ahorro. Los hermanos Flores Magón y Manuel Ávila explicaron a los trabajadores que la unión de los obreros debería seguir un curso distinto al mutualismo, y es así que José Neyra y Porfirio Meneses fundan el Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba.

Es también durante la primera década del siglo XX que tuvieron lugar dos hechos que revisten especial importancia para el movimiento obrero mexicano: La huelga de Cananea en el Estado de Sonora y la de Río Blanco en el Estado de Veracruz. Dichas huelgas fueron cruelmente reprimidas, dejando como saldo un número considerable de trabajadores muertos, entre los que se encontraban niños, mujeres y ancianos.

Dichos movimientos estuvieron influenciados por los ideales de los hermanos Flores Magón; asimismo constituyen importantes precedentes que robustecieron la reacción proletaria y de alguna manera confluyeron en el gran estallido social, que tuvo lugar el 20 de noviembre de 1910, desatándose la revolución, en la cual es derrocado el presidente Porfirio Díaz, dando lugar al gobierno interino de Francisco León de la Barra y posteriormente al de Francisco I. Madero.

Con la caída del porfirismo, el primer intento de organización obrera estuvo a cargo de los tipógrafos. En 1911 apareció en la Ciudad de México la Confederación Nacional de Artes Gráficas. En el Tipógrafo Mexicano, órgano publicitario de la Confederación, colaboraron Amadeo Ferrés, Ezequiel Salcedo, Eduardo Moneda, Alfredo Pérez Medina, entre otros. Esta Confederación tuvo gran influencia en el desarrollo del movimiento sindical del país.

Durante el gobierno de Madero se fundó el Departamento del Trabajo, el cual tenía como finalidad principal vigilar el establecimiento de la jornada máxima de diez horas, el aumento del 10% de los salarios para el trabajo a destajo, el descanso dominical, entre otros. Asimismo propició la organización de asociaciones obreras; y finalmente diremos que otras de sus funciones principales fue la de fungir de conciliador entre los factores de la producción.

En 1912 se funda la Casa del Obrero Mundial, y es a partir de éste momento que se introduce en el país el sindicalismo revolucionario como sistema de lucha económica del proletariado contra la burguesía.

La institución tuvo connotados dirigentes obreros, entre los que se encuentran los españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta,

también se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Pioquinto Roldán, Rafael Pérez Taylor, entre otros. "El propósito de sus fundadores fue crear un órgano orientador de las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos y a la vez unificar con esos mismos objetivos el movimiento obrero".<sup>8</sup> La Casa del Obrero Mundial tuvo una participación activa dentro de la Revolución Mexicana por medio de los batallones rojos. Tuvo un periodo breve, el cual comprende del 22 de septiembre de 1912 al 2 de agosto de 1916.

El 5 de febrero de 1917 es promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el artículo 123, fracción XVI se garantiza el derecho de los trabajadores y patronos para asociarse en sindicatos, derechos que quedaron vigentes en los términos del artículo undécimo transitorio de la propia Carta Magna; y es a partir de este momento en que el sindicalismo cobra su mayor fuerza, reflejándose esto en las grandes centrales obreras que comienzan a formarse, es decir, desde que el sindicalismo quedó garantizado y elevado a la categoría de derecho Constitucional.

En 1918 el gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles, por encargo de Venustiano Carranza, convocó a un Congreso obrero, el cual se reunió en Saltillo en el mes de mayo. En él se organizó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), dirigida por Luis N. Morones. Esta Confederación fue consecuencia de algunos intentos frustrados de los trabajadores para crear una central obrera que abarcara a la mayoría de la clase trabajadora.

El régimen interno de ésta central "consistió en la división de labores sindicales a través de secretarías u oficinas subordinadas a la secretaría general, autoridad ejecutiva de la asociación. Para el desempeño de las atribuciones encomendadas a la CROM por sus propios estatutos se crearon las secretarías de asuntos agrícolas, de asuntos textiles, de transporte, de oficios varios y las oficinas de educación -creada y dirigida por Vicente Lombardo Toledano-, estadística, espectáculos, hacienda y de consejo técnico consultivo".<sup>9</sup>

"Central que no sólo dio origen a la agrupación de sindicatos de trabajadores con base en las disposiciones del Artículo 123

---

<sup>8</sup> LÓPEZ APARICIO, Op. Cit. Pág. 152

<sup>9</sup> IBIDEM, Pág. 180



constitucional, sino que por un largo periodo tuvo gran influencia política y social en nuestro país”.<sup>10</sup>

“En el lapso comprendido entre 1924 y 1927...los trabajadores organizados, especialmente los de la CROM, desempeñaron un papel importante en el Gobierno. Como consecuencia de esta posición favorable aumentaron los salarios, se mejoraron las condiciones de vida de los trabajadores y se acrecentó el número de afiliados...”<sup>11</sup>

Desde su fundación, hasta el año de 1928, la CROM fue la primera confederación masiva del movimiento obrero mexicano, pues llegó a contar con dos millones doscientos cincuenta mil afiliados. En julio de 1928 empezó a desintegrarse la central obrera. Los grandes sindicatos nacionales, uno tras otro, fueron separándose de la CROM. Esto trajo como consecuencia que en los años posteriores a 1929 se realizaran reuniones y congresos para constituir una nueva central obrera independiente.

El 22 de febrero de 1921 nació la Confederación General de Trabajadores (CGT), de tendencia anarco-sindicalista, nacida a impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano. Entre sus integrantes se encuentran, el que fuera organizador y vocero David Alfaro Siqueiros; algunos antiguos miembros de la Casa del Obrero Mundial, como son Rafael Quintero, Herón Proal, Luis Araiza, entre otros.

“El contingente obrero de la CGT se reclutó entre las viejas agrupaciones de carácter radical, principalmente entre los trabajadores de la industria textil y de transportes, pero su volumen no llegó nunca a ser muy numeroso debido, sin duda, a la cerrada hostilidad de la CROM y los gobiernos que veían un serio peligro en la propagación de las ideas anarco-sindicalistas las que, por otra parte, no eran compatibles con la estructura jurídico-política del Estado mexicano”.<sup>12</sup>

El 31 de octubre de 1933, estando ya en vigor la Ley Federal del Trabajo, se crea la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), la cual agrupó no solamente a un gran número de obreros, sino también a núcleos campesinos.

---

<sup>10</sup> HOMENAJE A SALOMÓN GONZÁLEZ BLANCO. Panorama del Derecho Mexicano del Trabajo. UNAM 1984, Pág. 105

<sup>11</sup> RUIZ DE CHÁVEZ Y GONZÁLEZ PRIETO, Op. Cit., Pág. 32

<sup>12</sup> LÓPEZ APARICIO, Op. Cit. Págs. 187, 188

Los integrantes del Comité Central Ejecutivo de la CGOCM eran: Salvador Celis Gutiérrez, Francisco Márquez, Wolstano Pineda, Fidel Velázquez, José Jiménez Acevedo, Rodolfo Piña Soria y Enrique Rangel.

El 17 de febrero de 1936 se reunió en el teatro Hidalgo de la Ciudad de México el segundo y último congreso de la Confederación General de Obreros y Campesinos. Allí nació la Confederación de Trabajadores de México (CTM), considerada como la organización obrera más importante del país. Esta Confederación tenía como secretario general a Vicente Lombardo Toledano y como lema principal: "Por una sociedad sin clases".

La CTM nació con independencia total del Estado. Entre los grupos fundadores de ésta central se encuentran: la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), los sindicatos de ferrocarrileros, electricistas y mineros, la Unión Sindical de Artes Gráficas y la sindical unitaria de México, dependiente del Partido Comunista.

El Comité Ejecutivo Nacional también estuvo integrado por los siguientes: Secretario de Organización, Propaganda y Acuerdos, Fidel Velázquez; Secretario de Finanzas, Carlos Samaniego; Secretario de Acción Campesina, Pedro A. Morales; Secretario de Estudios Técnicos, Francisco Zamora; Secretario de Educación y Problemas Culturales, Miguel A. Velasco.

De acuerdo con los estatutos de la Confederación, se planteó la consecución de las siguientes reivindicaciones inmediatas: El pleno goce de derecho de huelga; asociación sindical, reunión y manifestación pública; libertad de propaganda escrita y verbal; reducción de la jornada de trabajo; lucha contra la desocupación; lucha por un constante aumento de salarios reales; lucha por la institución de condiciones uniformes de trabajo en todo el país; lucha contra los sistemas de racionalización del trabajo; lucha por acrecentar las conquistas proletarias; por la capacitación técnica y la formación de una mentalidad revolucionaria, por la escuela para las mayorías con valores de cultura proletaria, por el fomento del deporte entre la clase obrera y campesina, contra el servicio militar obligatorio; contra los credos religiosos, por el ejercicio de la solidaridad internacional y contra la explotación del trabajador como consumidor.

Con la creación de la CTM la clase proletaria logra una gran victoria, pues se consolida la base para la superación del movimiento obrero mexicano.

#### **1.4 NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

El 26 de marzo de 1913 se expide el Plan de Guadalupe, encabezado por Venustiano Carranza. Dicho Plan es adicionado el 12 de diciembre de 1914. En el artículo décimo de las Adiciones al Plan de Guadalupe, se faculta a Venustiano Carranza para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857.

Así, mediante un Decreto de fecha 22 de septiembre de 1916, Carranza convoca al pueblo mexicano a elecciones de diputados para la integración de un Congreso Constituyente que, reunido en la Ciudad de Querétaro a partir del primero de diciembre, participaran de las reformas a la Constitución.

De ésta manera, se reunió en Querétaro el Congreso Constituyente. En la sesión del seis de diciembre se leyó el proyecto de Constitución presentado por Carranza; en materia laboral solamente se consignaron dos adiciones a la de 1857; el artículo quinto en su párrafo final decía: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período 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". La segunda adición era la que correspondía a la fracción X del artículo 73: "El Congreso tiene facultad:... "Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo".

El presidente Venustiano Carranza tenía especial interés en que se modificara el artículo 5º Constitucional, a fin de otorgar a todo trabajador una justa retribución.

El 19 de diciembre de 1916 se inició la discusión acerca del artículo quinto. Durante la sesión se sugirieron algunas adiciones al artículo. Éstas fueron aceptadas y presentadas por la Comisión de Constitución el 23 de diciembre. Dicha adición es la siguiente: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario." Se sometió a discusión el dictamen, inscribiéndose catorce oradores en contra.

Durante los días 26, 27 y 28 de diciembre los múltiples oradores que participaron se pronunciaron ya a favor, ya en contra.

La sesión del día 26 fue la que abordó el problema obrero con mayor fuerza y en la que se luchó con mayor ahínco por incluir en la Constitución un título sobre el trabajo. En ésta destacan por su participación el diputado Heriberto Jara, quien afirmó que "el trabajo sólo podía instituirse mejor en el momento en que sus necesidades estuvieran satisfechas" Y continuó diciendo que "la miseria constituía la peor de las tiranías. Si no se quería condenar a los trabajadores mexicanos a esa tiranía, se debería procurar su emancipación votando leyes eficaces aún cuando esas leyes no encajen efectivamente en una Constitución".<sup>13</sup>

En la misma sesión el diputado obrero Héctor Victoria impugnó el dictamen, manifestando que no resolvía en toda su amplitud el problema planteado, pues dijo que el problema de los trabajadores se había tratado superficialmente, asimismo lamentó que al tratarse de un problema revolucionario "se dejaran pasar las libertades públicas..., como han pasado a lo lejos las estrellas sobre las cabezas del proletariado. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma en que lo presenta la Comisión, así como el proyecto del ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y la atención que merece".<sup>14</sup> Señaló asimismo que el artículo quinto debería trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, "entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."<sup>15</sup>

El diputado Froylán C. Manjarrez estuvo de acuerdo con las adiciones propuestas, pero argumentó que era necesario que se tratara el problema obrero con mayor seriedad, y que si era necesario dedicarle todo un título al problema así se haría.

Al día siguiente, 27 de diciembre, se reanudaron las sesiones. En ésta se continuó defendiendo el dictamen, se habló de que deberían quedar plasmados los derechos sociales en la Constitución, de garantizar a los sindicatos, del derecho de huelga, etc.

---

<sup>13</sup> REMOLINA ROQUEÑÍ, FELIPE El artículo 123 Constitucional. Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000, Pág. 53

<sup>14</sup> IDEM

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1949. Pág. 116

Nuevamente en la sesión del día 28 se puso a discusión el dictamen. El diputado José Natividad Macías dijo que la preocupación del Jefe de la Revolución Constitucionalista había sido el problema obrero. El diputado Cravioto señaló la necesidad de extender más allá del artículo quinto las garantías de los trabajadores, pues si la Comisión retiraba el problema obrero del artículo quinto, "con toda amplitud y con toda tranquilidad, presentemos un artículo especial, que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí, pues así como Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros"<sup>16</sup>, y propuso que se dedicara un apartado especial al problema del trabajo.

El diputado Manjarrez, por su parte, presentó una moción suspensiva, para que se elaborara un capítulo exclusivo dentro de la Constitución y sugirió que llevara por título "Del Trabajo"; propuso que una comisión lo estudiara y lo presentara a la asamblea. Los diputados Rodríguez, Del Río y Ochoa se pronunciaron en el mismo sentido, y de esta manera se suspendieron los debates, facultando al ingeniero Pastor Rouaix para presidir una comisión que había de redactar, ex-sede del Constituyente, los proyectos necesarios.

Durante los primeros diez días del mes de enero de 1917 se llevaron a cabo las discusiones de la Comisión. Participaron los diputados Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael M. De los Ríos,

Esteban Baca Calderón, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre, José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa, Porfirio del Castillo, Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, Carlos L. Gracidas, Dionisio Zavala, Rafael Martínez Escobar y José Inocente Lugo.

Finalmente, el trece de enero de 1917 se presentó un proyecto del artículo denominado "Del Trabajo", apoyado por cuarenta y seis firmas. Ese mismo día fue turnado a la primera Comisión de Constitución para su estudio y dictamen. Esta Comisión estuvo integrada por Francisco G. Múgica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y L. G. Monzón, aceptando casi en su totalidad el proyecto, pues al mismo se hicieron algunas modificaciones. Al proyecto elaborado por la Comisión ex-sede, se le asignó el título VI de la Constitución, artículo 123, denominándolo

---

<sup>16</sup> REMOLINA ROQUEÑÍ, Op. Cit. Pág. 56

“Del Trabajo y de la Previsión Social”. Asimismo en el preámbulo se facultó al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo.

El texto del artículo 123 Constitucional, aprobado por el Constituyente de Querétaro, es el siguiente:

“TITULO SEXTO  
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

ARTICULO 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas,

instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles y militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en alguna huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.



XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;.

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.”

Las reformas más sustanciales que ha sufrido el artículo 123, a lo largo de todos estos años son:

En 1929 se reformó el preámbulo del artículo 123, con el objeto de federalizar la legislación laboral. Se consideró la inconveniencia de mantener leyes laborales diferentes en cada Estado de la República.

La siguiente reforma que hemos de señalar, es la que corresponde a la incorporación a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. De acuerdo al texto original del artículo 123 los derechos constitucionales eran exclusivamente para la clase trabajadora considerada como factor de la producción, es decir, para aquellos que su relación derivaba directamente del trabajo entre los particulares. Y no es sino hasta 1960 en que al trabajador al servicio del Estado le es reconocida su condición de trabajador, otorgándosele garantías sociales, las cuales quedaron plasmadas dentro del mismo artículo 123 Constitucional, dividiéndose dicho artículo en dos apartados: el apartado “A”, que regula al trabajador dentro de la iniciativa privada, es decir, de los trabajadores en general y el apartado “B”, el cual tiene por objeto las relaciones del trabajador con el Estado.

Por lo que respecta a la regulación del trabajo burocrático en el ámbito local, las relaciones entre los gobiernos estatales y municipales con sus trabajadores, se regulan por las leyes que expidan los Congresos locales. El artículo 115 Constitucional, fracción VIII, segundo párrafo señala “Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus

trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias”.

El artículo 116, por su parte, señala en la fracción VI que “Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias”.

Con esta bifurcación se puso de manifiesto que la actividad realizada por unos y otros era de naturaleza distinta, pues por un lado tenemos el servicio general y por el otro se encuentra la función pública del Estado.

Con esta importante reforma constitucional, el servidor público goza de garantías que le habían sido negadas.

Sin embargo diremos que la finalidad de éste artículo es la de regular las relaciones entre el trabajo y el capital.

La siguiente reforma que hemos de señalar es la realizada en 1986, la cual reformó la fracción VI del apartado “A”, misma que establece salarios mínimos por zonas geográficas; se suprime el salario mínimo para el campo y, encarga a una comisión nacional la fijación de los mismos.

### **1.5 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO “A”.**

El artículo 123 nace de las necesidades mismas del proletariado, pues fue la clase trabajadora la que logró incluir sus derechos protectores en la norma constitucional.

En él se encuentran plasmadas las garantías sociales a favor de la clase trabajadora. Prácticamente el Constituyente de 1917 pretendió, por una parte, asegurar los derechos mínimos individuales; y por el otro sentó las bases para el ejercicio de los derechos colectivos fundamentales. También en este artículo se establecieron normas sobre bienestar social y la creación de los tribunales de trabajo.

En la fracción XVI del artículo mencionado aparece el derecho de asociación profesional como una nueva figura jurídica, como un derecho de carácter social, destinado a mejorar los niveles de existencia. Dicha

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

Dicho artículo da lugar al desarrollo y a la protección de la clase proletaria, considerándose como uno de los más importantes grupos sociales. Asimismo es a raíz de éste artículo que el obrero reafirmó su conciencia de clase, pues la clase trabajadora empezó a formar sindicatos, federaciones y confederaciones.

## **1.6 LA LEGISLACIÓN SINDICAL.**

En el siglo XIX, las relaciones de trabajo no contaron con una reglamentación jurídica especial, y no es que no hayan existido normas jurídicas a él relativas, simplemente se asienta que no existían en el Derecho del Trabajo, como se caracterizó, sobre todo, después de la Constitución de 1917. Es decir, antes de la promulgación de la misma, las relaciones de trabajo carecían de autonomía dentro del campo jurídico; el trabajo era considerado como un contrato más celebrado entre personas iguales ante la Ley, y se regía por las normas propias de los contratos civiles, específicamente por el Código Civil de 1884.

Por lo que hace a la legislación sindical, encontramos que se divide en tres etapas, pues antes de que se promulgara la Constitución de 1917 ya se encontraba regulada ésta institución; posteriormente a la expedición de la misma, se facultó a los Estados a expedir leyes en materia de trabajo, pero no fue sino hasta la legislación federal, que se reglamentaron los principios de justicia social del artículo 123 Constitucional.

En su versión original la Constitución Política encomendaba legislar sobre la materia a los Congresos Locales y solo al Congreso de la Unión en aquellas ramas individuales de carácter federal en los términos del artículo 75 de la propia Constitución (ferrocarriles, petróleos, etc).

A continuación se va a hacer un breve desarrollo de las diversas y más importantes legislaciones que contemplaron al sindicato.

### **A) PRECONSTITUCIONAL**

#### **VERACRUZ.**

La primera ley sobre Asociaciones Profesionales fue promulgada el 6 de octubre de 1915, por el entonces gobernador provisional del Estado de Veracruz, Agustín Millán. Esta ley decía en sus considerandos:

“Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder gozar así de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas”.<sup>17</sup>

El artículo tercero define al sindicato:

Artículo 3º. Llámese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

De conformidad con el artículo cuarto, los sindicatos son los intermediarios entre los trabajadores y los empresarios en sus relaciones de trabajo. El artículo quinto impone la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, debiendo señalar en el acta constitutiva sus recursos y el uso que de los mismos debía hacerse, las condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones que se impondrían y el modo de nombrar la mesa directiva. El artículo sexto autorizaba la formación de federaciones. En el octavo se confería personalidad jurídica a las asociaciones, y asimismo limita su derecho a adquirir sólo los inmuebles estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.

Sin duda alguna, Veracruz fue el Estado que tuvo la ley más avanzada en materia obrera durante el periodo preconstitucional; y esto se debe a que los trabajadores veracruzanos fueron de los primeros en luchar por el reconocimiento de su derecho, y a partir del estallido revolucionario el movimiento sindical veracruzano revistió gran intensidad, solamente igualado por el de la Ciudad de México.

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. Tomo. I, Pág.97

## **PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LIC. RAFAEL ZUBARAN CAPMANY.**

El 12 de abril de 1915 se formuló el proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, el cual fue presentado al primer Jefe del Ejército Constitucionalista por el entonces Secretario de Gobernación, Licenciado Rafael Zubarán Capmany.

En el capítulo sexto de dicho proyecto se reconoció a la asociación profesional. Los requisitos para constituir un sindicato eran: contar con cinco miembros como mínimo, el acta constitutiva debería constar por escrito y quedar registrada en la Secretaría del Ayuntamiento correspondiente, establecer las reglas a las que debería sujetarse su representación legal y expresar el objeto de la corporación.

### **YUCATÁN.**

El 11 de diciembre de 1915, el general Salvador Alvarado promulgó la Ley del trabajo para el Estado de Yucatán.

“Para la realización de los propósitos de la ley era indispensable la unión de los trabajadores. La ley reconoció la existencia de la asociación profesional y procuró, por todos los medios, contribuir a su desarrollo, inclusive, privando de una parte de los beneficios de la ley a los obreros que se negaran a asociarse”.<sup>18</sup>

En el artículo primero de esta ley se reconoció la libertad de asociación profesional. El artículo cuarto permitió a los trabajadores asociados obtener mejores prestaciones en materia de salarios. En el quinto se permite a los trabajadores asociados sustituir a los que no lo sean cuando estos se declararan en huelga.

Las uniones podían estar formadas por patrones o trabajadores.

En el artículo 21 se hablaba de uniones industriales, las cuales para integrarse, necesitaban de la concurrencia de diez obreros de la misma industria y del mismo distrito industrial.

Asimismo las uniones industriales podían reunirse en federaciones industriales. Las uniones y federaciones necesitaban registrarse ante las

---

<sup>18</sup> IBIDEM Tomo. I Págs. 105, 106

Juntas de Conciliación, esto para que pudieran gozar de personalidad ante las autoridades del Trabajo.

El ser trabajador sindicalizado era prácticamente una obligación, pues únicamente las uniones y federaciones estaban facultadas para solicitar la firma de convenios industriales y de acudir, en demanda de un fallo, a las autoridades de Trabajo.

## **COAHUILA.**

El 27 de diciembre de 1916 fue promulgada por Gustavo Espinosa Mireles la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila. Ésta ley también reconoció el derecho de asociación. Las asociaciones, ya fueran éstas de trabajadores o de patrones, se debían constituir con cinco personas como mínimo, debía constar por escrito expresando el objeto de su constitución así como las reglas sobre las cuales sujetaban su representación legal.

## **B) LOCAL**

El preámbulo del texto original del artículo 123 Constitucional decía "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región..."

Los Estados de la República hicieron uso de esa facultad y cada uno de ellos expidió Leyes del Trabajo.

## **VERACRUZ.**

Veracruz fue el primer Estado en legislar sobre la materia. La Ley del Trabajo del Estado fue expedida por el general Cándido Aguilar el 14 de enero de 1918.

Esta ley fue de gran importancia, pues fue el modelo a seguir por la mayoría de los Estados, y coadyuvó a la existencia de una mejor organización de la clase trabajadora.

La definición contenida en dicha ley es la siguiente:

Artículo 142. Se entiende por sindicatos, para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

Esta ley sólo definió a los sindicatos obreros, dejando en libertad a los patronos para organizar sus uniones.

## **YUCATAN.**

Por lo que hace a Yucatán, se expidieron dos leyes, una el 2 de octubre de 1918, por el entonces gobernador Felipe Carrillo Puerto, de la cual dice el maestro De la Cueva "...siguió los lineamientos generales de la Ley de Veracruz, y sólo subsistió de la Ley Alvarado la terminología y la reglamentación de los convenios industriales..."<sup>19</sup>

La otra ley fue expedida por Alvaro Torre Díaz, el 16 de septiembre de 1926, en la cual se introdujeron dos reformas de trascendencia: En la primera se dispone que únicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivaran, las ligas de resistencia y demás asociaciones adscritas a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste. Con relación a la segunda reforma, se establece un arbitraje previo, en relación con el derecho de huelga.

## **TAMAULIPAS.**

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas fue expedida el 12 de junio de 1925, por el entonces gobernador Emilio Portes Gil.

Esta Ley fue la única que distinguió entre sindicatos gremiales y sindicatos de industria. En el artículo 167 se establece: "Podrán constituirse sindicatos gremiales y por industrias. I. Gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio. II. Por industria, son los formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que contribuyan a la preparación o explotación de un mismo producto".

---

<sup>19</sup> IBIDEM, Tomo I Pág. 132



Estas leyes son las que tuvieron mayor trascendencia en lo que hace a la legislación local, pues destacan por su amplitud y repercusión, así como también constituyen importantes precedentes de la legislación federal.

### **C) FEDERAL**

En 1929 se reformaron los artículos 73 y 123 de la Constitución para dar facultad exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

Con estas reformas constitucionales se permitió la federalización de las leyes del trabajo.

El antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue un proyecto elaborado en 1929, conocido con el nombre de Proyecto Portes Gil, el cual no llegó a convertirse en Ley. Nuevamente en el año de 1931 la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo elaboró otro proyecto, el cual fue enviado por el presidente Pascual Ortiz Rubio al Congreso de la Unión. Esta iniciativa fue aprobada, con algunas modificaciones, y se convirtió en la Ley Federal del Trabajo expedida el 31 de agosto de 1931.

La Ley de 1931 reguló al sindicato dentro del Título Cuarto, artículos 235 a 257.

El sindicato quedó definido como "la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes".

Esta Ley distingue cuatro tipos de sindicatos: gremiales, de empresa, industriales y de oficios varios.

Los gremiales, formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; los de empresa, formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios en una misma empresa; los industriales, formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios en dos o más empresas industriales; y los de oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones.

“El capítulo más importante de la reglamentación sindical es el relativo a la libertad, obligaciones y derechos de los individuos respecto a la asociación profesional a la que pertenecen, y de las libertades, obligaciones y derechos de la asociación con respecto a las empresas y el Estado”.<sup>20</sup>

La Ley Federal del Trabajo establece un mínimo de garantías jurídicas y económicas para el trabajador; corresponde pues, al sindicato, obtener un máximo de condiciones favorables.

Siendo el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas un derecho colectivo, consideramos importante señalar que en 1962, con motivo de una importante reforma constitucional y por lo tanto, legal, se introdujo una adición que ha hecho posible que los trabajadores mexicanos disfruten, desde entonces, de una parte de los beneficios del proceso productivo; es decir, se dio la oportunidad de que los trabajadores participaran de las utilidades de las empresas.

Asimismo, se modificó el concepto que de salario mínimo se encontraba regulado tanto en la norma constitucional como en la legal, concepto que quedó dividido en dos grados: salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales. La diferencia existente entre unos y otros es que los salarios mínimos generales son la base, en tanto los salarios mínimos profesionales se encuentran elevados sobre el salario mínimo general, con el propósito de satisfacer las necesidades de cada profesión.

El primero de mayo de 1970 se promulga la nueva Ley Federal del Trabajo. En esta nueva Ley quedaron contenidos preceptos que se adaptaban adecuadamente a las exigencias tanto políticas como sociales que requería el país.

La actual Ley Federal del Trabajo tiene como antecedente de su creación dos anteproyectos. En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designó una comisión con el objeto de que la misma preparara un anteproyecto de ley del trabajo. Dicha comisión estuvo integrada por los Licenciados Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el maestro Mario de la Cueva.

En diciembre de 1961, el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión, con el fin de preparar un segundo proyecto.

---

<sup>20</sup> LÓPEZ APARICIO, Op. Cit. Pág. 196

Dicha comisión estuvo integrada con las mismas personas que participaron en el proyecto anterior, agregándose solamente el Licenciado Alfonso López Aparicio.

Una vez que el proyecto estuvo concluido, el Presidente de la República ordenó que se enviara una copia de lo que se llamó anteproyecto, a los sectores interesados, para que expresaran su opinión y formularan las observaciones pertinentes.

Por iniciativa del Presidente Díaz Ordaz, se invitó a las clases sociales a participar con la comisión, para que de esta manera se facilitara la redacción del proyecto que sería presentado al Poder Legislativo.

El anteproyecto fue modificado, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación y al ejercicio del derecho de huelga.

En diciembre de 1968, se envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Nuevamente desfilaron representantes de los sectores obrero y patronal a manifestar sus observaciones y sugerencias.

El primero de mayo de 1970 se promulga la nueva Ley Federal del Trabajo. En esta nueva Ley quedaron contenidos preceptos que se adaptaban adecuadamente a las exigencias tanto políticas como sociales que requería el país.

Instituciones como el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley y la huelga, entre otros, contemplados dentro de la actual ley laboral, facultan a los sindicatos para promover constantemente la mejoría de la clase trabajadora, buscando la compatibilidad con el desarrollo progresivo de la industria.

En el año de 1980 la Quincuagésima Primera Legislatura reformó el Derecho Procesal del Trabajo, dicha reforma fue promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entró en vigor el 18 de mayo del mismo año.

Esta importante reforma procesal rompió definitivamente con las ligas que mantenía al derecho procesal del trabajo con el viejo derecho procesal tradicional; rompió con la aplicación supletoria de los códigos procesales civiles. Es por eso que el objetivo de la reforma procesal de

1980, se encuentra en la verdadera autonomía del derecho procesal del trabajo.

## **CAPITULO II**

### **II.- DEFINICIÓN, REGISTRO Y ORGANIZACION DEL SINDICATO.**

#### **2.1 DEFINICIÓN.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XVI, reconoce, garantiza y eleva a la categoría de Derecho Constitucional el derecho de asociación profesional, al establecer que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

También la Ley Federal del Trabajo reconoce este derecho al definir al sindicato como: "La asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (Artículo 356), y otorgarles el derecho de constituirlo.

De la definición anterior se desprende que:

a) Es una asociación de trabajadores o de patrones. Es decir, la asociación profesional puede únicamente integrarse por trabajadores o por patrones pero no por ambos, pues nuestro derecho positivo prohíbe el sindicato mixto por ser éste un derecho de clase.

b) El fin de la asociación vendría a ser la finalidad del sindicato, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, lo que lo distingue de otro tipo de personas jurídicas. Cabe destacar la representación y defensa de los intereses colectivos de los sindicatos; la representación y defensa de las clases sociales; la representación y defensa de los intereses individuales; la integración de organismos de trabajo; la creación de agencias de colocación así como de centros de educación y de cultura, entre otros.

El artículo 357 señala: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa". El Estado garantiza a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses; en tanto a la clase patronal le otorga el derecho de unirse o federarse entre sí, lo que implica la autonomía en su constitución.

Algunas definiciones doctrinarias sobre derecho sindical han sido elaboradas por autores como el jurista Mario de la Cueva, para quien "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 jurídicas".<sup>1</sup>

El Licenciado Castorena nos dice que el sindicato fue "...usado por primera vez en 1863 por Tolaín, y en 1866 por una asociación de trabajadores zapateros y que viene del griego *sin*, que significa con y *diké*, justicia".<sup>2</sup>

Es importante dejar establecido que como institución jurídica se caracteriza el derecho sindical como la parte del derecho colectivo que comprende al conjunto de normas jurídicas que reconocen el derecho del trabajador o del patrón de asociarse en la defensa de sus intereses respectivos.

Podemos decir sin embargo que cada una de las definiciones citadas varían en cuanto a su contenido gramatical, y no así en cuanto a su esencia, es decir, en cuanto al objeto y fin de la institución, que tiene carácter universal.

Finalmente y como un concepto personal, diré que el sindicato puede ser considerado como una asociación de trabajadores autónomos para la defensa de un interés profesional. Es decir, son aquellos miembros integrantes de la producción sea como trabajador, bien como patrón, teniendo como propósito unir sus esfuerzos e intereses con otros miembros de su mismo grupo para la defensa de un derecho profesional, el suyo.

### CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS:

La forma adoptada por la sindicación suele determinarse teniendo en cuenta una serie de factores que inciden sobre ella.

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Décima Edición. Editorial Porrúa. México 1999, Pág. 283

<sup>2</sup> CASTORENA J., JESÚS. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Sexta Edición, México 1984, Pág. 229

La legislación laboral positiva admite la sindicación plural, es decir, otorga la posibilidad de constituir diversos sindicatos dentro de una empresa, una industria, etc.

Las formas de sindicación reconocidas en nuestro derecho son: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

a) Sindicato gremial. Son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Sus miembros se agrupan por ser de la misma actividad. Este tipo de sindicatos únicamente busca la unión de su profesión; pueden constituirse independientemente de que los trabajadores laboren para diversos patrones. Tiende a desaparecer.

Un ejemplo de sindicato gremial es la Asociación de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (APAUNAM).

b) Sindicato de empresa. Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

A diferencia del anterior, éste sindicato busca la unión de la clase trabajadora, pues basta tener la categoría de trabajador en la empresa para poder asociarse. Esta forma de sindicación tiene como propósito la integración de todos los trabajadores cualquiera que sea su actividad, que prestan sus servicios dentro de una determinada unidad de producción económica.

Ejemplo: Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Turística, Gastronómica, Centros Deportivos y Sociales, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNTIT).

c) Sindicato de industria. Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Contiene las mismas características que el anterior, con la salvedad de que no se limita a agremiar a los de una sola empresa, sino que permite la unión entre los trabajadores de varias empresas, esto siempre y cuando sean del mismo ramo industrial. Sin duda alguna constituyen una agrupación sindical de gran fuerza, pues cuentan con un número considerable de miembros, y sin lugar a dudas han alcanzado excelentes prestaciones en sus contratos.

Como ejemplo de este tipo de sindicatos tenemos el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear. (SUTIN)

d) Sindicatos nacionales de industria. Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

En primer lugar tenemos que para que pueda ser considerado sindicato nacional de industria, debe asentarse en dos o más entidades federativas, y en segundo lugar que los trabajadores de una determinada rama industrial que traspasa los límites de una entidad federativa, y asimismo que trabajan para distintas empresas de la misma rama, se asocian.

Son de características semejantes a los de industria, tienen una mayor jerarquía y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones.

Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

e) Sindicatos de oficios varios. Son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Esta modalidad de sindicación es poco usual. La razón principal para la creación de este tipo de sindicatos es la de otorgar la garantía sindical a los trabajadores de las pequeñas industrias en donde el número de éstos es inferior al mínimo legal para poder constituirse.

Sindicatos de patronos. El artículo 361 de la Ley actual reconoce dos formas de sindicación, y éstas son: los formados por patronos de una o varias ramas de actividades y los nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Aunque el derecho de constituir sindicatos está consignado en el artículo 361 de la Ley, podemos decir que la clase empresarial ha optado por otras formas asociativas, siendo la más común las cámaras de industria y comercio. Dichas Cámaras tienen una finalidad distinta a la que tienen los sindicatos, y se rigen por otra regulación legal.



Cabe señalar que el único sindicato de patrones que se conoce es la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX); la cual fue fundada en 1929.

“Dicha confederación reúne los requisitos de nuestra legislación como se desprende de los objetivos de su constitución y estatutos, los cuales son: a) procurar la armonía en las relaciones obrero-patronales; b) difundir la doctrina social de la Confederación, contenida en su Declaración de Principios; c) estudiar los problemas sociales derivados de las relaciones entre trabajadores y patrones; d) divulgar por medio de cursos, conferencias, seminarios, boletines, las técnicas de organización científica, de administración de personal y de toda clase de conocimientos que tiendan a mejorar las relaciones recíprocas entre patrones, jefes y trabajadores; e) mantener las mejores relaciones con las autoridades; f) defender los intereses de los empresarios afiliados, y, g) fomentar el postulado de que la persona y la sociedad no son conceptos antagónicos sino complementarios”.<sup>3</sup>

## **2.2 ELEMENTOS Y PROCEDIMIENTO PARA SU CONSTITUCIÓN.**

Para que la asociación profesional se considere legalmente constituida, la Ley exige el cumplimiento de ciertas condiciones, es decir, dicha asociación debe ajustarse a un régimen de derecho para tener existencia legal.

Estos requisitos han sido clasificados tradicionalmente en requisitos de fondo y requisitos de forma.

a) Requisitos de fondo: Se subdividen en dos, “elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores”.<sup>4</sup>

a.1) En cuanto a las personas. En primer lugar tenemos que para poder formar un sindicato, quienes lo integren deben reunir la calidad de trabajador o de patrón. El artículo 8º de la Ley establece que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”; y en el artículo 10º se establece que “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o

<sup>3</sup> HOMENAJE A SALOMÓN GONZÁLEZ BLANCO. Panorama del Derecho Mexicano del Trabajo. UNAM 1984, Pág. 90

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 331

varios trabajadores". Por lo tanto, quien forme una asociación, sin reunir las características mencionadas, estará formando una asociación de otra índole, pero no un sindicato.

El artículo 364 establece: "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 y la en que se otorgue éste".

Esta cantidad de asociados que fija la Ley, suele estar determinada por un mínimo, siendo que cuando hace referencia a los sindicatos de trabajadores, señala un mínimo de veinte, cantidad que en relación con el número mínimo de patrones (tres) suele estar desproporcionada; sin embargo para los empresarios se fija un número menor, por tenerse en cuenta que la acumulación de capital se encuentra en pocas manos.

El artículo en comento establece la obligación de ser trabajadores en servicio activo, que de acuerdo con el ya citado artículo 8º son aquellas personas físicas que se encuentran vinculadas en una relación de trabajo. Sin embargo, la segunda parte del artículo 364 considera como trabajador en servicio activo a aquél que, no obstante habersele rescindido su relación de trabajo, sigue manteniendo su calidad de tal, esto siempre y cuando la rescisión se haya dado dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de solicitud de registro, y la fecha en que éste haya sido otorgado o bien, negado.

Esta ficción jurídica es con el propósito de evitar que el patrón, en una actitud intransigente reduzca a menos de veinte el número de trabajadores, haciendo imposible con esto cumplir el requisito legal para la formación de sindicatos.

Respecto a los menores de edad, la Ley es clara al establecer en el artículo 362 que: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años". Disposición que se encuentra vinculada con la fracción III del artículo 123 Constitucional, apartado "A"; así como del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece la prohibición del trabajo de los menores de catorce años.

En lo concerniente a los trabajadores de confianza, tanto el artículo 183 como el 363 de la Ley les prohíbe ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. Esta disposición del legislador es debido a que los trabajadores de confianza son los representantes del patrón, y de esta manera evitar la infiltración del empresario en los sindicatos obreros.

a.2) Finalidad. El segundo de los requisitos de fondo se refiere a la finalidad del sindicato, y tal es la establecida en el artículo 365 de la Ley, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Por lo tanto, su actividad no deberá desviarse a otro objeto que no sea éste.

Al citar intereses comunes, se hace referencia a las condiciones de trabajo, las que interesan a la clase obrera; y a las condiciones económicas de los agremiados, tratándose desde luego de la clase patronal.

Sin embargo al hacerse referencia a la finalidad del sindicato, ésta debe entenderse con amplitud, por lo que habrán de admitirse todos aquellos fines principales del sindicato, pues la expresión "estudio, mejoramiento y defensa" es tan amplia, que el objeto del sindicato puede abarcar fines secundarios, entre los que se encuentran:

- Fines sociales. En el marco de las funciones sociales, podemos considerar la creación de centros de esparcimiento, como son los clubes deportivos, centros de recreación, vacacionales, entre otros, para el esparcimiento de sus afiliados.
- Fines culturales. Estos son encaminados a fomentar y ayudar a la instrucción y cultura tanto de los trabajadores y su familia; aquí tenemos la creación de talleres culturales, la organización de bibliotecas, la impartición de seminarios, etc.
- Fines económicos. Dirigidos a formular iniciativas ante las Autoridades del Trabajo para fijar los salarios mínimos, el porcentaje repartible en las utilidades de las empresas, los análisis de nuevas leyes, etc.

Dichos fines, si bien son secundarios, tienen gran importancia debido a que suelen ayudar a mejorar el nivel de vida de los miembros.

Sin embargo, hay una limitación establecida por la ley laboral para el desarrollo del objeto de los sindicatos, comprendida en el artículo 378 que dice:

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

b) Requisitos de forma.- Son "las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos".<sup>5</sup> Estas formalidades son las enunciadas en el artículo 365 de la Ley laboral. Son los requisitos reclamados por la Ley para dar vida jurídica a los sindicatos.

b.1) Acta de su Asamblea Constitutiva. La Ley Federal del Trabajo presupone que el consentimiento debe otorgarse en una asamblea constitutiva.

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

"...se exige la celebración de una asamblea constitutiva, de manera que no podría formarse mediante simple adhesión a una propuesta escrita. En virtud de ello resulta indispensable acreditar la existencia de la convocatoria que señalará el día y la hora en que habrá de celebrarse la asamblea y que se cumplan adicionalmente los requisitos habituales; a saber:

1. Nombramiento de un presidente de debates y de un secretario de actas.
2. Nombramiento de uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y el número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia que firmarán los interesados.
3. Desahogo de todos los puntos del orden del día.

---

<sup>5</sup> IBIDEM, Pág. 336

4. Relación de los acuerdos tomados.

5. Levantamiento de un acta".<sup>6</sup>

El acto en el cual se constituye el sindicato, contemplado desde el aspecto formal, es de observancia primordial para dar vida jurídica al sindicato.

b.2) Lista de miembros.

Artículo 365...

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

Este requisito tiene como propósito el que la Autoridad registradora pueda cerciorarse de que los integrantes del sindicato son trabajadores en servicio activo de la empresa mencionada, así como verificar que el número de miembros sea el que prevé la Ley Federal del Trabajo para la constitución del mismo; y finalmente determinar la competencia de la Autoridad registradora tomando como base la empresa en la cual prestan los servicios los trabajadores que pretendan constituir el sindicato.

b.3) Estatutos.

Artículo 365...

III. Copia autorizada de los estatutos.

Los estatutos son considerados como el derecho interno que regulan su vida y actividad, puesto que es en ellos en donde se determinan los fines del sindicato, su estructura interna, las relaciones entre sus miembros, en fin, todo lo relativo para la buena marcha de la asociación.

Como en toda organización, para que el sindicato pueda funcionar necesita de una composición adecuada, pues sin una estructura interna sería imposible dar cumplimiento a sus fines.

---

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas, México 1981, Pág. 598

Por otra parte tenemos que los principios fundamentales escogidos por los fundadores del sindicato son considerados como la constitución sindical.

El contenido que deben tener los estatutos se encuentra en el artículo 371 de la Ley. Tal artículo tiene como propósito "asegurar el funcionamiento auténticamente democrático de las asambleas y garantizar los derechos de los trabajadores miembros del sindicato. De esa lectura se desprende también que existen cláusulas, la VII y la VIII, que son derecho imperativo, en tanto las segundas son derecho dispositivo, esto es, las asambleas disfrutan de libertad plena para la redacción de las segundas, mientras las primeras son inmodificables".<sup>7</sup>

#### b.3.1) Contenido de los estatutos.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás. Como cualquier persona física o moral, el sindicato debe tener un nombre, pues constituye el medio de identificación de la asociación. El sindicato goza de plena libertad para elegirlo como mejor le convenga, aunque lo más frecuente en este caso es que el nombre llevara implícita la naturaleza de la asociación.

II. Domicilio. El artículo 33 del Código Civil establece que "Las personas morales tienen su domicilio en el lugar en donde se halle establecida su administración". Entonces el domicilio del sindicato será el lugar en donde éste tenga su administración; donde se encuentra la sede de su actividad jurídica.

III. Objeto. El objeto del sindicato no puede ser otro que el establecido en el artículo 356, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

El Licenciado Castorena señala que "La exigencia de que se consigne en los estatutos el objeto de los sindicatos, no implica simplemente la repetición de la expresión legal relativa a la defensa y mejoramiento de los intereses de los agremiados, sino la de señalar concretamente dentro de esa finalidad, qué es lo que puede realizar el sindicato. Guarda el objeto de los sindicatos una estrecha relación con su capacidad jurídica. Los sindicatos pueden celebrar todos aquellos actos jurídicos que se relacionan directa o indirectamente con el fin

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Págs. 336, 337

general que consigna la Ley, pero es necesario que los estatutos lo digan para que se considere: 1º. Que el sindicato está en aptitud de instituir autoridades nuevas; y 2º. Que la directiva tiene la facultad suficiente para celebrar los actos jurídicos necesarios a la realización de los fines”.<sup>8</sup>

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

La mayoría de los sindicatos no contemplan esta cláusula dentro de sus estatutos, pues mientras exista el objeto para el cual fue creado, el sindicato, como lo señala la fracción en comento, continuará por tiempo indefinido.

V. Condiciones de admisión de miembros.

Para que un trabajador pueda ingresar a un sindicato es necesario que reúna ciertos requisitos. La agrupación sindical goza de amplia libertad para aceptar o rechazar a todo aquél trabajador que desee integrarse a su asociación.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados. El Dr. De la Cueva nos da una clasificación de cuáles son éstos:

“Derechos: a) El derecho a participar en la vida del sindicato, con los mismos derechos de todos los sindicatos, un resultado consecuente con el sentido democrático de las organizaciones sindicales obreras... b) Como consecuencia de ese derecho general, el de concurrir a las asambleas. c) Otro aspecto del mismo derecho general, es la facultad de votar todas las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical. d) En este mismo orden de ideas, el derecho a desempeñar el cargo para el que fue elegida la persona. e) El derecho de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales. f) En íntima relación con el derecho acabado de citar, el de exigir la rendición de cuentas. g) Mencionamos un último derecho de cada uno de los sindicatos: la facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades del trabajo, a fin de que reclamen el cumplimiento cabal de sus derechos individuales.

Obligaciones: a) No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad. La violación de este principio es uno de los motivos más

---

<sup>8</sup> CASTORENA, Op. Cit. Pág. 242

frecuentes de expulsión. b) Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos: concurrir a las asambleas, votar las decisiones, desempeñar pulcramente las comisiones que se les confieran por la asamblea o por la directiva sindical, de conformidad con los estatutos. c) Acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva, dictados en los términos estatutarios. d) Pagar las cuotas sindicales ordinarias”<sup>9</sup>.

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trata de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

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

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Cuando los trabajadores sindicalizados incumplen las disposiciones contenidas en los estatutos, se hacen acreedores a la aplicación de correcciones disciplinarias, las cuales pueden ir desde una amonestación hasta la expulsión misma del sindicato.

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Págs. 354, 355



Del apartado XXXII de la Exposición de Motivos de la Ley, se desprende: "...en la fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión, con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical para que, sin intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión..."<sup>10</sup>

Estas disposiciones constituyen una especie de derecho penal sindical, por lo que debe regir aquél principio general de derecho que dice: no hay pena sin ley.

Por otra parte se protege al trabajador de conformidad con lo que establece el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, en el sentido de que: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

De la misma manera se garantiza su derecho de audiencia contenida en las fracciones V y IX del artículo 20 de la misma Carta Magna, al permitírsele ser oído y ofrecer pruebas.

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

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

La asamblea es el órgano supremo del sindicato. A través de ella se establecen los estatutos, se les modifica, en otras palabras, es quien rige la vida de la institución.

---

<sup>10</sup> IBIDEM, Pág. 316

Existen dos tipos de asambleas, que son las que existen durante todo el tiempo de duración del sindicato, éstas son: ordinarias y extraordinarias. Aunque no debemos olvidar que existe otra asamblea, que es la asamblea constitutiva, la cual tiene como finalidad expresar la voluntad de los asistentes de crear la persona moral, su objeto social y organizar al sindicato y dictar las normas reguladoras de su funcionamiento.

Las asambleas ordinarias son las fijadas en los estatutos en forma regular, "...son las que se ocupan de los asuntos necesarios al funcionamiento de la institución, de los que año con año deben resolverse..."<sup>11</sup>

Para que se considere legalmente válida una asamblea, debe cumplir requisitos de forma y fondo. Entre los primeros podemos mencionar la convocatoria, la cual debe efectuarse correctamente, estar legalmente constituida, los temas a tratar deben ser los establecidos en la orden del día, etc. En cuanto a los requisitos de fondo, estos deben estar encaminados a la actividad principal del sindicato.

Las asambleas extraordinarias son las convocadas cuando por alguna razón especial o la urgente necesidad de tratar algún asunto es requerida. "...son las que se convocan cuando se presumen asuntos imprevistos y urgentes".<sup>12</sup> Los estatutos deben señalar cuándo y en qué forma pueden llevarse a cabo esas asambleas.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X. Periodo de duración de la directiva.

La designación de la directiva corresponde a la asamblea; asimismo deberá precisarse la forma en que habrá de hacerse dicha designación. Igualmente, y atendiendo el principio de la libertad y autonomía sindical, se deja al arbitrio del sindicato el modo de nombrarla y su estructura.

La directiva es el órgano encargado tanto de la administración del sindicato, como de ejecutar los acuerdos tomados en las asambleas.

A este respecto, el Licenciado Castorena apunta: "Toda persona moral requiere de uno o varios representantes para actuar jurídicamente. Quien representa a los sindicatos, es la mesa directiva o

---

<sup>11</sup> IBIDEM, Pág. 356

<sup>12</sup> IDEM

comité ejecutivo. Se trata de un cuerpo colegiado compuesto de varias personas, secretario general o presidente, y de uno o varios secretarios a cuyo cargo corre el despacho, conocimiento y resolución de los asuntos correspondientes a una rama”.<sup>13</sup>

La designación y forma de elección de la directiva corresponde a la asamblea. Igualmente y atendiendo al principio de la libertad y autonomía sindical, se deja al arbitrio del sindicato el modo de nombrar la misma y el número de miembros que habrán de integrarla, así como la naturaleza de los cargos directivos.

Por lo general la directiva de un sindicato se integra de la siguiente manera: Un Secretario General, Un Secretario de Organización, Un Secretario de Prensa y Propaganda, Un Secretario de Relaciones, Un Secretario de Finanzas, Un Secretario de Cultura, y uno o más Secretarios encargados de Asuntos Económicos y Sociales.

En la Ley no se establece cuál es el tiempo que la directiva puede durar en su cargo; sin embargo, los integrantes de la directiva tienen, por lo general, una duración limitada, la cual puede ser por periodos de entre uno y dos años, esto con el fin de hacer más democrática la actividad sindical. Aunque en la práctica, sobre todo tratándose de grandes organizaciones obreras, es común que los dirigentes duren en sus cargos mucho más del tiempo mencionado, llegando, inclusive, a durar el tiempo que les permite el propio estatuto o política interna que manejen.

La única obligación que señala la Ley respecto al tiempo de duración de la directiva, es la de que se incluya en los estatutos una cláusula que establezca el tiempo de duración de la misma.

El artículo 372 establece que: No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: a) Los trabajadores menores de 16 años; y b) Los extranjeros.

Finalmente habré de señalar que la directiva es el órgano encargado tanto de la administración del sindicato, como de ejecutar los acuerdos tomados en las asambleas.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

---

<sup>13</sup> CASTORENA, Op. Cit. Pág. 245

Para poder desempeñar las funciones que tiene encomendadas el sindicato, como toda asociación necesita de un patrimonio.

El Licenciado Castorena al referirse al tema señala: "...como su fin no es económico, la aportación no tiene por objeto constituir un capital, sino crear un ingreso periódico que permita sufragar sus gastos, cuando mucho constituir un fondo de resistencia para los casos de paro y huelga".<sup>14</sup>

El patrimonio del sindicato se compone principalmente por las cuotas aprobadas en la asamblea constitutiva, mismas que son aportadas por los sindicatos.

La fracción en comento señala obligatorio que los estatutos contengan: "las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato"; esto "porque el patrimonio no se integra exclusivamente con las cuotas de los comuneros, y en segundo lugar, pero con una particular importancia, porque la administración y disposición de los bienes que lo forman quedan sujetas a las reglas que establezca en los estatutos la asamblea constitutiva".<sup>15</sup>

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

Las cuotas sindicales son las cantidades fijadas previamente en los estatutos, y que periódicamente son descontadas al salario del trabajador y entregadas al sindicato al que pertenezca, conforme lo dispone el artículo 132: "Son obligaciones de los patrones: XII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110-VI".

El artículo 110 fracción VI faculta a las empresas a efectuar retenciones en los salarios de los trabajadores, por concepto de pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos. Dichas retenciones deberán ser acordes al salario del trabajador, a fin de evitar descuentos excesivos que puedan ser perjudiciales para su economía.

Cabe destacar que no solo las cuotas sindicales integran el patrimonio del sindicato, pues de conformidad con el artículo 374, los sindicatos tienen capacidad para "adquirir toda clase de bienes muebles y los inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su

---

<sup>14</sup> IBIDEM, Pág. 243

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 361

institución". Por lo tanto, aparte de las cuotas sindicales, pueden ingresar otros bienes al patrimonio del sindicato.

### XIII. Época de presentación de cuentas.

Esta disposición tiene por objeto el que los asociados conozcan el estado y destino de las cuotas sindicales, y para tal efecto en el artículo 373 se determina la obligación que tiene la directiva de los sindicatos de rendir a la asamblea, cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. De no hacer la convocatoria, podrá el 33% de los trabajadores llevar a cabo el procedimiento establecido en la fracción VIII del artículo 371, y convocar directamente a asamblea.

### XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

Esta fracción se analizará más adelante, por ser parte fundamental del desarrollo del presente trabajo.

### XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

En esta última fracción se contempla uno de los principios del sindicalismo, y tal es la autonomía sindical; entonces encontramos que no se trata de una enumeración limitativa, sino enunciativa de los puntos mínimos que deberán contener los estatutos.

## **2.3 EL REGISTRO SINDICAL.**

El registro del sindicato tiene como efecto principal el constituirse de un ente de hecho en un ente jurídico, con la representación de los intereses de los asociados ante cualquier autoridad.

Con relación al registro, el jurista Mario de la Cueva señala que "es el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo".<sup>16</sup>

Para el Licenciado Castorena "El registro, aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de

---

<sup>16</sup> IBIDEM, Pág. 337

las funciones que la ley les asigna. Es, pues, algo más que una formalidad con fines de publicidad”.<sup>17</sup>

De conformidad con lo anterior, tenemos que el sindicato se constituye desde el momento en que así es decidido en la asamblea constitutiva y no cuando éste es registrado, pues con el mismo lo que se otorga es la personalidad jurídica, la capacidad de obrar.

“El objeto del registro es producir efectos legales ante todas las autoridades; esto es, constituye prueba de la personalidad jurídica del sindicato, personalidad con la cual puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos, los propios de sus asociados y los que puedan corresponderle en sus relaciones de derecho privado”.<sup>18</sup>

Resulta necesario que para poder desempeñar correctamente sus funciones, el sindicato tenga el carácter de organismo registrado; es decir, de no estar registrado, no goza de las facultades para realizar sus cometidos esenciales, como pueden ser exigir la firma, la revisión o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; el emplazamiento a huelga por cualquiera de los tres motivos anteriores; el celebrar actos jurídicos, derivados de su naturaleza, como pudiera ser el representar debidamente a sus agremiados, etc.

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

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

---

<sup>17</sup> CASTORENA, Op. Cit. Págs. 247, 248

<sup>18</sup> HOMENAJE, Op. Cit. Págs. 96, 97

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

El uso y la costumbre adoptada por las Autoridades registradoras, es en el sentido de hacer un análisis exhaustivo de la documentación exhibida por los sindicatos, a efecto de otorgarles el registro. Dichas autoridades deberán analizar la documentación presentada, a fin de que la misma se ajuste a la contemplada en la Ley laboral y en los estatutos, con el propósito de que las disposiciones no sean contrarias a los mismos.

En cuanto a la competencia se refiere, el citado artículo 365 establece: “Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local...”

En materia federal le compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la función de registrar a los sindicatos y esto lo hace a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones, cuya atribución se encuentra en el artículo 24 del Reglamento Interior de la misma Secretaría.

Artículo 24. Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones: I. Llevar el registro de las asociaciones de trabajadores y patrones, que se ajusten a las leyes, en el ámbito de competencia federal.

Tratándose de competencia local, por ejemplo en el Distrito Federal, ésta función le corresponde a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a través de la Dirección General de Registro y Actualización Sindical, la cual se encuentra establecida en el artículo 57, del reglamento interior de dicha Junta, la cual señala:

Artículo 57. La Dirección General de Registro y Actualización Sindical estará a cargo de un titular, quien tendrá como responsabilidad, radicar y tramitar todo lo relativo al registro y modificaciones de las organizaciones sindicales.

La fracción I del artículo 58 del Reglamento citado faculta al Director General del Registro y Actualización Sindical, las siguientes obligaciones: I. Radicar y tramitar las solicitudes de registro de agrupaciones de trabajadores o de patrones, que se ajusten a lo

señalado en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, en el ámbito de competencia de la Junta.

El artículo 366 de la Ley laboral señala tres hipótesis a propósito de las cuales el registro podrá ser negado y éstas son: no proponerse las finalidades del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los asociados; el no constituirse con el número mínimo de veinte trabajadores que señala la ley, y finalmente el no exhibir la documentación indicada.

Cubiertos los anteriores requisitos, la autoridad ante la que se presentó la solicitud dispone de un término de sesenta días para dictar resolución, y de no hacerlo así, los solicitantes le requerirán a que lo haga, y si dentro de los tres días siguientes al requerimiento ésta no ha resuelto aún, el registro se tendrá hecho para todos los efectos legales, quedando la autoridad obligada, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia que acredite que el sindicato ha quedado registrado.

Con la constancia del registro, el sindicato estará facultado para celebrar los actos jurídicos que le sean propios, derivados de la naturaleza de la asociación.

La constancia del registro sindical y de la directiva, es suficiente para que le sea reconocida ante las autoridades del trabajo, la capacidad jurídica de representación procesal, para sí y para la de sus afiliados.

Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir 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.

El hecho de que se le otorgue el registro al sindicato brinda la posibilidad a sus integrantes de ser representados debidamente, pues de la fracción IV del artículo 692 se desprende que "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas: IV. Los representantes de



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

De lo anterior se desprende que la actuación legal de los sindicatos depende de la certificación que les otorgue la autoridad; pues sin la constancia respectiva, los representantes sindicales se encuentran imposibilitados para actuar jurídicamente, es decir, carecen de personalidad jurídica, y por lo tanto los miembros del sindicato carecen de representación.

Sin embargo, del artículo 693 se desprende que “Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada”.

## **2.4 FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN.**

En este apartado hemos de entrar al análisis de lo que es el funcionamiento (régimen jurídico interno) de los sindicatos. Su estructura y funcionamiento han de basarse necesariamente en sus estatutos; así como también en el principio democrático, y esto es con el objeto de garantizar el ejercicio de los derechos de los afiliados.

El sindicato goza de amplia libertad para organizarse como mejor le convenga, para elaborar las normas reguladoras de la estructura jurídica del mismo.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. (Artículo 359)

A) ÒRGANOS. Se encargan del funcionamiento del sindicato, son establecidos en las leyes y en los estatutos, y sus funciones están delimitadas por los mismos.

Por lo general dos son los órganos encargados de la dirección y funcionamiento del sindicato: la asamblea y la directiva. Ambas ya han

sido analizadas en un apartado anterior; sin embargo era conveniente mencionarlo, pues son parte fundamental de este tema.

B) REPRESENTACIÓN. La fracción IV del artículo 365 de la Ley previene que para el registro del sindicato debe enviarse a la autoridad registradora copia autorizada del acta en que se hubiese elegido la directiva, pues la falta de dicho registro trae como consecuencia la nula representación legal de los sindicatos; es decir, los representantes del sindicato no tienen capacidad para actuar legalmente.

“La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos”. (Artículo. 376). Es decir, suele llamarse secretario general a la figura principal de la directiva; aunque en los estatutos se puede adoptar una solución diferente.

Por lo que a la representación individual se refiere, la Ley otorga al sindicato, que es una persona moral, la facultad de representar a sus agremiados, pues el artículo 375 de la Ley dice: “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”.

Existe otra clase de representación que es la colectiva. Esa representación se manifiesta en la celebración de contratos colectivos o de reglamentos internos.

C) ACCION INTERNA. En la vida interna del sindicato pueden realizarse todos aquellos actos que contribuyan al normal desarrollo del gremio, sin embargo cabe destacar la administración del patrimonio sindical, la solución de conflictos existentes entre los trabajadores, la preparación de cuentas a rendir a la asamblea, etc.

Dentro de este marco interno, pueden los sindicatos delinear sus actividades socioculturales como son becas, cursos, conferencias, actividades teatrales, la formación de centros recreativos, vacacionales, etc.

D) ACCION EXTERNA. La actividad externa es considerada un reflejo de la acción interna, pues confiere al sindicato la esencia de un ente que lucha por una justicia social.

En primer lugar tenemos que su finalidad esencial es la lucha contra el capital, es decir, la empresa; y aquí tenemos el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, que van desde su celebración y revisión, siguiendo con el reglamento interior de trabajo. Otro aspecto lo encontramos en la exigencia y vigilancia del cumplimiento del derecho del trabajo en la empresa, es decir, el cumplimiento de las normas derivadas del derecho del trabajo.

Dentro de esta misma actividad existe otro grupo, el cual comprende la integración de organismos a través de los cuales operará el sindicato en la defensa y el mejoramiento de las condiciones de vida de sus agremiados; dichos organismos son nacionales e internacionales.

Algunos de dichos organismos son las Juntas de Conciliación y Arbitraje; las comisiones de los salarios mínimos; las comisiones para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, etc. En el ámbito internacional, sin duda alguna la institución más representativa es la Organización Internacional del Trabajo.

Finalmente tenemos que dentro del amplio sector de actividades jurídico-económicas, podrá el sindicato elaborar dictámenes y proyectos para mejorar las condiciones laborales y realizar el análisis de nuevas leyes, entre otros.

Lo anterior nos lleva a enunciar los principios del sindicalismo en México, derivados de las disposiciones legales que lo regulan.

1.- Autonomía Sindical. Tanto los patrones como los trabajadores tienen el derecho de organizarse de acuerdo a su propia conveniencia.

2.- Libertad Sindical. Todo trabajador es libre de pertenecer o no a una organización sindical, y todo patrón es libre de pertenecer o no a una organización sindical de carácter patronal.

3.- Pluralidad Sindical. El artículo 354 de la Ley laboral vigente nos da la libertad sindical al establecer que "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones"; y de ahí surge otro principio que es la pluralidad sindical, es decir, la Ley Federal del Trabajo admite la sindicación plural al otorgar la posibilidad de constituir diversos sindicatos dentro de una empresa, una industria, una profesión, etc.

4.- Democracia Sindical. Las organizaciones sindicales deben sujetarse a procedimientos democráticos para establecer sus estatutos y la representación de sus intereses.

## CAPITULO III

### III. LA INTERVENCION DEL SINDICATO EN LOS DIVERSOS PROCESOS COLECTIVOS.

#### 3.1 REGULACION COLECTIVA DEL TRABAJO.

La regulación colectiva del trabajo vienen a ser aquéllas convenciones a las cuales el Dr. De la Cueva define diciendo que son "los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio".<sup>1</sup>

La negociación tiene como finalidad, en primer lugar, la fijación de las condiciones de trabajo que habrán de regir en el futuro en una o varias empresas o en una rama determinada de la industria. Luego, al concluir el período de vigencia pactado, se pueden convenir las modificaciones necesarias, o bien la introducción de nuevas condiciones de trabajo.

Es pues, la principal función de la negociación colectiva, el superar los niveles contenidos en la legislación, así como mejorar las relaciones de trabajo, pues la Ley Federal del Trabajo establece un mínimo de garantías jurídicas y económicas para el trabajador; corresponde, pues, al sindicato, obtener un máximo de condiciones favorables.

En la convención colectiva (de trabajo) se contienen normas de carácter general, es decir, todas aquellas normas que se dicten afectan a todos los trabajadores que formen parte de la misma, sean o no sindicalizados, aún a los de confianza cuando no se excluyan expresamente de su aplicación.

El maestro Mario de la Cueva considera que en una empresa en donde hay sindicato, las relaciones directas entre el trabajador y el patrón son nulas, y esto es debido a que "el sindicato... contrata el trabajo con el empresario y lo presta por conducto de sus agremiados, de tal suerte,... que entre los trabajadores y el empresario no se forma ningún vínculo jurídico".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1999, Pág. 377

<sup>2</sup> IBIDEM, Pág. 427

Ahora bien, la única relación directa que se da entre el patrón y el trabajador es cuando aquél "paga el salario, sin que pueda hacerlo por mediación del sindicato, cubre los aguinaldos y primas de antigüedad, paga las indemnizaciones y las cuotas del seguro social, determina la forma de realizar el trabajo y da por terminada o rescindida la relación, en la inteligencia de que solamente el trabajador puede reclamar el despido".<sup>3</sup>

Las partes que intervienen en las relaciones colectivas son básicamente el sindicato, que es el representante de los intereses de los trabajadores y el patrón o asociación patronal; ambos persiguen un fin único, que es la creación de normas aplicables a los contratos individuales de trabajo.

Los caracteres distintivos de éstas convenciones están directamente relacionados con los elementos que condicionan su naturaleza, su existencia y extensión.

### **3.2 DERECHOS COLECTIVOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.**

#### **A) CONTRATACIÓN COLECTIVA.**

Es en virtud del artículo 354 que los trabajadores gozan de plena libertad para celebrar un acuerdo, que es el coaligarse, y una vez formado el organismo sindical permanente, tienen el derecho de la negociación y contratación colectivas.

"Nuestra Ley laboral norma las relaciones entre los factores de la producción y cuando los beneficios que ésta concede son insuficientes para garantizar al trabajador la seguridad económica, surge la contratación colectiva emanada de la voluntad de las partes como medio de conciliación que la normaliza y encausa".<sup>4</sup>

La contratación colectiva la vamos a dividir en dos grados: primero tenemos al contrato colectivo de trabajo y después se encuentra el contrato-ley.

El contrato colectivo es un instrumento fundamental para establecer el equilibrio entre los factores de la producción. (Cuanto más gana el patrón, más deben ganar los trabajadores). La finalidad de este contrato es la de fijar condiciones superiores a las mínimas. Estas

---

<sup>3</sup> IBIDEM, Pág. 429

<sup>4</sup> CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas, México 1981, Pág. 661

condiciones pueden ser modificadas, y éste es un derecho tanto de los trabajadores como de los patrones.

Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos. (Artículo 386)

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. (Artículo 16)

Entonces tenemos que una empresa puede tener uno o varios establecimientos; y en este caso, en una puede haber contrato colectivo y en otra no; de igual forma puede haber un contrato colectivo que rijan a todos los establecimientos. Es decir, tenemos contratos colectivos de empresa y de establecimiento.

En el contrato colectivo no es el número de trabajadores lo que determina su existencia, ya que las partes que intervienen en su celebración son un sindicato con personalidad jurídica que agrupa a los trabajadores y un patrón o grupo de patrones.

También en el contrato colectivo se da una doble relación jurídica: primero tenemos la individual, la cual existe entre el patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados, y por el otro lado la relación colectiva, la cual se da entre la empresa y el sindicato.

Es obligatorio para el patrón cuando así lo determina el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores la celebración del contrato colectivo. A la negativa del patrón de firmar el contrato, pueden los trabajadores ejercitar el derecho de huelga. (Artículo 387)

"...el contrato colectivo se celebra como resultado de un acuerdo de voluntad entre las partes, pero si el patrón no accede a celebrarlo, la mayoría de trabajadores pueden ejercitar su derecho a la huelga para obtener otras condiciones de trabajo y pueden también someter el conflicto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales, mediante el laudo arbitral, deciden sobre la procedencia de las peticiones de los trabajadores. En este caso la voluntad de patrones y trabajadores pasa a un segundo plano para dar entrada a un procedimiento en el cual la

resolución al conflicto queda reservada a una autoridad de trabajo integrada en forma tripartita por representantes de los patrones, trabajadores y del Estado”.<sup>5</sup>

En cuanto a la titularidad del contrato colectivo de trabajo el artículo 388 nos da las siguientes reglas: cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, por ser diversas las profesiones o especialidades, con el conjunto de los sindicatos, en caso de no llegar a un acuerdo sobre la titularidad, cada sindicato celebrará por separado un contrato colectivo para su profesión.

Debemos recordar que el único titular del contrato colectivo es el sindicato, pues los trabajadores libres no pueden celebrarlo por faltar el sujeto colectivo con personalidad, según se desprende del citado artículo 386.

La pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo se da cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que el sindicato titular ya no cuenta con la misma mayoría de trabajadores sindicalizados.

Las formalidades del contrato colectivo son que debe celebrarse por escrito, pues de no ser así será considerado nulo; asimismo deberá hacerse por triplicado, conservando una copia del mismo cada una de las partes, depositándose el original en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, y una vez presentado, ésta lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El mismo artículo 390 establece que el contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que se hubiese convenido una fecha distinta.

El contrato colectivo deberá contener: El nombre y domicilio de la empresa o empresas y el del sindicato o sindicatos que lo hubiesen celebrado; las empresas y establecimientos que abarque; la duración o, en su caso, la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; como cuestión obligatoria deberá establecerse el monto de los salarios, pues la Ley sanciona con nulidad el contrato colectivo que no los contenga; la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, en caso de no contenerse estos, dice la Ley que se estará a lo que la misma establezca; cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de las dependencias que la empresa abarque o de ésta, así como la capacitación o adiestramiento inicial que

---

<sup>5</sup> RUIZ DE CHÁVEZ, ARTURO Y GONZÁLEZ PRIETO, ALEJANDRO, El Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores. México 1979, Págs. 49, 50

deba impartirse a trabajadores que vayan a ingresar a laborar en la empresa; las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse y, finalmente dice la fracción X del art. 391 las demás estipulaciones que convengan las partes, como podría ser la preferencia a favor de los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo sean, art. 154; los descuentos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro y cuotas sindicales, art. 132-XXII; la relativa a proporcionar local para que sesione el sindicato en los centros rurales de trabajo, art. 132-XXI, entre otras.

El jurista Mario de la Cueva<sup>6</sup> clasifica el contrato colectivo por su contenido en cuatro partes, como sigue:

1. Elemento normativo. "El derecho objetivo para la prestación de los servicios". (Son aquéllas que indican la forma en que debe desarrollarse el trabajo, como puede ser el monto de salarios, vacaciones, jornada de trabajo, etc.)
2. Elemento obligacional. Es "la suma de obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella". (A través de éste, se hace obligatorio el cumplimiento del elemento normativo, es decir, aseguran la efectividad del contrato).
3. Elemento ocasional. "...corresponde a cláusulas... que sirvan para resolver cuestiones que surgieron, con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo". (Comprende derechos y obligaciones a cargo de las partes, asimismo desaparecen una vez cumplidas).
4. Envoltura protectora. "Es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiaron a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes".

En el contrato colectivo no podrán establecerse condiciones inferiores que las contenidas en los contratos vigentes en las empresas.

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Págs. 440 y siguientes.



El contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores que pertenezcan a la empresa contratante, aún sin ser parte del sindicato que lo celebró, con la sola limitación de que, también se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo que se hubiera convenido otra cosa.

La Ley establece que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisable total o parcialmente a petición de los patrones o del sindicato titular. En caso de haber sido celebrado por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de ellos puede solicitar la revisión; tratándose de varios sindicatos de trabajadores, ésta se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos y tratándose de varios patrones, es requisito que éstos tengan a su servicio ese 51%.

Quien tenga que solicitar la revisión del contrato colectivo deberá hacerlo sesenta días antes del vencimiento del contrato por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y también en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de los términos anteriormente citados, deberá estarse a lo establecido en el contrato, y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Tratándose de los salarios en efectivo por cuota diaria, los contratos colectivos serán revisables cada año. Deberá hacerse la solicitud de revisión, por lo menos treinta días antes al cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del mismo.

En caso de no solicitarse la revisión por ninguna de las partes o de no ejercitarse el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. Generalmente en la práctica esto no suele ocurrir, pues sería absurdo creer que los salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años.

Estas disposiciones de la Ley para solicitar la revisión tienen por objeto equilibrar las fuerzas productivas de ambas partes.

Del artículo 401 de la Ley se desprende que el contrato colectivo puede terminar: Por mutuo consentimiento; esto es, de común acuerdo las partes pueden darlo por terminado como resultado de un pacto. Por terminación de la obra; esta causa de terminación que hace imposible su continuación, es independiente de la voluntad tanto del sindicato como del patrón. Finalmente puede terminar por el cierre de la empresa

o establecimiento, en este último caso, siempre y cuando el contrato colectivo se aplique exclusivamente en ese establecimiento.

La otra figura jurídica de que hemos de ocuparnos en este apartado corresponde al Contrato-ley.

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. (Artículo 404)

Para el Licenciado Carlos Nuñez es "resultado del acto por el cual, dos o más asociaciones sindicales o dos grupos integrantes de factores de la producción representando a la mayoría de los trabajadores de una rama industrial forman, mediante acuerdo, un reglamento obligatorio de relaciones de trabajo, con un clausulado que obligue a todos los miembros de la categoría representada y al resto de los trabajadores y patrones de tal rama industrial".<sup>7</sup>

La finalidad de estos contratos es determinar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie, uniformando con esto las condiciones de trabajo de una rama de la industria, en una región o en el ámbito nacional.

En la legislación laboral vigente se contemplan dos clases de contrato-ley, que son contratos-ley federales y locales. Por lo que respecta a los federales, estos tienen lugar cuando se establece un contrato-ley en dos o más entidades federativas o en todo el territorio nacional. Los locales son aquellos que únicamente rigen en todo o parte de una entidad federativa.

La creación del contrato-ley se rige por las disposiciones legales siguientes: en primer lugar tenemos que pueden solicitar la celebración del mismo los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama determinada de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. (Artículo 406)

---

<sup>7</sup> CAVAZOS FLORES, Op. Cit. Pág. 670

Deberá presentarse una solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, ahora Jefe de Gobierno del Distrito Federal, tratándose de industrias de jurisdicción local.

A solicitud de la mayoría mencionada, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, ahora Jefe de Gobierno del Distrito Federal, según se trate de contratos-ley federales o locales, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. (Artículo 409)

En la convocatoria, publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa o por los medios que se juzguen adecuados, deberá señalarse el lugar en que ha de celebrarse la convención y el día y la hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión deberá publicarse en un plazo máximo de treinta días.

El contenido del contrato-ley deberá ser aprobado por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial y por un número de empresarios que tengan a su servicio esa misma mayoría.

Aprobado el convenio por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 antes mencionado, y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio esa misma mayoría, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional. (Artículo 414)

La Ley nos da un segundo procedimiento a seguir para la celebración del contrato-ley. En el artículo 415 se establece que cuando haya contratos colectivos con un mismo contenido y rijan en empresas que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrán los trabajadores o los patrones solicitar a la autoridad del trabajo que sea elevado a la categoría de contrato-ley.

Para tal efecto, deberá presentarse una solicitud por los sindicatos de trabajadores o por los patrones, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal. Tratándose de industrias de jurisdicción local se presentará ante el Gobernador del Estado, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, ahora Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones deberán comprobar que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406. La solicitud presentada deberá acompañarse con copia del contrato, así como señalar la autoridad ante la que esté depositado.

La autoridad que reciba la solicitud, una vez que haya comprobado el requisito de mayoría, debe ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, fijándose un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones. De no formularse ninguna, la autoridad ante la que se presentó la solicitud declarará la obligatoriedad del contrato-ley.

De formularse oposición, los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar las observaciones y pruebas que juzguen convenientes. Transcurrido el término concedido, previo el estudio que del expediente haga la autoridad, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

El Contrato-ley debe contener: Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones que concurrieron a la convención; la Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; su duración, la cual no podrá exceder de dos años, y además condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo como son: la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de Comisiones que hayan de integrarse.

Las cláusulas contenidas en el contrato-ley se aplicarán, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos casos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Por lo que respecta a la administración, ésta corresponderá al sindicato que represente dentro de la empresa el mayor número de

trabajadores, y que la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

A diferencia del contrato colectivo, que se refiere a la titularidad del contrato, aquí se habla de administración; sosteniéndose que “el término “administración”, significa, la facultad de vigilar y exigir el cumplimiento del contrato en cada empresa”.<sup>8</sup>

Del artículo 419 de la Ley se desprende que tienen derecho a solicitar la revisión del contrato-ley los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. Dicha solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, ahora Jefe de Gobierno del Distrito Federal, según corresponda, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos. La autoridad que reciba la solicitud deberá verificar el requisito de mayoría, y si lo hay, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, misma que será presidida por la autoridad ante la que se presentó la solicitud, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente, según lo dispone el artículo 411. Si las partes llegan a un convenio, la autoridad ante la que se presentó la solicitud, ordenará que se publique en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, surtiendo efectos las reformas a partir del día de su publicación.

De no llegar a un arreglo y no ejercitarse el derecho de huelga; o de no solicitarse dicha revisión, el contrato-ley se prorrogará por el mismo periodo fijado para su duración.

Por lo que respecta a la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria, los contratos-ley serán revisables cada año; dicha solicitud deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Finalmente en el artículo 421 se señalan las causas de terminación del contrato-ley: Por mutuo consentimiento de las partes que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados,

---

<sup>8</sup> IBIDEM, Pág. 661

por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional; y si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

## **B) PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.**

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es otro derecho colectivo.

“...los trabajadores deben recibir una participación en las utilidades que además de asegurar el cumplimiento de la justicia social, incrementa su interés en la empresa, trae consigo el aumento de su capacidad de consumo e impide la acumulación anárquica de la riqueza. En la Declaración constitucional, apartado A del artículo 123, fracción IX, se establece la participación en las utilidades como un elemento aprovechable dentro del sistema general de la remuneración del trabajo asalariado, que tiene como metas asegurar el desenvolvimiento industrial y reducir a límites normales el desequilibrio entre producción y consumo. La participación ha de ser fundamentalmente un instrumento regulador del equilibrio económico-social”.<sup>9</sup>

“Las normas que integran la institución tienen, en principio, el carácter de un derecho colectivo, esto es, el derecho a participar en los beneficios es un derecho cuyo titular es la comunidad de trabajadores que han aportado sus esfuerzos durante un periodo determinado, a resultas del cual se producen los beneficios repartibles”; por otra parte, al tener el carácter de derecho colectivo, “...el sindicato obrero o la representación de los trabajadores, puede hacer las gestiones necesarias para obligar al patrón a poner a disposición de los mismos la cantidad global correspondiente, y para ello la ley estableció como causa motivadora de huelga, en el artículo 450, fracción V, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades”.<sup>10</sup>

Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional

<sup>9</sup> ÁLVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE. Principios generales y Derecho individual del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1974, Pág. 44

<sup>10</sup> GONZÁLEZ BLANCO, SALOMÓN. Panorama del Derecho del Trabajo en México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1984, Págs. 192, 193

para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículo 117)

Esta participación es fijada sobre la renta gravable del patrón, y actualmente es del 10%. Dicha participación es repartida de la siguiente manera: 5% sobre el salario y el otro 5% sobre los días laborables.

Es una obligación de los patrones el poner a disposición de sus trabajadores la suma correspondiente al 10% de acuerdo a su declaración fiscal del año inmediato anterior.

La Comisión de referencia se integra en forma tripartita, es decir, está compuesta por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Dicha Comisión no tiene el carácter de permanente, pues el artículo 587 de la Ley dispone que "Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá: I. Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones..."

La Comisión tiene por objeto estudiar, dictaminar y resolver cuál es el porcentaje que le corresponde recibir a los trabajadores en el reparto de utilidades; así como también estudiar el desarrollo de la economía de la Nación, la necesidad de reinversión de capitales, así como una ganancia razonable para el patrón, y de esta manera estimar qué porcentaje debe corresponder a los trabajadores. Una vez que ha cumplido con su cometido se disuelve.

### **C) EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.**

Nuestro derecho laboral responde a la idea de la justicia social, teniendo entre sus finalidades regular las relaciones entre capital y trabajo, procurando que dichas finalidades se realicen en un clima de armonía y equidad. Cuando esas relaciones se rompen y no existe un equilibrio entre los factores de la producción, concede el derecho de huelga a los trabajadores para que se restablezca ese equilibrio, esto de no aceptar a colaborar los patrones.

La base jurídica de la huelga está plasmada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se establece:

Artículo 123...

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

La legislación laboral vigente señala que “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Algunas definiciones de lo que debe entenderse por huelga han sido elaboradas por la doctrina, entre otras, encontramos las siguientes:

El jurista Mario de la Cueva dice que “La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.<sup>11</sup>

El Licenciado Castorena dice que “...es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de los trabajadores”.<sup>12</sup>

De lo anterior, podemos concluir diciendo que tanto la Ley como la doctrina confluyen sobre varios aspectos que son comunes a las

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 588

<sup>12</sup> CASTORENA, Op. Cit. Pág. 301



diversas definiciones, es decir, básicamente es la paralización de las labores.

No siendo la huelga un derecho originario de cada trabajador, únicamente puede ejercitarse en forma colectiva, y esto se debe a que la Ley concedió el derecho de huelga a las mayorías obreras, pues del artículo 451 de la Ley se desprende: "Para suspender los trabajos se requiere: II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 (ahora 920), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

Para el jurista Russomano "La huelga, por definición, es caso colectivo, de modo que el sujeto activo de la huelga nunca es el individuo, aisladamente considerado, sino la colectividad laboral".<sup>13</sup>

Establece el Licenciado Castorena que "La huelga puede ser concebida como un hecho; se realiza la suspensión del trabajo por los trabajadores cuando quieren y por el motivo que quieren en uso de la libertad de trabajo; puede igualmente ser concebida como un derecho, su ejercicio queda sujeto al cumplimiento de los requisitos que la Ley consigna. En nuestra legislación, es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa".<sup>14</sup>

La Ley establece que la huelga debe ser llevada a cabo por un grupo de trabajadores. Del artículo 355 de la misma se desprende que "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes". A diferencia del sindicato, que es una asociación permanente, la coalición es un acuerdo de voluntades temporal que se disolverá una vez logrado el propósito para el cual fue creado o ante la imposibilidad de lograrlo.

Respecto de la titularidad del ejercicio del derecho de huelga, la doctrina ha sostenido que ese derecho le corresponde a la coalición, no al sindicato.

---

<sup>13</sup> CAVAZOS FLORES, Op. Cit. Pág. 720

<sup>14</sup> CASTORENA, Op. Cit. Págs. 299, 300

Sin embargo, partiendo de que el titular de los contratos colectivos necesariamente tiene que ser un sindicato, tenemos que la simple coalición, sin haberse constituido en sindicato en los términos señalados en la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia una limitación respecto de los objetivos que la misma señala; es decir, la coalición sólo puede emplazar a huelga en los casos previstos por las fracciones I, V y VI, del artículo 450; y en los demás casos necesariamente tiene que ser un sindicato quien emplace a huelga.

Nuestra legislación positiva regula la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos; los cuales se enumeran en el artículo 450.

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

A este respecto el Licenciado Castorena dice: "El derecho de huelga, en nuestro derecho positivo, se genera en un desequilibrio entre los factores de la producción, se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido jamás. Se trata de un derecho que nace si se reúnen dos condiciones: 1. La existencia de un conflicto colectivo, el desequilibrio. 2. Y que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto el factor trabajo de la empresa".<sup>15</sup>

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con el Capítulo III del Título Séptimo.

El ejercicio del derecho de huelga impone a los patrones la obligación de celebrar contratos colectivos de trabajo, en los cuales se contengan mejores condiciones de trabajo que las establecidas en la propia Ley.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

El artículo 404 de la legislación laboral regula al contrato-ley, por lo tanto, la simple solicitud del sindicato o coalición de sindicatos para la celebración y revisión del mismo, es motivo legal de huelga.

---

<sup>15</sup> IBIDEM, Pág. 305

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

A este respecto se puede aducir que únicamente si la falta de cumplimiento de un contrato afecta los intereses comunes de los trabajadores.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Evidentemente el incumplimiento del patrón de hacer partícipes a los trabajadores del reparto de utilidades de la empresa, trae consecuencias negativas a los intereses comunes de los trabajadores, provocando una desarmonía y rompiendo el equilibrio económico de los factores de la producción.

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

Las huelgas de solidaridad son las que apoyan las huelgas de otros trabajadores que creen lesionados sus derechos; tienen por objeto respaldar a aquellos trabajadores que realizan su labor en otra u otras empresas.

La huelga por solidaridad, para poder ser considerada válida, necesariamente tiene que apoyarse en una huelga que sea legalmente existente.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales de los contratos colectivos y de los contratos-ley.

Conforme a lo anterior, tenemos que siendo en la práctica dicha titularidad muy precaria para la coalición, considero importante señalar lo sostenido por el Doctor de la Cueva al establecer que: "... los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de la mayoría obrera".<sup>16</sup>

Las formalidades a que debe sujetarse el procedimiento de huelga son: Que tenga por objeto alguna de las causas enumeradas en el artículo 450. Que se haga por escrito (se le debe hacer llegar al patrón

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 613

la notificación a través de la autoridad de trabajo). Debe señalarse cuál es el objeto y qué es lo que se pide.

El ejercicio del derecho de huelga abarca dos etapas, y éstas son:

A) De pre-huelga: Que va desde el momento de la notificación al patrón, hasta el día en que se suspenden los trabajos. La finalidad de este periodo es la de conciliar a las partes, y para ello es necesario una audiencia de avenimiento.

B) La huelga misma. Va desde el momento en que se suspenden los trabajos hasta que se levanta la huelga.

Los efectos del ejercicio del derecho de huelga, desde el momento en que se suspenden los trabajos son cuatro:

1. Quedan suspendidas las relaciones de trabajo con los huelguistas.
2. Se suspende toda tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
3. Corre el término para que el patrón o cualquier persona interesada promueva la declaratoria de inexistencia de huelga (esta declaratoria es de 72 horas).
4. Las instalaciones quedan al cuidado de los trabajadores.

Finalmente el artículo 469 nos da las causas por las cuales podrá terminar la huelga, y éstas son: Por convenio de las partes; por allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, siempre y cuando cubra los salarios caídos durante el tiempo de cesación de labores; si las partes están de acuerdo en sujetarse a un laudo arbitral; y en caso de que los trabajadores decidan someter el conflicto que originó la huelga al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **3.3 EL SINDICATO EN LA SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

“La estabilidad en el empleo, institución garantizada constitucionalmente, es el eje alrededor del cual se organiza la vida de las relaciones de trabajo. Debe señalarse que en la Ley de 1931 fueron creadas las estructuras jurídicas necesarias para cubrir, en todos sus

aspectos, la vigencia efectiva de la estabilidad en el empleo y que hacia este principio quedaron orientadas las normas legales sobre duración, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo. Correspondió a la Ley de 1970 afinar los sistemas, una vez liquidada por virtud de la reforma de 1962, la vieja oposición patronal a la idea de la estabilidad".<sup>17</sup>

El artículo 35 establece que la duración de las relaciones de trabajo puede ser para obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado (regla general); la falta de estipulación expresa presupone que la relación es por tiempo indeterminado.

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, dicha relación se prorrogará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. (Artículo 39)

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, está sujeta a circunstancias propias de la empresa o del establecimiento.

"Es una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo, suspendiendo únicamente sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia objetiva, independiente de la voluntad del empresario, que impide la continuidad de las actividades de la empresa o del establecimiento".<sup>18</sup>

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; II. La falta de materia prima no imputable al patrón; III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón. VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables.

---

<sup>17</sup> ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Op. Cit., Pág. 33

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 556

La suspensión puede abarcar a toda la empresa o solo a uno o varios de sus establecimientos, es decir puede ser total o parcial; asimismo se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores para que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Dicha suspensión deberá sujetarse a los procedimientos siguientes: a) Tratándose de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, iniciándose el procedimiento especial consignado en el artículo 782 y siguientes. b) En el caso de las fracciones III a V, previamente a la suspensión, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sujetarse a las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. c) Finalmente tratándose de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sujetarse al procedimiento especial del citado artículo 782 y siguientes.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario. (Artículo 430)

Este artículo tiene dos vertientes, pues de acuerdo con el Doctor de la Cueva, por una parte está la indemnización ordinaria, la cual se da en el caso de que la suspensión esté apoyada en alguna de las causales que señala el ya citado artículo 427; asimismo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, al autorizar la misma, fijará el monto de la indemnización, el cual, de acuerdo a las circunstancias del caso, será de uno a treinta días de salario.

Esta indemnización fijada por la Ley constituye un mínimo, "... susceptibles de mejorarse en las convenciones colectivas mediante la acción sindical".<sup>19</sup>

En caso de que la empresa suspenda las labores sin que exista causa legal para ello, los trabajadores pueden exigir el pago de los salarios o, rescindir la relación de trabajo. Pueden también emplazar a huelga y negarse a reanudar el trabajo.

---

<sup>19</sup> IBIDEM, Pág. 560

La Ley no señala un término de duración de la suspensión de las labores, por obvias razones, pero "El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50. (Artículo 431)

Finalmente existe la obligación por parte del patrón de anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos, debiendo dar aviso al sindicato, y llamando por los medios adecuados a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que laboraban en la empresa cuando la suspensión fue decretada, estando obligado a reponerlos en sus puestos siempre y cuando se presenten dentro del plazo señalado por el mismo patrón, el cual no podrá ser menor de treinta días.

De incumplir el patrón las obligaciones antes señaladas, podrán los trabajadores ejercitar, a su elección, la reinstalación o la rescisión de las relaciones de trabajo, así como el pago de los salarios caídos.

Las relaciones de trabajo en una empresa se terminan en forma colectiva, ya sea total o parcialmente, cuando la situación de la empresa da como consecuencia el cierre de la misma. (Artículo 433)

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. (Artículo 434)

En los casos antes señalados, se observarán las normas siguientes:

Tratándose de las fracciones I y V, deberá darse aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y aplicarse el procedimiento especial. En el caso de la fracción III, previamente a la terminación, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y seguirse el procedimiento especial. Finalmente en el caso de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. (Artículo 435)

En todos los casos del artículo 434, con excepción de la fracción IV, deberá pagarse a los trabajadores una indemnización de tres meses de salario más prima de antigüedad; haya o no contrato colectivo, haya o no contrato-ley. (Artículo 436)

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. (Artículo 437)



## CAPITULO IV

### IV. EXTINCIÓN.

Una vez que ha sido expuesto, en términos generales los antecedentes, las características, la clasificación, el registro, etc., de los sindicatos, es menester entrar de lleno al estudio de la disolución, liquidación y finalmente la cancelación de los mismos.

El objeto del presente trabajo, es en el sentido de señalar la falta de regulación que en materia sindical tiene la disolución, liquidación y finalmente la cancelación de registro de los sindicatos. Lagunas éstas en la Ley, que necesariamente hacen poco probable que los organismos sindicales acudan ante las autoridades a ventilar juicios de ésta naturaleza. Aquí es conveniente señalar que se entiende por extinción como "la desaparición de los efectos de una relación jurídica o de un derecho".<sup>1</sup> La Ley Federal del Trabajo establece el carácter jurídico que tienen los sindicatos, pues el artículo 374 textualmente establece:

ARTICULO 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir 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.

En consecuencia, creemos conveniente señalar las causas y los procedimientos de disolución y liquidación de las sociedades mercantiles y la civil, pues al ser considerado el sindicato una persona moral, al igual que las sociedades en mención, creemos que éste debe tener un régimen parecido a dichas sociedades.

El artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal dice que son personas morales: III. Las sociedades civiles o mercantiles; IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.

---

<sup>1</sup> DE PINA Y DE PINA VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Vigésimosexta Edición. Editorial Porrúa. México 2000.

Finalmente se hará el estudio del procedimiento que debe seguirse para la cancelación del registro sindical, juicio éste que en la práctica poco se lleva a cabo; porque aún cuando el artículo 370 de la Ley de la materia señala que “Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa”, en la realidad no existe disposición alguna que las regule.

#### **4.1 DISOLUCION.**

DISOLUCIÓN. Acción y efecto de disolver o disolverse. // Destrucción de un vínculo. // Término de una relación contractual. // Resolución, extinción, conclusión.<sup>2</sup>

CONCEPTO. DISOLUCIÓN DE SOCIEDADES. El término “disolución” significa la acción y efecto de disolver o disolverse, p.e., anular, romper. Pero jurídicamente y aunadas las palabras “de sociedad”, es un estado o situación de la persona moral que pierde su capacidad legal para el cumplimiento del fin para el que se creó y sólo subsiste, con miras a la resolución de los vínculos establecidos por la sociedad con terceros, por aquella con los socios y por éstos entre sí.<sup>3</sup>

El artículo 229 de la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM), enumera las causas de disolución comunes a todas las sociedades mercantiles, y éstas son: I. Por expiración del término fijado en el contrato social. II. Por imposibilidad de seguir realizando el objeto principal de la sociedad o por quedar éste consumado. III. Por acuerdo de los socios tomado de conformidad con el contrato social y con la Ley. IV. Porque el número de accionistas llegue a ser inferior al mínimo que esta Ley establece, o porque las partes de interés se reúnan en una sola persona. V. Por la pérdida de las dos terceras partes del capital social.

Tratándose de la fracción I, la disolución se realizará por el solo transcurso del término establecido para su duración. En los demás casos, comprobada por la sociedad la existencia de las causas de la disolución, deberá inscribirse en el Registro Público de Comercio. De no hacerse dicha inscripción a pesar de existir la causa de la disolución, podrá cualquier interesado ocurrir ante la autoridad judicial en la vía sumaria, a fin de que ordene el registro de la disolución. Finalmente si ha sido inscrita la disolución de una sociedad, sin que exista causa para ello, cualquier interesado podrá ocurrir ante la autoridad judicial dentro

<sup>2</sup> IBIDEM, Pág. 251

<sup>3</sup> QUINTANA ADRIANO, ELVIA AURELIA. Diccionario de Derecho Mercantil. Universidad Nacional Autónoma de México, 2000.

del término de treinta días, contados a partir de la fecha de la inscripción, y en vía sumaria, demandar la cancelación de la inscripción.

La sociedad civil podrá disolverse en términos del artículo 2720 del Código Civil, que prescribe: La sociedad se disuelve: I. Por consentimiento unánime de los socios. II. Por haberse cumplido el término prefijado en el contrato de sociedad. III. Por la realización completa del fin social, o por haberse vuelto imposible la consecución del objeto de la sociedad. IV. Por la muerte o incapacidad de uno de los socios que tenga responsabilidad ilimitada por los compromisos sociales, salvo que en la escritura constitutiva se haya pactado que la sociedad continúe con los sobrevivientes o con los herederos de aquél. V. Por la muerte del socio industrial, siempre que su industria haya dado nacimiento a la sociedad. VI. Por la renuncia de uno de los socios, cuando se trate de sociedades de duración indeterminada y los otros socios no deseen continuar asociados, siempre que esa renuncia no sea maliciosa ni extemporánea. VII. Por resolución judicial. Para que la disolución de la sociedad surta efecto contra tercero, es necesario que se haga constar en el Registro de Sociedades.

Si concluido el término por el cual fue constituida la sociedad, ésta continúa funcionando, se entenderá prorrogada su duración por tiempo indeterminado, sin necesidad de nueva escritura social, y su existencia puede demostrarse por todos los medios de prueba. (Artículo 2721 C.C.)

La disolución de la sociedad no modifica los compromisos contraídos con terceros; y tiene como efecto la disolución inmediata de la sociedad.

De lo anterior, podemos decir que no existen mayores diferencias entre las causas de la disolución contempladas en el Código Civil y las enumeradas en la Ley General de Sociedades Mercantiles.

En cuanto a la disolución de los sindicatos se refiere, el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo señala los motivos por los cuales puede disolverse.

Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Del presente artículo se deducen dos causas motivadoras de disolución de un sindicato. La primera podemos decir que es voluntaria, mientras que la segunda será necesaria.

La disolución de los sindicatos corresponde, no solamente por disposición voluntaria ni por transcurrir el término fijado en los estatutos, sino también al perder los requisitos mínimos que fija la Ley para su existencia, pues sería inútil pretender que a la pérdida de tales requisitos éstos continuaran existiendo al margen de la Ley.

Dicha disolución no implica la desaparición inmediata del sindicato, pues una vez disuelto, deberá comunicarse esta decisión a la autoridad ante la que se hizo el registro, previa comprobación de las causales realizadas por la autoridad jurisdiccional competente; y esto se debe a que la simple disolución del sindicato no extingue la personalidad jurídica del mismo, es decir, sigue teniendo personalidad jurídica ante las autoridades.

Dentro de los efectos de la disolución de los sindicatos, podemos señalar que:

- a) El sindicato deja de representar el ente de derecho; y
- b) En cuanto al patrimonio se refiere, éste queda sujeto a su liquidación, misma que está señalada en los estatutos, pudiendo ser cualquiera, pues la Ley nada dice al respecto, y ese es un derecho que le corresponde decidir sólo a los miembros.

También señalaremos que el artículo 403 de la Ley establece que “en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”; subsistiendo únicamente en lo individual.

Como se desprende de lo anterior, podemos advertir que en cuanto a la disolución del sindicato se refiere, no existe mayor obstáculo para llevarla a cabo, siempre que concurren los dos supuestos que menciona el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, señalando únicamente la prohibición del artículo 370, el cual apunta que “los sindicatos no están sujetos a disolución... por vía administrativa”.

## 4.2 LIQUIDACIÓN.

El tema de la liquidación, en el ámbito que nos ocupa, que es el Derecho del Trabajo, en específico en cuanto a la cancelación del registro de los sindicatos, es muy escueto, pues la Ley laboral no nos da las reglas específicas para que ésta pueda llevarse a cabo. En consecuencia, creemos conveniente hacer un análisis de la liquidación en las sociedades mercantiles y la civil, pues como ya se dijo, tanto estas sociedades como los sindicatos, son considerados dentro de las personas morales, en consecuencia se pretende hacer un breve estudio comparativo de ambos.

“Se presenta la liquidación de sociedades con la calidad de procedimiento que debe observarse generalmente cuando una sociedad se disuelve; tiene como finalidad concluir las operaciones sociales pendientes en el momento de la disolución, realizar el activo social, pagar el pasivo de la sociedad y distribuir el remanente, si lo hubiere, entre los socios, en la proporción que les corresponda, con lo que deberá tomarse en cuenta el estatuto social y, en su defecto, lo dispuesto en la normación jurídica”.<sup>4</sup>

Como características de la liquidación podemos señalar:

- a) En primer lugar, tenemos que la liquidación es consecuencia necesaria e inmediata de la disolución de toda sociedad.
- b) Se extingue el pasivo, a través de las deudas sociales.
- c) Finalmente con la liquidación concluye la vida jurídica de la sociedad, es decir, se extingue la persona moral.

El artículo 240 de la Ley General de Sociedades Mercantiles nos da las reglas aplicables a la liquidación, al señalar que ésta se practicará con arreglo a las estipulaciones relativas del contrato social o la resolución que tomen los socios al acordarse o reconocerse la disolución. A falta de dichas estipulaciones, se aplicarán las disposiciones del Capítulo XI de la Ley de la materia.

“En esta etapa, la única cortapisa a la voluntad de las partes son las disposiciones de carácter imperativo que tienden a proteger los derechos de terceros; quienes deben ser pagados oportunamente y cuya garantía es el capital social”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> IBIDEM

<sup>5</sup> IBIDEM Pág. 303

El artículo 236 de la LGSM señala que a falta de disposición del contrato social, los socios, de común acuerdo, harán el nombramiento de los liquidadores; dicha designación deberá hacerse en el mismo acto en que se acuerde o reconozca la disolución; excepto en los casos de que la sociedad se disuelva por la expiración de plazo o en virtud de sentencia ejecutoriada, en cuyo caso la designación se hará inmediatamente que concluya el plazo o se dicte la sentencia. De no hacerse el nombramiento de liquidadores en los términos antes mencionados, lo hará la autoridad judicial en la vía sumaria, a petición de cualquier socio.

Liquidador.- "Persona encargada de practicar una liquidación".<sup>6</sup>

Hasta en tanto el nombramiento de los liquidadores no sea inscrito en el Registro Público de Comercio y no tomen posesión del cargo, los administradores continuarán en el desempeño de su encargo.

Por lo que respecta a la capacidad para ser liquidador, tenemos que éste puede ser cualquiera que tenga capacidad para ser mandatario, pudiendo ser escogido de entre los socios o puede también serlo un tercero ajeno a la sociedad, pues basta que el liquidador tenga la capacidad de intervenir jurídicamente.

En cuanto a las facultades de los liquidadores, el artículo 235 de la LGSM establece que serán representantes legales de la sociedad y responderán por los actos que ejecuten excediéndose de los límites de su encargo.

Por lo general las facultades de los liquidadores las determinan los socios y no la Ley, pues los accionistas pueden ampliar o restringir estos poderes conforme a las necesidades de la liquidación.

El artículo 242 de la LGSM, señala que salvo el acuerdo de los socios o las disposiciones del contrato social, los liquidadores tendrán las facultades siguientes: Concluir las operaciones sociales que hubieren quedado pendientes al tiempo de la disolución; cobrar lo que se deba a la sociedad y pagar lo que ella deba; vender los bienes de la sociedad; liquidar a cada socio su haber social; practicar el balance final de la liquidación, que deberá someterse a la discusión y aprobación de los socios, en la forma que corresponda, según la naturaleza de la sociedad. El balance final, una vez aprobado, se depositará en el Registro Público de Comercio; finalmente, obtener del Registro Público de Comercio la

---

<sup>6</sup> PINA, Op. Cit. Pág. 361

cancelación de la inscripción del contrato social, una vez concluida la liquidación.

Los liquidadores serán responsables "por los actos que ejecuten excediéndose de los límites de su encargo" (Art. 235 LGSM); entendiéndose en este sentido que la sociedad ejercitará acción en contra de los liquidadores por actos lesivos a la liquidación. Las acciones correspondientes contra los liquidadores prescribirán en cinco años (Art. 1045, fracc. II, Código de Comercio)

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 (Art. 241 LGSM). Con la entrega de todos estos bienes a los liquidadores, los administradores cesan en su encargo; sin embargo esto no implica que ya no sean responsables frente a la sociedad. El inventario tiene como finalidad establecer responsabilidades derivadas de la consecución de los bienes de la sociedad.

En cuanto a la liquidación de las sociedades civiles, tenemos que éstas deben liquidarse dentro de un plazo de seis meses, a menos que otra cosa se hubiera pactado. A su nombre deben agregarse las palabras "en liquidación".

La liquidación debe hacerse por todos los socios, salvo que convengan en nombrar liquidadores o que ya estuvieren nombrados en la escritura social (Art. 2727 C.C.).

El remanente social se dividirá entre los socios en la forma convenida, si no hubo convenio, se repartirá proporcionalmente a sus aportes. Salvo pacto en contrario, tanto el capital social como las utilidades se repartirán después de la disolución de la sociedad y previa la liquidación respectiva. Si una vez que ha sido liquidada la sociedad no quedan bienes suficientes para cubrir los compromisos sociales y devolver los aportes de los socios, el déficit se considerará pérdida y será repartido entre los socios en la forma convenida. Asimismo si únicamente se hubiere repartido lo que corresponderá a cada socio por utilidades, responderán de las pérdidas en la misma proporción.

El artículo 2732 del Código Civil dice que si algún socio contribuye solo con su industria, sin que esta se hubiere estimado, ni se hubiere estimado cuota por ella, se observarán las siguientes reglas: I. Si el trabajo del industrial pudiera hacerse por otro, su cuota será la que corresponda por razón de sueldos u honorarios, aplicándose este mismo

criterio si son varios los socios industriales. II. Si el trabajo no puede hacerse por otro, su cuota será igual a la del socio capitalista que tenga más. III. Si solo hubiere un socio capitalista y uno industrial, se repartirán entre si las ganancias por partes iguales. IV. Cuando sean varios los socios industriales y su trabajo no pueda ser hecho por otro, llevarán entre todos la mitad de las ganancias y las dividirán entre sí por convenio, y si no hay, por decisión arbitral.

Cuando el socio industrial contribuya también con cierto capital, tanto éste como la industria serán considerados separadamente. Terminada la sociedad en que haya tanto socios capitalistas como industriales, resulte que no hubo ganancias, todo el capital se distribuirá entre los socios capitalistas. Los socios industriales no responderán de las pérdidas, salvo pacto en contrario. (Artículos 2733, 2734, 2735 C.C.).

En cuanto a las reglas de la liquidación, el régimen previsto en el Código Civil permite, a través de la conformación de una secuela de deudas y gastos, efectuar la cancelación simultánea del pasivo con terceros y el reembolso a los socios. En cambio la Ley General de Sociedades Mercantiles establece un riguroso proceso liquidatorio. Dicho proceso está encaminado a la previa cancelación del pasivo externo, antes de proceder al reembolso de los aportes. Asimismo también establece que deberá inscribirse la cancelación de la inscripción del contrato social, una vez que ha concluido la liquidación.

Ahora se hará el estudio de la liquidación en cuanto a los sindicatos se refiere. Una vez disuelto el sindicato, existe el problema de la liquidación.

El artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo dice que en caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de estipulación expresa, pasará a la federación o condeferación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

“No obstante que el sindicato es una persona jurídica distinta de los sindicatos, su patrimonio, como el de todas las personas jurídicas colectivas, pertenece, en última instancia, a los trabajadores, porque son ellos los que lo formaron y determinaron su función.



Consecuentemente, son los sindicatos, en los estatutos, quienes deben consignar la forma de liquidar los bienes y la distribución final de los fondos que se obtengan”.<sup>7</sup>

Lo anterior nos lleva a pensar que aún cuando el artículo 359 de la Ley establezca que “los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”, muchas veces los propios sindicatos no tienen acceso a los estatutos, pues al ingresar a un sindicato aceptan las condiciones impuestas por los sindicatos, lo que trae consigo el desconocimiento de los propios estatutos, que a fin de cuentas en ellos es donde reside el régimen jurídico del gremio.

Creemos conveniente que la Ley Federal del Trabajo establezca normas más precisas acerca del proceso liquidatorio; pues únicamente señala que para poder llevar a cabo la liquidación, debe seguirse el procedimiento contenido en los estatutos. Por lo mismo consideramos que se debe tomar en cuenta:

- a) El procedimiento a seguir para designar al liquidador.
- b) Las facultades que debe tener el liquidador.
- c) Cómo se hará la liquidación
- d) La obligación de informar a las autoridades sobre la misma.
- e) Que el remanente sea distribuido entre los miembros en activo al día de la liquidación.

Ahora bien, consideramos conveniente el hecho de que se señale quién puede ser liquidador, pudiéndose establecer que puede ser cualquiera que tenga la capacidad normal para ser mandatario, pues es suficiente que la persona designada como liquidador, tenga capacidad de intervenir jurídicamente. Aquí habremos de realizar un breve estudio, ya que resulta interesante definir y analizar la figura jurídica del mandato.

El artículo 2546 del Código Civil señala: “El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga”.

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1999. Pág. 362

El mandato tiene por objeto la realización de actos materiales o intelectuales.

El artículo 2548 del Código en cita expresa "Pueden ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que la ley no exige la intervención personal del interesado".

El mandato puede ser de dos formas: representativo o con representación y no representativo o sin representación.

Artículo 2560. El mandatario, salvo convenio celebrado entre él y el mandante, podrá desempeñar el mandato tratando en su propio nombre o en el del mandante.

Artículo 2561. Cuando el mandatario obra en su propio nombre, el mandante no tiene acción contra las personas con quienes el mandatario ha contratado, ni éstas tampoco contra el mandante.

En éste caso, el mandatario es el obligado directamente a favor de la persona con quien ha contratado, como si el asunto fuere personal suyo. Exceptuase el caso en que se trate de cosas propias del mandante.

Lo dispuesto en éste artículo se entiende sin perjuicio de las acciones entre mandante y mandatario.

En dichos artículos se hace referencia a las dos clases de mandato, es decir, al mandato representativo y al mandato no representativo.

Para que el mandato surta efectos frente a terceros, requiere de un poder de representación. El artículo 2555 del Código Civil establece "El mandato debe otorgarse en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas correspondientes: I. Cuando sea general. II. Cuando el interés del negocio para el que se confiere sea superior al equivalente a mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse. III. Cuando en virtud de él haya de ejecutar el mandatario, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público". En estos casos, la forma del poder es un elemento constitutivo del mismo, debiendo constar expresamente las facultades en dicho poder.

También puede ser otorgado en escrito privado, cuando el negocio por el cual se otorga no exceda mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse; y verbal, siempre que el negocio por el cual se otorga no exceda de cincuenta veces dicho salario. (Artículo 2556).

“Las obligaciones del mandatario son tres: a) ejecutar los actos jurídicos encargados por sí o por conducto de un sustituto, si estuviese facultado para ello; ejecutar los actos conforme a las instrucciones recibidas y, en ningún caso, podrá proceder contra las disposiciones expresas, y c) rendir cuentas exactas de su administración, conforme al convenio o en ausencia de éste cuando el mandante lo pida o en todo caso al fin del contrato, entregando al mandante todo lo que haya recibido, y pagando intereses por las sumas que pertenezcan al mismo si el mandatario ha recibido la cantidad de objeto. Por su parte, el mandante está obligado a suministrar las cantidades necesarias para ejecutar el mandato; a indemnizar al mandatario de todos los daños y perjuicios que le haya causado el cumplimiento del contrato, y a pagar el precio pactado”<sup>8</sup>

El artículo 2595 del Código Civil contempla las causas de terminación del mandato, y son: por la revocación, excepto cuando el mandato sea forzoso; por la renuncia del mandatario; por la muerte del mandante o del mandatario; por la interdicción de uno u otro; por el vencimiento del plazo y por la conclusión del negocio para el que fue concedido.

En consecuencia podemos señalar que en la liquidación del sindicato, el vínculo establecido entre el liquidador y la asociación (sindicato) satisface los requisitos mencionados, pues el liquidador se obliga a ejecutar los actos inherentes de la asociación en virtud del contrato de mandato, así como también tenemos que una vez que ha sido nombrado el liquidador, tiene la representación del sindicato, por lo que creemos que en este sentido se está admitiendo la teoría del mandato, pues por lo general nunca va separado de la idea de representación.

En cuanto al nombramiento del liquidador se refiere, creemos que lo más conveniente en este caso es que se trate de un liquidador unitario; pues esto probablemente traería más beneficios a la liquidación; como puede ser el hecho de que actúe de manera más imparcial, pues al ser el sindicato una persona de derecho social, se

---

<sup>8</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. Pág. 2455

trata de proteger las garantías de los trabajadores que muchas veces ven lesionados sus derechos, y dado que el liquidador tendrá la representación legal del sindicato, lo más conveniente en este caso es que no haya un colegio de liquidadores.

En caso de que no exista acuerdo en la forma de nombrar liquidador, sería conveniente que se estableciera que sea realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, según se trate de materia federal o local. O en caso de que exista inconformidad en cuanto al nombramiento de liquidador (hecho por la mayoría), lo más conveniente sería que la autoridad nombre un interventor que vigile al liquidador.

Las facultades del liquidador deben estar contenidas en los estatutos. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo debería señalar que el liquidador deberá hacer todo aquello que no está expresamente prohibido por la misma o por los estatutos, limitándose únicamente a aquello que sea necesario para la consecución del fin para el que se le encomendó.

Otra facultad que puede consignarse en la Ley, es que al ser el liquidador el representante legal del sindicato, podrá promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la cancelación del registro sindical, pues dicho registro ya no tiene razón de ser en virtud de que la asociación a la cual representa ya ha sido liquidada y en consecuencia disuelta, pero de la cancelación nos habremos de referir más ampliamente en el punto que sigue del presente trabajo.

Creemos oportuno que se señale la obligación del liquidador de informar a la autoridad la forma en la cual se realizará dicha liquidación, para que de ésta manera la autoridad vigile que no se lesionen los intereses de los trabajadores sindicalizados.

Reviste especial importancia el hecho de que al ser disuelto el sindicato por ya no existir el interés común para el cual se formó, y una vez que ha sido liquidado el mismo, se consigne expresamente la obligación de repartir el remanente entre los miembros en activo al día de la liquidación, (el ya citado artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo señala que el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos) pretendiendo con ello que sean esos trabajadores los que disfruten de ese patrimonio, esto porque toda vez que dichos activos salieron de las aportaciones obrero patronales de los propios sindicalizados, deberá tomarse en cuenta que su remanente después de la liquidación ya no tiene razón de ser; y en consecuencia son los

trabajadores en activo al día de la liquidación los que siguen generando parte de las ganancias, pues los trabajadores jubilados ya tienen garantizado el pago de su pensión.

Ahora bien, creemos que dicho patrimonio debe ser repartido proporcionalmente entre todos y no en proporción a sus aportes, porque aquí no se trata de una sociedad mercantil o civil, sino de una asociación eminentemente social.

### **4.3. CANCELACION**

En cuanto al procedimiento para la cancelación del sindicato pudiera considerarse el aspecto más importante sobre el que versa la presente investigación. Al respecto es conveniente establecer que de acuerdo con el maestro Rafael de Pina que:

CANCELAR. Anular, dejar sin efecto, un instrumento público, una inscripción en un registro, una nota o una obligación.<sup>9</sup>

El artículo 370 de la Ley dispone:

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

Con respecto a la cancelación del registro, la Suprema Corte de Justicia ha decidido:

“Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando, por tanto, de personalidad jurídica para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las juntas de conciliación y arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente (artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo vigente)”.

Quinta Epoca:

---

<sup>9</sup> PINA, Op. Cit. Pág. 14

Tomo XLVII, página 2376. Amparo en revisión 6895/35. Sindicato de Albañiles, Peones, Ayudantes y Similares. 12 de febrero de 1936. Cinco votos. Ponente: Xavier Icaza.

Tomo LII, página 2617. Amparo directo 6792/36. Sindicato de Trabajadores de Espectáculos del Estado de Morelos. 30 de junio de 1937. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LV, página 1082. Amparo directo 6982/38. Martínez Entonces tenemos que quien intente la acción de cancelación deberá acreditar que el sindicato ha dejado de funcionar; y en consecuencia la autoridad ante la que se presente la demanda de cancelación, deberá conceder ésta.

Everardo y coagraviados. 1º. De febrero de 1938. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LX, página 958. Amparo directo 947/36. Navarro Jesús y coagraviados. 26 de abril de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Xavier Icaza.

Tomo LXI, página 3842. Amparo directo 2810/38. Sociedad Cooperativa de Trabajadores de su Automóvil, S.C.L. 30 de agosto de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Xavier Icaza.

Concepto de procedimiento administrativo. "El acto administrativo requiere normalmente para su formación estar precedido por una serie de formalidades y otros actos intermedios que dan al autor del propio acto la ilustración e información necesarias para guiar su decisión al mismo tiempo que constituyen una garantía de que la resolución se dicta, no de un modo arbitrario, sino de acuerdo con las normas legales. Ese conjunto de formalidades y actos que preceden y preparan el acto administrativo es lo que constituye el procedimiento administrativo".<sup>10</sup>

"El procedimiento administrativo se caracteriza... por la carencia de solemnidades y consecuentemente por su mayor rapidez".<sup>11</sup>

De conformidad con lo anterior, la cancelación del registro sindical no podrá ser resuelta por la vía administrativa, puesto que ésta forma de cancelación, además de estar prohibida, constituye graves

<sup>10</sup> FRAGA, GABINO. Derecho Administrativo. Vigésimonovena Edición. Editorial Porrúa. México 1990, Págs. 254, 255

<sup>11</sup> IBIDEM, Pág. 260

violaciones a los principios de la libertad sindical, al Convenio Internacional número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, y a la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, la cancelación únicamente puede ser resuelta por la vía judicial, con el fin de garantizar plenamente los derechos de los agremiados.

Para Rafael de Pina, "... la aplicación judicial o jurisdiccional del derecho es la actividad mediante la cual el juez resuelve un caso o sobre un caso sometido a su decisión, de acuerdo con la norma o normas destinadas al efecto."<sup>12</sup>

En el ámbito jurídico, proceso es el "conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente"<sup>13</sup> El Licenciado Pedro Cervantes Campos dice que es "una relación jurídica que se establece entre actor y demandado, a través del órgano jurisdiccional".<sup>14</sup>

El Licenciado Rafael de Pina dice que "el derecho procesal del trabajo -como manifestación del derecho positivo- es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo -como rama de la Enciclopedia Jurídica- es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos"<sup>15</sup> Para el Licenciado Cervantes Campos "...el concepto general del proceso en materia de trabajo debe significarse por el interés que el Estado tiene en cuidar no sólo la seguridad jurídica en las relaciones de los particulares, sino el equilibrio de los factores de la producción".<sup>16</sup>

Procedimiento es el "conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos. La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónima de la de enjuiciamiento como la de proceso lo es de la de juicio".<sup>17</sup> Para Rafael de Pina, es "la manera, como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben sujetarse".<sup>18</sup>

---

<sup>12</sup> DE PINA, RAFAEL. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México 1952, Pág. 30

<sup>13</sup> PINA, Op. Cit. Pág. 420

<sup>14</sup> CERVANTES CAMPOS, PEDRO RAFAEL. Apuntamientos para una teoría del proceso laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México 1981, Pág. 63

<sup>15</sup> PINA, Op. Cit. Pág. 8

<sup>16</sup> CERVANTES, Op. Cit. Pág. 37

<sup>17</sup> PINA, Op. Cit. Pág. 420

<sup>18</sup> PINA, Op. Cit. Pág. 109

“La función jurisdiccional está organizada para dar protección al derecho, para evitar la anarquía social que se produciría si cada quien se hiciera justicia por su propia mano; en una palabra, para mantener el orden jurídico y para dar estabilidad a las situaciones de derecho”.<sup>19</sup>

Es por ello que resulta importante el proceso judicial para de ésta manera resolver conflictos sociales, que se pudieran generar de la relación de trabajo y así evitar un desequilibrio entre capital y trabajo.

### **Autoridad competente.**

La jurisdicción del trabajo es la potestad conferida a órganos especiales, de aplicar el derecho del trabajo por la vía del proceso, y la competencia se designa como la medida de ese poder y “es un principio de derecho procesal, reconocido universalmente, que toda demanda debe formularse ante juez competente. Para que un juez o tribunal tenga competencia para conocer de un determinado asunto, se precisa que, hallándose éste dentro de la órbita de su jurisdicción la ley le reserve su conocimiento con preferencia a los demás jueces y Tribunales de su mismo grado”.<sup>20</sup>

En la fracción XX del artículo 123 se encuentra la jurisdicción del trabajo: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”.

Las Juntas de referencia, en opinión del maestro Mario de la Cueva “...constituyen un cuarto poder: que son una representación directa de las clases sociales; que materialmente ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales; que se encuentran ligadas al poder ejecutivo en cuanto al nombramiento de la representación del Estado sin estarles sujetas jerárquicamente y deben respetar las reglas del proceso judicial con las variantes que marcan su especialidad”.<sup>21</sup>

En cuanto a la competencia, ésta es fundamental para saber qué autoridad conocerá de determinado asunto.

El artículo 604 de la Ley señala “Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre

---

<sup>19</sup> FRAGA, Op Cit. Pág. 52

<sup>20</sup> PINA, Op. Cit. Pág. 59

<sup>21</sup> CARPIZO, JORGE. La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. México 1975, Pág. 55



aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”.

Artículo 600. Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

...IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

El artículo 621 establece que “Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

En iguales términos se encuentra definida esta competencia en el artículo 698, la cual está dada por materias en la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional; es decir, toda materia de trabajo corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, excepto las que versan sobre ramas industriales, empresas y aquéllas que ejecutan trabajos en zonas federales.

En cuanto a la competencia para la cancelación del registro de un sindicato, el artículo 700 señala:

Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.

Es preciso señalar que siempre conocerá una Junta de Conciliación y Arbitraje, sea local o federal, y no una de Conciliación, y esto se debe a que constituyen un asunto colectivo, pues son esa clase de Juntas Locales las que registran sindicatos. El mismo artículo 369 en su parte última dispone: “La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro”. De cualquier manera, para que la cancelación sea efectiva, debe conocer la resolución la autoridad que registró.

### **Juicio ordinario laboral.**

La solución de los conflictos derivados de las relaciones laborales, tiene lugar mediante este juicio, siempre y cuando existan y se comprueben las relaciones de trabajo. Es menester mencionar que en materia de trabajo el juicio ordinario es considerado general, a diferencia de aquellos que en la ley tienen señalada una tramitación especial.

Tratándose de la cancelación del registro de un sindicato la Ley es omisa, por lo que éste debe cancelarse con fundamento en el artículo 870 de la citada ley que a la letra dice "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley".

Estos conflictos son los más comunes y se refieren a violaciones o interpretación de las leyes o contratos laborales.

La inconveniencia de ventilar mediante este juicio la cancelación del registro sindical, es en el sentido de que ocasiona consecuencias perjudiciales al tratarse de un juicio largo; es decir, al existir gran demora en cuanto al procedimiento se genera un desinterés de las partes legitimadas para ello, provocando con esto que por lo mismo prefieran no acudir a demandar dicha cancelación, misma que se encuentra en un segundo plano, pues la falta de regulación ha arrojado consecuencias negativas, como el que no sea cancelado dicho registro y al ocurrir esto, existe la posibilidad de que individuos de mala fe, ofrezcan a los patrones eficaces sistemas de control que denigren y empobrezcan a la clase trabajadora; o peor aún, que al disolverse un sindicato y no ser cancelado su registro habría dirigentes que se queden con el remanente y no lo repartan entre todos los trabajadores, como legalmente les corresponde.

Por otra parte consideramos que al ser el procedimiento para la cancelación del registro sindical un procedimiento que conserva dentro de su propia estructura un carácter distintivo, especial, que a la vez que puede identificarse con otros procedimientos, se diferencia de igual forma en cuanto a que tiene tintes y matices que le son propios, mismos que necesariamente hacen de este un procedimiento distinto; pensamos que es necesario que se establezcan nuevos mecanismos en la Ley, que garanticen una justicia social derivada del derecho de asociación profesional, puesto que el sindicato constituye el instrumento más

importante en la lucha de clases, es decir en la lucha entre el trabajo y el capital.

Para el tratadista Niceto Alcalá Zamora, es necesario que se fije "...la existencia de un procedimiento preestablecido y que satisfaga las garantías mínimas del enjuiciamiento...; en efecto, nada más sencillo que encontrar jurisdicciones sin procedimiento preestablecido, o que funcionan a base de uno esquemático, o, en fin, que se acomodan a una tramitación carente de las más elementales garantías para los justiciables".<sup>22</sup>

Es precisamente por lo anterior, que creemos necesario el hecho de que se incluya en la Ley Federal del Trabajo, específicamente dentro del procedimiento especial, la cancelación del registro sindical, pues al ser el especial un juicio sumario se busca la celeridad y la economía procesal a partir del principio de concentración procesal, el cual, contrario al ordinario que constituye la regla, el especial constituye la excepción que el legislador ha creído oportuno establecer de acuerdo con determinados principios.

### **Procedimiento especial.**

Considero que el procedimiento especial es el ideal para llevar a cabo la cancelación del registro sindical. Dicho procedimiento está contenido en el capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo. Por lo anterior, se va a hacer un análisis del mismo, tratando de incluir dicha cancelación, y como quedaría.

Ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo, por primera vez, los procedimientos especiales en un Capítulo específico. En su exposición de motivos señalaba:

"Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas". Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 892 a 899.

---

<sup>22</sup> ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, NICETO. Estudios de Teoría General e Historia del Proceso. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1992, Págs. 40, 41

El artículo 892 señala los conflictos que por su naturaleza deben ser tramitados mediante el procedimiento especial, y tales son: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Artículo 5º, fracción III; el relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de aquellos escritos en que se contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana. Artículo 28, fracción III; el relativo a las habitaciones dadas en renta por el patrón a sus trabajadores. Artículo 151; el relativo a los conflictos derivados del reclamo de las reglas concernientes a capacitación y adiestramiento. Artículo 153 fracción X; el relativo a discrepancia de la comisión mixta en la resolución relativa a la determinación de la antigüedad de los trabajadores. Artículo 158; el relativo al pago de la prima de antigüedad. Artículo 162; el relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido a los trabajadores de los buques. Artículo 204, fracción IX; el relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se tienen por terminadas las relaciones de trabajo. Artículo 209, fracción V; el relativo a la determinación de las bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga. Artículo 210; el relativo al pago de los miembros de las tripulaciones aeronáuticas de traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o se inutilice la aeronave. Artículo 236, fracciones II y III; el relativo a los conflictos concernientes a la titularidad de los conflictos de trabajo. Artículo 389; el relativo a la administración por un sindicato del contrato-ley. Artículo 418; el relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo. Artículo 424, fracción IV; el relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Artículo 427, fracciones I, II y VI; el relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Artículo 434, fracciones I, III y V; el relativo a las cuestiones concernientes a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo. Artículo 439; el relativo al pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo. Artículo 503; el relativo a la oposición de los trabajadores en la designación de los médicos de las empresas. Artículo 505; y, en aquellos casos en que el importe del total de lo reclamado no exceda de tres meses de salarios.

En primer lugar tenemos que toda contienda judicial inicia con demanda. Tratándose de la cancelación del registro sindical no se establece en la Ley quién puede pedirla.

El artículo 689 de la Ley laboral positiva nos dice "Son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

En tesis aislada de la Suprema Corte de Justicia de la Nación encontramos lo siguiente:

**SINDICATO. ACCION DE CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE UN. QUIEN LA PUEDE SOLICITAR.**

La acción de cancelación del registro de un sindicato sólo puede intentarla otro sindicato o bien los patrones, pero no individuos en particular.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 503/95. Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla. 29 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo.

De conformidad con lo anterior, pensamos que pueden tener interés jurídico para solicitar la cancelación: tratándose de sindicatos de empresa, por el patrón en caso de cierre de la misma; por el mismo sindicato en caso de que se fusione con otro; tratándose de sindicato de industria, podrá ser demandada por otro; puede también ser demandada por el liquidador, pues ya no existe la sociedad a la cual va a representar. No siendo posible ser demandada por individuos en particular que no tengan injerencia en el asunto.

Atento a lo anterior, tenemos que quien acredite tener interés en el negocio jurídico podrá iniciar dicho procedimiento ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a su jurisdicción; y siempre que concurren los dos supuestos que marca la Ley, a saber:

- a) En caso de disolución; y
- b) Por dejar de tener los requisitos legales.

El primer supuesto se da en dos casos:

- 1.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros del sindicato; y

2.- Al transcurrir el término fijado en los estatutos.

El segundo supuesto se presenta cuando dejan de reunirse los requisitos de fondo para la constitución del sindicato.

En tesis emitidas por la H. Suprema Corte, encontramos lo siguiente:

### **SINDICATOS. CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE LOS. REQUISITOS.**

El artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, establece dos únicos supuestos que dan motivo a la cancelación de un sindicato, que concretamente se refieren a la disolución del mismo y por dejar de tener los requisitos legales, estos requisitos consisten en la finalidad intrínseca y teórica de un sindicato, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, así como el número de agremiados, y demás requisitos formales previstos por la ley, por lo que, si no se presenta la falta de alguno de esos requisitos, es improcedente la cancelación.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 503/95. Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla. 29 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo.

### **SINDICATOS, CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE LOS, POR YA NO CONTAR CON EL NUMERO MINIMO DE SOCIOS QUE FIJA LA LEY.**

Si lo que se demanda es la cancelación del registro de un sindicato por haber dejado éste de tener el número de socios mínimo que fija la ley, es intrascendente que la Junta no entre a considerar si el sindicato se formó o no con trabajadores pertenecientes a la empresa o con los que habían dejado de serlo, porque no se está demandando la nulidad de la inscripción, caso en el que sí procedería el estudio de si las personas que constituyeron la organización eran o no trabajadores de la misma empresa.

Amparo directo 5667/71. Rodolfo Sánchez y Compañía, S.A de R.L. 24 de abril de 1972. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Entonces tenemos que quien intente la acción de cancelación deberá acreditar que el sindicato ha dejado de funcionar; y en consecuencia la autoridad ante la que se presente la demanda de cancelación, deberá conceder ésta. La misma H. Suprema Corte, en tesis aislada, señala cuándo es improcedente dicha cancelación; misma que a continuación se transcribe.

### **SINDICATOS, CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE LOS, IMPROCEDENTE, POR INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.**

El artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo establece los dos únicos supuestos de procedencia de cancelación del registro de un sindicato, pues los artículos 373, 377, 378, 399 y 399 bis, del mismo ordenamiento invocado, prevén diversas obligaciones para los sindicatos cuyo incumplimiento no se encuentra sancionado con la cancelación de su registro, en todo caso daría lugar a que se constriñera legalmente el sindicato respectivo a cumplir con tales obligaciones, y aun suponiendo que el sindicato no las cumpliera, no implicaría que dejara de contar con los requisitos legales, que se traducen en elementos de fondo y forma para su constitución.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 503/95. Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla. 29 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo.

### **SINDICATOS, CANCELACION DEL REGISTRO DE LOS. IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN.**

Es improcedente la orden de cancelación del registro de un sindicato de trabajadores, emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que se den por terminadas las relaciones laborales por parte de la empresa, pero existan prestaciones pendientes por liquidar debidamente a los miembros del sindicato.

Amparo directo 6973/83. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cerveza y Refrescos, S.A. 20 de agosto de 1987. Cinco votos. Ponente: Sergio Hugo Chapital Gutiérrez. Secretario: Alejandro Garza Ruíz.

Nota: En el informe de 1987, la tesis aparece bajo el rubro "CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE UN SINDICATO, IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN DE."

"La aplicación judicial o jurisdiccional del derecho es la actividad mediante la cual el juez resuelve un caso o sobre un caso sometido a su decisión, de acuerdo con la norma o normas destinadas al efecto"<sup>23</sup>

La demanda significa el inicio del procedimiento, deberá presentarse por escrito ante la Junta competente; en el mismo escrito, el actor podrá ofrecer sus pruebas. La Junta al recibir la demanda, citará, con diez días de anticipación, a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda, apercibiendo a los demandados o interesados que de no asistir se tendrán por admitidas las peticiones del actor, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

En esta audiencia llamada de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876, es decir, nos remite al procedimiento ordinario. En dichas fracciones se establece que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, exceptuando a las personas morales. Asimismo la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes, exhortándolas para que lleguen a un arreglo conciliatorio, que dé fin al conflicto laboral sometido a su decisión; "... es obligatoria y no se inicia propiamente la controversia entre las partes si previamente no se intenta conciliarlas".<sup>24</sup>

A dicho escrito pueden acompañarse los siguientes documentos:

- Copia del registro del sindicato.
- En base a las listas quienes son trabajadores sindicalizados.
- El porcentaje de trabajadores sindicalizados que firmaron la aceptación de dicha disolución, y en su caso de la cancelación, así

<sup>23</sup> .DE PINA, Op. Cit. Pág. 30

<sup>24</sup> SALMORÁN DE TAMAYO MARIA CRISTINA Pág. 127



como el porcentaje que éstos representan, el cual implicaría, por lo menos, las dos terceras partes de los agremiados.

- Una relación de todos los activos que formaron el patrimonio sindical, a efecto de que no quede duda de cómo fueron repartidos.

El maestro Pedro Cervantes Campos refiere que “dentro de un proceso laboral no solo las partes involucradas en una relación de trabajo tienen obligaciones procesales, ya que toda persona o autoridad que tenga en su mano documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos al requerirlo la autoridad jurisdiccional...”<sup>25</sup>

La Junta deberá intervenir para que las partes lleguen a un acuerdo; de no haber arreglo, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, ofrecerá sus peticiones y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.

Es menester señalar que deberán observarse las disposiciones que regulan las pruebas, mismas que se encuentran en el Capítulo XII del Título Catorce, así como las que regulan el procedimiento ordinario, contenido en el Capítulo XVII del mismo Título, en lo que sean aplicables o complementarias al procedimiento especial. Es decir, la ley laboral, en su artículo 899 establece expresamente la forma en que debe de actuar la Junta en situaciones no previstas en dicho procedimiento.

Sin embargo, creemos que por la gran cantidad de conflictos que se ventilan mediante este juicio y por cada uno de ellos tener variantes, estas disposiciones no siempre podrán suplir el procedimiento especial, pues en materia sindical la prueba determinante es el recuento de los trabajadores, la cual no ofrece paralelo en otros conflictos. De ofrecerse dicha prueba, deberá estarse a lo establecido por el artículo 931 de la misma, es decir, deberán observarse las mismas disposiciones que para el recuento en caso de huelga.

Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

---

<sup>25</sup> CERVANTES, Op. Cit. Pág. 65

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubieren sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, la Junta se integrará con el auxiliar, salvo que se trate de los conflictos concernientes a la titularidad de los conflictos de trabajo, de la administración por un sindicato del contrato-ley, de la modificación de un reglamento interior de trabajo, el relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, tratándose de las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y el relativo a las cuestiones concernientes a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo.

Finalmente, tenemos que la resolución emitida por la Junta es el laudo; mismo que deberá ser firmado por los miembros de la Junta.

Concepto de Laudo.- El Laudo es la resolución que se dicta sobre el fondo del conflicto.

El artículo 840 de la Ley señala: "El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres y domicilios de las partes y sus representantes.

- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá tener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.
- V. Extracto de los alegatos.
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos”.

El artículo 842 dispone: Los laudos deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

En el caso que nos ocupa, creemos que dichos considerandos del laudo deben hacer un análisis preciso de la demanda y de la contestación a la misma así como una evaluación de las pruebas ofrecidas por las partes, precisando respecto al valor o no que se les atribuya a cada una de ellas o estableciendo los fundamentos de derecho por los cuales no deben de ser tomados en cuenta las probanzas admitidas. Ya que hay que tomar en cuenta que son los considerandos los fundamentos lógico jurídicos en los que se apoyan los resolutivos, estableciendo que los mismos habrán de versar sobre los siguientes puntos:

- a) Que se ordene la disolución del sindicato por ya no cumplir con los requisitos de Ley.
- b) Que procede la liquidación en los términos planteados, debiéndose referir que las cantidades que corresponden a los trabajadores sindicalizados han sido entregadas debidamente y que quedó totalmente liquidado el patrimonio sindical.
- c) Que se declara disuelto el sindicato y en consecuencia es de cancelarse y se cancela el registro del sindicato en cita.
- d) Que deberán revocarse todos los poderes otorgados con anterioridad.

- e) Es de gran importancia el hecho de que se ordene se gire el oficio correspondiente a la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, a la Secretaría General de Registro de Asociaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, con anexo en dichas copias del referido laudo a efecto de que proceda a realizar dicha cancelación.

Concluido el procedimiento de cancelación del registro sindical, consideramos que es sumamente importante para que surta efectos el mismo frente a terceros, deberá ordenarse que la misma sea publicada en el Diario Oficial de la Federación. Además el propósito de que se haga dicha publicación, es con el objeto de que la misma sea conocida, aplicada y observada debidamente, y de ésta manera no se vulneren los derechos de los trabajadores sindicalizados.

Ahora bien, lo que se pretende al incluir dentro de los procedimientos especiales la cancelación del registro sindical, es que al ser juicios sumarios ofrezcan a las partes la mayor celeridad posible, pues estos juicios están desprovistos de ciertas formalidades innecesarias, lo que seguramente traería el beneficio de que las partes seguramente si acudirían a las autoridades a dirimir esta controversia.

Por otra parte, los procedimientos especiales, con todo y ser juicios sumarios, rápidos, reúnen lo formal de la seguridad jurídica que requiere todo proceso; y aún más, que requiere la clase trabajadora, que requieren los organismos sindicales. Por lo que proponemos que sea en vía de procedimiento especial en que se lleve a cabo la declaración judicial de la cancelación del registro del sindicato.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El sindicalismo, al igual que otras instituciones de Derecho, se encuentra en un constante proceso de transformación, ya que por su propia naturaleza no puede mantenerse estático ante el avance del tiempo; pues los logros alcanzados en una época requieren de vital actualización.

**SEGUNDA.-** Desde la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al día de hoy, han transcurrido 88 años; mismos que no han pasado en vano, pues las relaciones entre los factores de la producción han cambiado radicalmente, y actualmente existen muchos dirigentes sindicales que han desvirtuado la naturaleza del sindicato.

**TERCERA.-** Jurídicamente la existencia del sindicato y el rango de persona jurídica lo adquiere a partir del registro y no de la constitución. Dicho registro es de naturaleza administrativa y no es materialmente jurisdiccional.

**CUARTA.-** Aunque la Ley Federal del Trabajo señala expresamente la obligación de que se establezca en los estatutos de los sindicatos la forma en que habrá de ser liquidado su patrimonio, creemos conveniente el hecho de que se incluya en dicha Ley el proceso liquidatorio que habrá de regir a los sindicatos; y que el remanente sea repartido entre los trabajadores en activo al momento de la liquidación.

**QUINTA.-** Las omisiones de la Ley o los casos no previstos, no obstante la potestad de integración conferida a los jueces, deben corregirse por la vía legislativa, pues muchas veces por la singularidad de los casos, no resulta tan sencilla su integración a un juicio esquemático.

**SEXTA.-** Lo que proponemos en este trabajo de investigación es que dentro del procedimiento especial, contenido en el capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, se incluya la cancelación del registro sindical, pues por la rapidez, eficacia y seguridad jurídica que ofrece, se pueden solucionar problemas derivados de esta naturaleza.

**SEPTIMA.-** De hacerse obligatoria la cancelación del registro sindical, cuando éste ha dejado de reunir los requisitos de fondo y forma para seguir funcionando se evitarían, entre otros males, la existencia de

sindicatos fantasmas que aprovechándose de la copia del registro engañan a las Autoridades, a los trabajadores y a los empresarios.

**OCTAVA.-** Finalmente, deberá señalarse en la misma Ley la obligación de la Autoridad de promover el juicio para la cancelación, siempre y cuando la misma no haya sido demandada.

**NOVENA.-** Por todo lo anterior, resulta necesario ya una reglamentación en la Ley que responda a las necesidades del Derecho de Asociación Sindical, es decir, una reglamentación en cuanto a su extinción que haga posible que los sindicatos una vez que han dejado de funcionar sea cancelado su registro.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, NICETO. Estudios de teoría general e historia del proceso. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1992.
2. ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE. Principios generales y Derecho individual del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1974.
3. CARPIZO, JORGE. La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1975.
4. CASTORENA J., JESUS. Manual de derecho obrero. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. México, 1984.
5. CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El derecho Laboral en Iberoamerica. Editorial Trilas, México 1981.
6. CERVANTES CAMPOS, PEDRO RAFAEL. Apuntamientos para una teoría del proceso laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México 1981.
7. DE LA CUEVA, MARIO. Derecho mexicano del trabajo. Tomo I, Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1949.
8. DE LA CUEVA, MARIO. Derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1954.
9. DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Décima Edición. Editorial Porrúa, México 1999.
10. DE PINA, RAFAEL. Curso de derecho procesal del trabajo. México 1952.
11. FRAGA, GABINO. Derecho administrativo. Vigésimonovena Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
12. HOMENAJE A SALOMON GONZALEZ BLANCO. Panorama del Derecho Mexicano del Trabajo. UNAM, 1984.

13. LÓPEZ APARICIO, ALFONSO. El movimiento obrero en México. Editorial JUS. México, 1952.
14. REMOLINA ROQUEÑI, FELIPE. El artículo 123 Constitucional. Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000.
15. RUIZ DE CHAVEZ, ARTURO Y GONZALEZ PRIETO, ALEJANDRO. El Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Popular de los trabajadores, México 1979.
16. SALMORAN DE TAMAYO, MARIA CRISTINA. Jurisdicción y Derecho procesal del trabajo. UNAM, 1974.
17. DE PINA Y DE PINA VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Vigésimosexta Edición. Editorial Porrúa. México 2000.
18. QUINTANA ADRIANO, ELVIA AURELIA. Diccionario de Derecho Mercantil. Universidad Nacional Autónoma de México, 2000.
19. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa.

### **LEGISLACION**

20. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
21. Ley Federal del Trabajo.
22. Ley General de Sociedades Mercantiles
23. Código de Comercio
24. Código Civil para el Distrito Federal.